



Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

MARTINIQUE

Plan d'actions régionales et coordonnées 2023

2023, dans la continuité du projet stratégique...

La Martinique a produit sa deuxième cartographie régionale des métiers et des compétences en 2022 après plus deux ans d'efforts. Elle fait écho à celle de 2016. Cette cartographie est à nouveau riche d'enseignements (métiers orphelins, pyramides des âges, métiers en tensions, faisant-fonction, etc.), et parfois bouscule nos a priori ou nous alerte.

La seconde cartographie régionale intègre à nouveau les missions additionnelles exercées par les agents, ouvrant la voie à une réflexion RH sur les cœurs de métier et sur la notion « d'ETP compétence ». Il s'agit une nouvelle fois de faire progresser la culture GPMC en établissement auprès de l'ensemble des agents, mais aussi de donner pleinement sa dimension « prévisionnelle » à la GPMC.

La GPMC, en tant qu'outil stratégique, devient d'autant plus pertinent et complémentaire d'un chantier qui occupera une place prépondérante en 2023 : « le Groupement hospitalier de territoire (GHT) de Martinique ». L'Anfh sera pleinement aux côtés du GHT grâce à son plan d'actions régionales en favorisant la mutualisation à l'échelle de la région. En parallèle, l'Anfh Martinique poursuit ses actions de fond, notamment dans le développement de l'offre des formations certifiantes financée sur le Fond de qualification et Compte personnel de formation (FQ&CPF), dans l'accompagnement des publics fragilisés, ou encore dans le déploiement d'outils de sensibilisation aux risques majeurs ; tout en préparant déjà le projet stratégique 2024-2027.

D'un coup d'œil

Sommaire

Éditorial	p. 03
Établissements de la Fonction publique hospitalière de la Martinique 2023	p. 08
Une équipe à votre service	p. 09
Témoignages d'agents	p. 10
Présentation générale de l'Anfh	p. 12
Financements Anfh	p. 13
Les services destinés aux établissements	p. 14
Instances CRSG & CT	p. 16
Projet stratégique national 2020 – 2023	p. 17
Les étapes de la mutualisation	p. 18
Démultiplication	p. 19
Les achats de formation mutualisés en ligne pour les établissements adhérents	p. 20
Journées d'informations régionales	p. 22
Journée d'information régionale 2023	p. 23
Comment s'inscrire aux formations	p. 24
Accompagner les projets personnels de formation	p. 25
Les chiffres-clés	p. 26
Serious game : Se préparer à la gestion de crise	p. 27
Dispositif d'accompagnement et de formation centré sur l'entretien professionnel	p. 28
Calendrier des formations	p. 130



Formations e-learning



Formations Blended
e-learning + présentiel

01

Soin – La prise en soins – Les services supports qui favorisent les bonnes pratiques de prise en charge

p. 31

> La cartographie des risques: repérer, analyser et évaluer.....	32
> Management de la qualité de la prise en charge avec le Comité de Retour d'EXpérience (CREX)	33
> Assistant(e) des services sociaux dans le parcours de santé	34
> L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soin Module 1 – Rôle de l'ASH dans l'équipe hospitalière	35
> L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soin Module 2 – Communication avec le patient, sa famille et l'équipe	36
> L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soin Module 3 – Préservation de l'autonomie du patient.....	37
> L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soin Module 4 – Assistance aux patients dans les actes de la vie quotidienne.....	38
> L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soin Module 5 – Le service des repas	39
> L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soin Module 6 – Geste et posture, port de charges lourdes	40
> Formation action: rédiger les fiches réflexes	41
> L'entretien prénatal précoce Module 1a – Actualisation des connaissances.....	42
> L'entretien prénatal précoce Module 1b – Formation socle	43
> L'entretien prénatal précoce Module 2 – Accompagner les femmes/couples en situation complexe	44
> Santé sexuelle dans une approche pluri-professionnelle	45
> Mobiliser l'humour en situation professionnelle	46
> Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie	47
> Évaluer et repérer les personnes comme étant à risque suicidaire.....	48
> Numérique en santé	49
> Spécificité de la prise en charge en oncologie du jeune patient	50
> Réanimation et soins critiques adultes et pédiatriques	51

02

Management/ Accompagnement aux mutations et aux changements

p. 53

> Dispositif – Qualité de vie au travail: diagnostic – Evocare	54
> Dispositif – Qualité de vie au travail: diagnostic – ENEIS.....	55
> Dispositif – Qualité de vie au travail: diagnostic – Sofaxis	56
> Dispositif – Qualité de vie au travail: accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT – Sofaxis.....	57
> Dispositif – Qualité de vie au travail: accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT – Evocare.....	58
> Dispositif – Qualité de vie au travail: accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT – ENEIS ...	59
> Dispositif – Qualité de vie au travail: améliorer la communication institutionnelle interne – Formavenir	60
> Dispositif – Qualité de vie au travail: améliorer la communication institutionnelle interne – Synergies DCF	61
> Dispositif – Qualité de vie au travail: améliorer la communication institutionnelle interne – Gereso	62
> Dispositif – Qualité de vie au travail: accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants – ENEIS	63
> Dispositif – Qualité de vie au travail: accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants – Sofaxis	64
> Dispositif – Qualité de vie au travail: définir et impulser une vision managériale porteuse de sens – Sofaxis.....	65

Sommaire

> Dispositif – Qualité de vie au travail : définir et impulser une vision managériale porteuse de sens – ENEIS	66
> Dispositif – Qualité de vie au travail : définir et impulser une vision managériale porteuse de sens – Evocare.....	67
> Dispositif – Qualité de vie au travail : élaboration du Document unique et du Papripact – Compétences prévention.....	68
> Dispositif – Qualité de vie au travail : élaboration du Document unique et du Papripact – Sofaxis.....	69
> Dispositif – Qualité de vie au travail : élaboration du Document unique et du Papripact – Groupe JLO	70
> Dispositif – Qualité de vie au travail : mise en place du télétravail – Sofaxis.....	71
> Dispositif – Qualité de vie au travail : mise en place du télétravail – Gereso.....	72
> Dispositif – Qualité de vie au travail : mise en place du télétravail – ENEIS.....	73
> Dispositif – Qualité de vie au travail : comment favoriser la QVT dans son management au quotidien? – Sofaxis Webinaire	74
> Construire ensemble	75
> Agents de la Fonction publique hospitalière et seconde partie de carrière	76
> Parcours cadre Module 1– Bienveillance managériale.....	77
> Parcours cadre Module 2– Manager multi-sites.....	78
> Parcours cadre Module 3– Méthode AGILE.....	79
> Parcours cadre Module 4– Co-développement	80
> Management hospitalier.....	81

03

Finances – Administratif et outils de la GRH

p. 83

> Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité.....	84
> Être tuteur de stagiaires paramédicaux	85
> Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes – Déméter	86
> Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes – Crisalyde	87
> Laïcité, droits et obligation dans les établissements de la FPH.....	88
> Optimisation de ses compétences humaines et relationnelles pour mieux travailler en équipe	89
> Animer une formation à distance.....	90
> Dispositif – Cyberdéfense : sensibilisation à la cybersécurité Webinaire	91
> Dispositif – Cyberdéfense : comment piloter un plan de continuité des activités Formation-action	92
> Dispositif – Cyberdéfense : mise en situation d'une cyberattaque Formation-action	93
> Dispositif – Cyberdéfense : simuler une attaque/défense cyber pour les agents des services informatiques Formation-action	94
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 1: La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation– Déméter Santé	95
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 1: La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation – EMS	96
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 1: La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation – Prisma	97
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 2: La formalisation du compte rendu – Déméter Santé.....	98
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 2: La formalisation du compte rendu – EMS	99
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 2: La formalisation du compte rendu – Prisma	100
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 3: La conduite de l'entretien – Déméter Santé.....	101

Sommaire

> Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 3: La conduite de l'entretien – EMS Santé.....	102
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 3: La conduite de l'entretien– Prisma	103
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 4: La préparation d'un entretien délicat – Déméter Santé	104
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 4: La préparation d'un entretien délicat – EMS.....	105
> Se former aux techniques de l'entretien professionnel Module 4: La préparation d'un entretien délicat – Prisma.....	106
> Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel	107

04 Relations interpersonnelles – Dimension sociale et environnement

p. 109

> Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH – Itaque.....	110
> Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH – Formavenir Performances.....	111
> Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH – Groupe Egaé.....	112
> Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH – Itaque.....	113
> Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH – Itaque.....	114
> Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH – JLO	115
> Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH – JLO	116
> Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH – JLO	117
> Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH – Formavenir Performances.....	118
> La communication non verbale dans la relation aux patients déments/désorientés ou non communicants	119
> Sensibilisation à la méditation en pleine conscience, outil de prévention pour lutter contre l'épuisement professionnel (burn-out)	120
> La place du son dans l'environnement professionnel	121
> Améliorer la communication dans la relation soignant/soigné/famille/proches.....	122
> Développement durable Webinaires.....	123
> Être bien avec soi, pour être bien avec les autres dans son environnement professionnel.....	124
> Agents de la Fonction Publique Hospitalière et seconde partie de carrière.....	125

05 Actions en faveur des publics fragilisés

p. 127

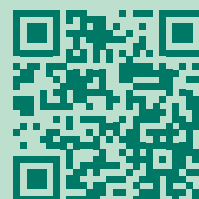
> Dispositif 4C - des Clés pour des Connaissances, des Compétences, une Carrière	128
--	-----

**Retrouvez la carte
des établissements
de votre région confiant
leurs fonds de formation
à l'Anfh sur les PAR
numériques.**



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

Présentation

Une équipe à votre service

L'Anfh s'est forgée sur trois valeurs structurantes : paritarisme, solidarité et proximité. Son action vise à développer l'égalité d'accès à la formation, au développement des compétences des agents, et à accompagner les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics. Les administrateurs bénévoles œuvrent au sein des instances nationales et des instances des 16 délégations régionales pour contribuer au développement des parcours professionnels de plus d'un million d'agents exerçant plus de 200 métiers différents. Une délégation régionale à votre service...

Délégué régional



Laurent VOLCKMANN

> 05 96 42 10 60

Conseillère en dispositifs individuels



Ghislaine DUMANOIR

> 05 96 42 57 42

Conseillère en formation



Marie-Annick GINAPÉ

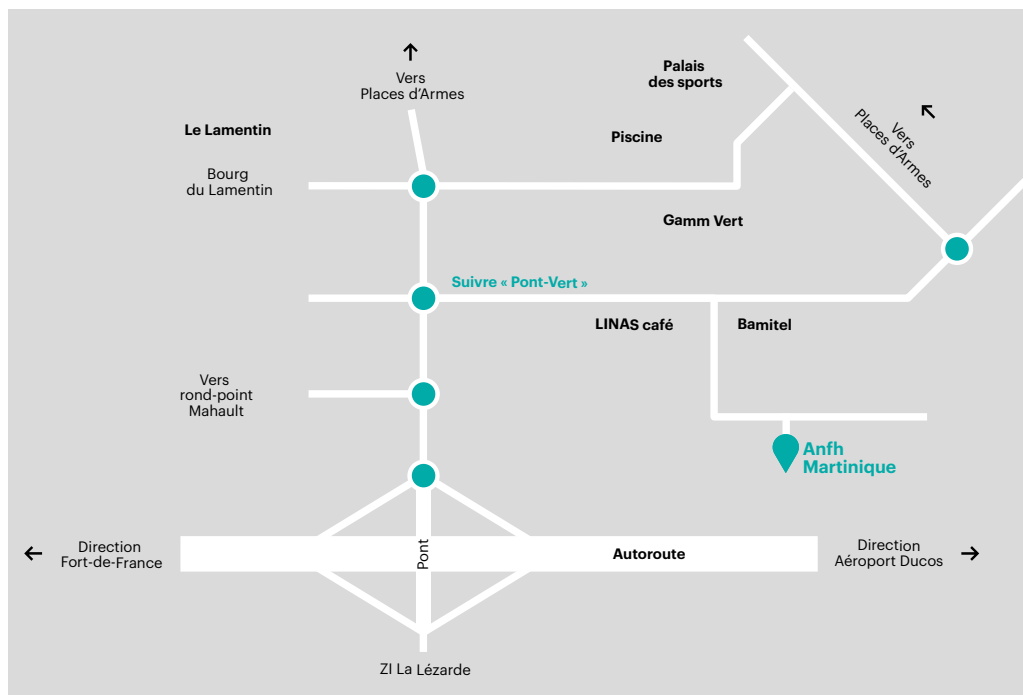
> 05 96 42 57 43

Conseillère en gestion de fonds



Odile CHOLET

> 05 96 42 57 40



Adresse

Anfh Martinique
Immeuble Jamesby
Zone de Manhity
97232 Le Lamentin
Tél. : 05 96 42 10 60
Fax : 05 96 64 61 76
martinique@anfh.fr

Témoignages d'agents

L'Anfh est l'organisme collecteur de fonds de formation pour la Fonction publique hospitalière.

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la Fonction publique hospitalière, l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (Anfh) est agréée par le ministère des Solidarités et de la Santé pour collecter et gérer les fonds consacrés au financement des actions collectives ou individuelles.

La délégation Martinique existe depuis 2008. Découvrez les dispositifs de formation grâce à 8 témoignages retraçant des parcours d'agents.

— À voir sur

www.anfh.fr/martinique/actualites-et-agenda-regional/portraits-d-agents



La VAE comme levier d'une carrière



Se réorienter et évoluer grâce au CFP –
Congé de formation professionnelle



Tous les dispositifs Anfh pour un développement professionnel optimal



DPC – Développement professionnel continu; le CESISMA



Les Études promotionnelles, un des leviers possibles dans la formation tout au long de la vie



Une montée en compétences et qualifications avec les dispositifs de l'Anfh



ASHQ – AS – IDE... et maintenant pourquoi pas cadre?



Une formation prise en charge pour « animer » ses compétences en EHPAD

Présentation

Présentation générale de l'Anfh

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

Sa raison d'être

Collecter, gérer, mutualiser et optimiser les fonds qui lui sont confiés au titre de la formation professionnelle des agents de la FPH pour l'ensemble des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics adhérents, mais aussi proposer aux établissements et aux agents les services permettant le déploiement d'une formation continue de qualité.

Depuis sa création en 1974, l'Association a acquis une expérience et un savoir-faire reconnus qui en font aujourd'hui une référence en matière de formation professionnelle du secteur sanitaire et social.

La structure repose sur 3 valeurs fondatrices PARITARISME

Les instances de décision sont composées conjointement de la Fédération hospitalière de France (FHF), représentant les établissements employeurs de la Fonction publique hospitalière, et des organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, UNSA, SUD, CFTC, CFE-CGC). L'alternance aux postes de président et vice-président se pratique tous les ans entre les représentants des employeurs et les organisations syndicales aux niveaux national, territorial et régional.

PROXIMITÉ

Avec 16 délégations régionales regroupant 26 délégations territoriales, l'Anfh met au service de la FPH des professionnels de la formation spécialisés dans les domaines sanitaire, médico-social et social.

SOLIDARITÉ

Elle s'exerce par la mutualisation des moyens financiers, mais aussi par le partage d'expériences et la mise en commun des connaissances.

Zoom sur le projet stratégique 2020-2023

Poursuivre, intensifier ou ajuster les nombreux dispositifs, politiques et actions mises en place en faveur des agents, des établissements et de la qualité de prise en charge des patients : c'est la finalité du nouveau projet stratégique de l'Anfh. Fruit de nombreuses discussions, cette feuille de route redéfinit tous les quatre ans structure l'action de l'Association et précise ses ambitions et priorités.

Articulé autour de quatre ambitions, le nouveau projet stratégique entend inscrire l'action de l'Association en forte cohérence avec un environnement institutionnel en évolution, à la fois dans le champ de la formation professionnelle et dans les secteurs de la santé, du médico-social et du social. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel ou le projet de loi de transformation de notre système de santé induisent en effet de profonds changements qui impactent l'action de l'Anfh, tant au niveau de son positionnement qu'au niveau des attentes de ses établissements adhérents.

Ambition 1

> Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents.

Ambition 2

> Soutenir les politiques RH des établissements.

Ambition 3

> Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes.

Ambition 4

> Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques et organisationnelles du secteur.

Financements Anfh

L'Anfh collecte cinq fonds :

2,1%

Plan de formation

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

0,2%

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, les ASG et les emplois d'avenir ;
- partenariat avec le FIPHP sur le handicap (partenariat national se déclinant en régions).

Au niveau régional, à titre d'exemple, sur la période de mise en œuvre du projet stratégique 2016-2019, 125 nouvelles conventions ont été signées toutes délégations confondues. Les principaux partenaires des délégations sont les ARS, les Conseils régionaux, les Direccte (Fonds européens FSE), le CNFPT, la CNRACL (FNP) et le FIPH-FP. Les principales thématiques

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

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

Les 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 anhf.fr, cette solution informatique est exclusivement dédiée à l'achat de formations.

La plateforme de l'Anfh offre la possibilité de gérer l'ensemble de la procédure d'achat : publication des appels d'offres ou consultation en direct d'un ou plusieurs organisme(s) de formation, échanges avec les organismes candidats, modification de cahiers des charges, réception et ouverture des plis, attribution du marché, archivage, etc.

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

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

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

L'Anfh étant une centrale d'achat de prestations de 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 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.

Un seul outil pour gérer les processus de formation

Une solution centralisée, où les applications et les données sont hébergées par l'Anfh. L'ergonomie générale de Gesform Évolution est intuitive, claire et favorise une prise en main rapide. Les équipes des systèmes d'information des établissements ne sont plus sollicitées pour les mises à jour de version. 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 permet de dématérialiser l'entretien auprès des cadres, de recueillir les besoins de formation, de saisir les demandes de formation et de générer automatiquement les dossiers acceptés par les commissions de formation, pour constituer un préplan à présenter en Comité technique d'établissement (CTE). Il est possible de gérer des plans de formation communs à plusieurs établissements (GHT, directions communes, etc.).

Les cartographies des métiers

À l'heure où le paysage sanitaire, social et médico-social se transforme, la gestion des métiers est importante. Dans ce contexte, l'Anfh développe un dispositif de cartographies des métiers permettant d'éclairer les réflexions stratégiques des établissements, des instances et de leurs partenaires sur les perspectives métiers, les besoins de formation et d'études promotionnelles.

Qualité des actions de formation

Les instances de l'Anfh ont validé le projet d'accompagnement des établissements adhérents de l'Anfh concernant l'amélioration de la qualité de leurs actions de formations. Compte tenu des évolutions réglementaires pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'Anfh souhaite accompagner ses établissements adhérents avec un triple objectif :

- > poursuivre la dynamique impulsée par le référencement Datadock ;
- > favoriser l'obtention de la certification Qualiopi de ses établissements adhérents ;
- > inscrire et afficher sa « politique qualité » dans le nouvel environnement de la formation professionnelle continue.

L'animation des réseaux professionnels

Cette animation se concrétise par l'organisation de journées thématiques, la proposition d'Actions de formation nationales et régionales « clés en main » pour enrichir les plans de formation des établissements ou encore, par exemple, par l'animation de réseaux de responsables formation. 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.

Informers les agents et les établissements

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

Des guides pour les acteurs de la formation

Dans le cadre de la mise en place des Groupements hospitaliers de territoire (GHT), l'Anfh propose un guide, constitué de fiches thématiques, qui a pour ambition d'aider les établissements membres de GHT à décrypter ce dispositif, de les éclairer sur les choix

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

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

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

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

> Etc.

La plateforme Learning Management System (LMS)

Pour les établissements et salariés de la Fonction publique hospitalière qui ont la possibilité de continuer à se former à distance, l'Anfh lance son espace digital de formation : la plateforme Learning Management System (LMS).

Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh autour de six thématiques : qualité de vie au travail, soins sans consentement, troubles du comportement de la personne âgée, mission zéro risque, série H et vis ma vie de cadre.

—
Plus d'infos
> www.anfh.fr

Instances CRSG & CT

Règles de gestion et instances Anfh

L'Anfh régionale est administrée par les membres de trois instances : le Conseil régional stratégique de gestion, le Bureau régional et le Comité territorial.

Les différentes compétences des instances régionales

CRSG – Conseil régional stratégique de gestion

- Décide des orientations régionales du projet stratégique.
- Décide des plans d'actions régionales.
- Détermine les règles générales de prise en charge.
- Ratifie les plans de formation des établissements.

Le Bureau régional

Émanation du CRSG, il compte 6 membres (3 représentants de la Fédération Hospitalière de Martinique et 3 représentants des Organisations syndicales) parmi lesquels sont élus le Président et le Vice-président.

Le Bureau régional se réunit 4 fois par an en plus des 2 réunions du CRSG. Pour 2023, le Bureau régional est composé des administrateurs suivants :

- FO : Jean-Pierre JEAN-LOUIS, Président
- FHM : Juliette NAPOL, Vice-présidente
- CGTM : Reine CABRIMOL
- CDMT : Bruno CHARLES-ACHILLE
- FHM : Sonia EDOUARD
- FHM : Agnès FROUX

CT – Comité territorial

- Décide des prises en charge financières après examen des dossiers Études promotionnelles, Congé de formation professionnelle et Compte personnel de formation.
- Pour le Congé de formation professionnelle, veille à l'application des priorités, des critères nationaux et des règles générales de prise en charge des dépenses définies (grille CFP).
- Informe les agents de la décision du Comité territorial.
- Réalise une activité de veille et d'identification des besoins et des demandes et participe à des commissions d'achat de formations au besoin.
- Propose au CRSG une politique d'animation régionale.

Tous les dossiers sont à faire parvenir à l'Anfh en recommandé avec accusé de réception.

- Commission CFP du 24 mars 2023.

Délai de réception : 09/02/2023.

- Commission CFP du 16 juin 2023.

Date limite de réception : 27/04/2023.

- Commission CFP du 04 octobre 2023.

Délai de réception : 22/08/2023.

- Commission CFP du 12 décembre 2023.

Délai de réception : 26/10/2023.

Projet stratégique national 2020 – 2023

Prenant en compte les éléments de réalisation du projet stratégique 2016-2019 et les évolutions en cours de l'environnement, le projet stratégique 2020-2023 de l'Anfh s'articule autour de quatre ambitions stratégiques, déclinées en douze objectifs.

Ambition 1

Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents

- > **Objectif 1** – Maintenir et développer les capacités d'évolution professionnelle des agents.
- > **Objectif 2** – Structurer et développer l'information et l'accompagnement des agents, notamment au travers du Conseil en évolution professionnelle (CEP).
- > **Objectif 3** – Renforcer une offre facilitant et sécurisant les transitions professionnelles.

Ambition 2

Soutenir les politiques RH des établissements

- > **Objectif 4** – Poursuivre l'accompagnement des politiques GPMC des établissements.
- > **Objectif 5** – Renforcer l'offre aux établissements pour la mise en place de leurs politiques de prévention, notamment en matière de Qualité de vie au travail (QVT).
- > **Objectif 6** – Soutenir les territoires et les établissements : formation, DPC, nouvelles modalités d'acquisition de compétences.
- > **Objectif 7** – Contribuer à l'attractivité des établissements et des métiers.

Ambition 3

Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes

- > **Objectif 8** – Construire et ouvrir une offre accessible à tous les professionnels sur les territoires.
- > **Objectif 9** – Faciliter le déploiement et l'accès à des actions de formation « médecins/non médecins ».
- > **Objectif 10** – Poursuivre et adapter l'accompagnement des établissements et des équipes dans le cadre des nouveaux projets territoriaux de santé.

Ambition 4

Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques et organisationnelles du secteur

- > **Objectif 11** – Anticiper les impacts des évolutions scientifiques, techniques et numériques sur les métiers et les organisations.
- > **Objectif 12** – Renforcer l'offre sur les thématiques du développement durable, de la Responsabilité sociale des établissements et de l'égalité professionnelle.

Chantiers transverses

- > Développer les outils d'évaluation de la qualité.
- > Simplifier et dématérialiser les circuits.
- > Enrichir l'offre sur fonds mutualisés.
- > Renforcer le positionnement de l'Anfh dans un nouvel environnement institutionnel.

Les étapes de la mutualisation

01.

Plans de formation
des établissements

02.

Séance de travail
avec les établissements

- > Analyse des besoins
 - > Recherche des actions Anfh déjà en cours
 - > Mise en lumière des synergies communes
 - > Réflexion sur les éventuels achats communs
-

03.

Identification
et sélection des formations
à mutualiser

04.

Rédaction des cahiers
des charges

05.

L'Anfh achète pour vous...

... et organise des commissions d'achat dans lesquelles les responsables des formations continues sélectionnent les organismes de formation

06.

Mise en œuvre

- > Actions « mono » établissement
- > Actions coordonnées régionales (multi-établissements)
- > Actions de formation régionales (financement Anfh)

Démultiplication

Toutes les formations des plans d'action des délégations régionales font l'objet d'une procédure d'achat menée par l'Anfh. Elles sont disponibles dans l'offre Anfh, à la suite de procédures d'appels d'offres avec le ou les Organisme(s) de formation (OF) retenu(s), pour une durée d'un an renouvelable trois fois par tacite reconduction, et donc «démultiplicables» dans ce délai. Le principe de la démultiplication permet aux établissements adhérents de reconduire, sur leur plan de formation, une ou plusieurs actions (AFR, AFN, ACR, ACN*), par simple «bon de commande».

Comment ?

L'Anfh met désormais à votre disposition un outil en ligne vous permettant de commander en toute autonomie les formations de son catalogue national (celles de toutes les régions et le siège) qui vous intéressent. Cet outil s'appelle «LA ForMuLE» (voir pages 18 et 19).

Une fois la formation réalisée, à la réception de la facture, l'Anfh :

- se charge de saisir l'action de formation pour les démultiplications multi-établissements ;
- réceptionne les émargements et factures pour règlement ainsi qu'une copie des évaluations de fin de session.

Le ou les établissement(s)

➤ vérifie(nt) que l'organisme a respecté les conditions contractuelles en ce qui concerne les évaluations et la remise d'attestations de formation nominatives.

***AFR :** Actions de formation régionales – Proposées et financées en région par l'Anfh.

AFN : Actions de formation nationales – Formations proposées et financées par le siège de l'Anfh.

ACR : Actions coordonnées régionales – Formations initialement proposées par l'Anfh ou par un ou des établissement(s) puis démultipliées sur le plan de formation de ces derniers.

ACN : Actions coordonnées nationales – Proposées au niveau national et financées par les régions Anfh et/ou les établissements.

ARA : Action réactivité actualité.

Les achats de formation mutualisés en ligne pour les établissements adhérents

Qu'est-ce que « LA ForMuLE Anfh » ?

L'Anfh est une centrale d'achat de formations au sens de l'ordonnance relative aux marchés publics (n° 2015-899 du 23 juillet 2015), du décret OPCA (n° 2006-1685 du 22 décembre 2006) et de ses statuts.

Elle passe et contractualise des marchés de prestations de formation pour le compte de ses adhérents, dans le respect des règles des marchés publics. Les établissements ont donc la possibilité de passer des commandes dans le cadre de ces contrats, sans être soumis à une obligation de mise en concurrence préalable. Pour aller plus loin dans cette démarche d'accompagnement des établissements, l'Anfh met à leur disposition un outil de commande de formation « LA ForMuLE » permettant de consulter l'offre de formation achetée par l'Association et de commander, de manière dématérialisée, des sessions intra ou inter-établissements.

Quels sont les objectifs visés par l'outil « LA ForMuLE » ?

> Faciliter l'achat des formations réalisé par les établissements, en GHT ou non, en proposant une offre de formation ayant déjà fait l'objet d'une mise en concurrence. Les établissements passent des commandes de sessions de formation tout en étant **dispensés de l'obligation de mise en concurrence**¹.

> Renforcer l'offre de service auprès des établissements, sans formalité.

Cette nouvelle prestation s'inscrit dans l'offre d'accompagnement que l'Anfh met à disposition de ses adhérents. L'Anfh est une centrale d'achats dite « intermédiaire² » et non « grossiste » **dispensant les établissements de la contractualisation d'un acte juridique préalable avec l'Anfh.**

> Offrir aux établissements des conditions de réalisation de prestations de formation sécurisées.

Les conditions contractuelles définies dans les marchés de l'Anfh assurent un cadrage des modalités de réalisation des prestations. Elles portent notamment sur l'annulation de sessions, les documents à remettre obligatoirement par l'organisme de formation avant le règlement de la facture... **Tout en dispensant l'établissement de la signature d'une convention de formation.**

> Proposer une offre de formation adaptée aux besoins des établissements de la FPH.

Toute formation proposée fait l'objet d'un cahier des charges réalisé par des personnels maîtrisant l'ingénierie de formation, avec le concours de professionnels en établissement connaissant les attentes du terrain sur chacune des thématiques.

Les formations proposées sont réalisables à la convenance du commanditaire (en intra-établissement, en intra-GHT, en inter-établissements).

¹ Les sessions de formation achetées *via* l'Anfh n'entrent pas en ligne de compte dans le calcul des seuils de mise en concurrence de l'établissement ou du GHT.

² Au sens du 69 de la directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE.

Quelles sont les fonctionnalités principales de «LA ForMuLE Anfh» ?

> Visualiser l'ensemble de l'offre de formation achetée par l'Anfh.

Rechercher un module de formation

> Une fonctionnalité de recherche multi-critères est à disposition : par thème, public, durée, mots-clés, offre éligible au DPC, etc.
> Les résultats de la recherche permettent la visualisation à l'écran des informations suivantes : intitulé, public, durée, organisme de formation, coût pédagogique, module issu d'un parcours (oui/non), etc.

Consulter et/ou télécharger le programme détaillé d'un module de formation

> D'un simple clic sur le module choisi, le programme détaillé de la formation est consultable (objectifs de formation, programme, modalités pédagogiques, etc.) avec une possibilité de téléchargement.

Préparer la commande d'une session de formation

> Un formulaire de commande est proposé une fois le module choisi. Il est pré-rempli avec les données issues du module de formation (durée, coût pédagogique, coordonnées de l'organisme de formation) et les informations issues du compte de l'établissement commanditaire (coordonnées du contact au sein de l'établissement).
> L'outil permet de commander des sessions de formation organisées en intra ou inter-établissements.
> Le coût total de la session de formation (incluant les éventuels frais de déplacement et de séjour du formateur) est pré-calculé en fonction du lieu de formation et des options d'organisation choisies par l'établissement.

Valider et envoyer le bon de commande à l'organisme de formation

> Une fonctionnalité permet de déclencher la demande dématérialisée d'approbation de la commande au sein de l'établissement ou du GHT.
> Une fois validé, le bon de commande électronique est généré et envoyé à l'organisme de formation *via* le portail de l'outil.
Ce dernier confirme l'enregistrement de la commande et la planification de la session aux dates convenues en amont, par mail ou par téléphone.

Modifier et/ou annuler une commande

> Avant la date de démarrage de la session de formation commandée, l'établissement peut procéder à son annulation ou son report à une date ultérieure.

Assurer le suivi des commandes

> La consultation des commandes est possible, ainsi que la vérification de leur état (initiée, commandée, annulée, etc.).

Consulter les données statistiques relatives aux commandes

> Une fonctionnalité d'export des commandes au format Excel permet de consolider à l'échelle de l'établissement et/ou du GHT le nombre et le montant des commandes passées par thématique de formation, par thème, par organisme de formation, etc.

Comment se connecter à l'outil «LA ForMuLE Anfh» ?

Lien web vers l'outil de commande en ligne : <https://laformule.anfh.fr>

Vous souhaitez ouvrir des comptes utilisateurs pour votre établissement ?
> Votre délégation régionale Anfh est à votre disposition pour vous indiquer le mode opératoire.

Vous souhaitez être accompagné à la prise en main et à l'utilisation de l'outil ?
> Un dispositif d'accompagnement est prévu et vous sera communiqué par votre délégation régionale.

« Grâce à l'Anfh, centrale d'achat de formations, nous, établissements hospitaliers, pouvons acheter facilement, par simple bon de commande, des formations de qualité, sur mesure et à coût réduit.

En passant par l'intermédiaire de l'Anfh, nous sommes dispensés de mise en concurrence et de contractualisation des conventions de formation avec les organismes.
En bref, LA ForMuLE Anfh garantit une qualité, sécurise et facilite nos actes d'achat de formation. »

Des problématiques régionales au cœur de la réflexion

Journées d'information régionales

Les thèmes des journées d'information sont arrêtés par les instances régionales de l'Anfh. Ils abordent l'actualité et les grands débats des secteurs sanitaire, médico-social et social publics sous l'angle des ressources humaines et de la formation professionnelle. Les frais sont pris en charge par les fonds mutualisés collectés par l'Anfh. Pour participer aux journées d'information régionales, merci de vous rapprocher du service de formation continue et/ou de la GRH de votre établissement qui transmettra la liste des participants à l'Anfh un mois avant la journée.

Rappel 2008-2019

2008

18 novembre

La réforme de la formation dans la Fonction publique hospitalière

2009

13 novembre

La gestion prévisionnelle des métiers et des compétences : pour qui, quand, et comment ?

2010

16 juin

Hôpital, patients, santé, territoire, appréhender la loi HPST

2011

26 mai

Les grands défis du vieillissement

27 et 28 octobre

« La crise dans tous ses états », gestion des risques majeurs

2012

27 avril

Les risques psychosociaux

29 juin

Journée de lancement du guide « Gestion des risques »

2013

26 février

Le développement professionnel continu

25 avril

Changement de carrière

2014

1^{er} avril

La recherche en soins

25 avril

Changez votre regard sur le handicap

2015

19 et 20 mars

La recherche en soins

23 avril

La prise en charge globale de la personne âgée

29 octobre

Développer et valoriser ses compétences pour progresser dans sa carrière

2016

26 avril

Changer de regard sur les usagers : droits et postures

2017

26 avril

Donner du sens à son métier

13 juin

La loi Santé, le décret GHT et ses impacts

2018

26 avril

Les métiers de la coordination

2019

25 avril

Sport et santé

19 et 20 septembre

CPF : Compte personnel de formation

GHT 972 : Le Groupement Hospitalier de Territoire Martinique

Constitué le 1^{er} janvier 2023 par arrêté du DG ARS, le GHT 972, succède au GHT Centre Sud.

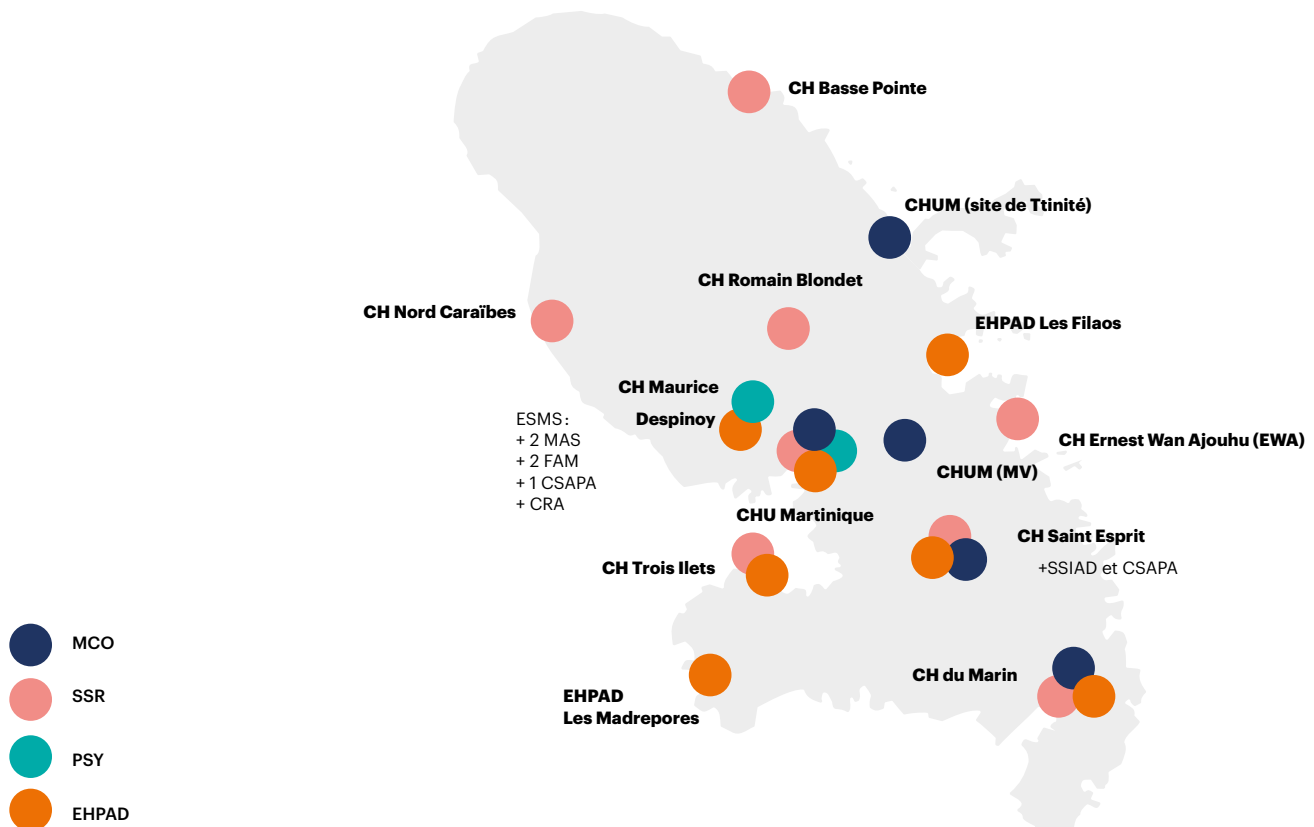
Le GHT 972 regroupe l'ensemble des établissements sanitaires du territoire de la Martinique, ainsi que deux EHPAD : l'EHPAD des Madrepores (Anses d'Arlet) et l'EHPAD des Filaos (le Robert). Ces établissements et leurs activités associées sont présentées dans la carte de l'île ci-dessous.

Les orientations stratégiques du Projet Médico-Soignant Partagé (PMSP) s'articulent autour de trois chantiers prioritaires :

> Structurer la filière transversale SSR en améliorant la gradation de l'offre SSR et fluidifiant l'adressage MCO / SSR

> Fluidifier les parcours de soins sur 6 filières de soins prioritaires, en favorisant les prises en charge dans le bassin de vie du patient, en améliorant la lisibilité de l'offre, et en mettant en place des protocoles communs inter-établissements
> Améliorer le parcours de formation des professionnels de santé (Formation initiale et formation continue) et favoriser le partage de connaissances

Nous vous donnons rendez-vous avec la Fédération Hospitalière de Martinique (FHM) le **jeudi 5 octobre 2023** pour faire un premier point d'étape sur le développement du GHT.



Comment s'inscrire aux formations ?

Informations aux agents

Vous êtes agent de la Fonction publique hospitalière et une formation du plan d'actions régionales Anfh vous intéresse :

1.

Il convient de vous rapprocher de votre service de formation continue et/ou de votre supérieur hiérarchique pour notifier votre souhait.

2.

Une sélection est faite en fonction de la validation du supérieur hiérarchique et/ou du service de formation continue, en tenant compte des places disponibles.

3.

Le service de formation nous transmet le bulletin d'inscription dûment signé du responsable d'établissement.

4.

Après la date limite d'inscription, une fois les groupes constitués, l'Anfh Martinique transmet une convocation nominative au service de formation de chaque établissement, qui sera ensuite transmise à chaque participant.

Informations aux services de formation continue

Toutes les actions de formation de l'année, validées par les instances de l'Anfh, figurent sur le présent plan d'actions régionales. Ainsi nous vous invitons à le consulter régulièrement. Votre service de formation doit nous faire parvenir le bulletin d'inscription par mail ou par fax impérativement avant la date limite d'inscription.

—
Mail : ma.ginape@anfh.fr – g.dumanoir@anfh.fr

Plusieurs types de formation possibles

AFR : Actions de formation régionales – Proposées et financées en région par l'Anfh.

AFN : Actions de formation nationales – Formations proposées et financées par le siège de l'Anfh.

ACR : Actions coordonnées régionales – Formations initialement proposées par l'Anfh ou par un ou des établissement(s) puis démultipliées sur le plan de formation de ces derniers.

ACN : Actions coordonnées nationales – Proposées au niveau national et financées par les régions Anfh et/ou les établissements.

ARA : Action réactivité actualité.

Accompagner les projets personnels de formation

Les Études promotionnelles – EP

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

La Validation des acquis de l'expérience – VAE

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

Les titres et diplômes accessibles *via* la VAE sont répertoriés par le RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) et consultables sur www.francecompetences.fr

Le Congé de formation professionnelle – CFP

Le CFP propose aux agents de la Fonction publique hospitalière de financer un projet personnel de formation pour accéder à un changement d'activité ou de profession, élargir le champ culturel, la vie sociale ou aboutir à un niveau de qualification supérieur.

Les EP ne sont pas prioritaires dans le CFP.

Les dossiers d'Études promotionnelles et de Congé de formation professionnelle doivent parvenir en délégation un mois franc avant les commissions. L'établissement dispose également d'un mois pour instruire les dossiers.

Le Bilan de compétences – BC

Le Bilan de compétences a pour objectif de permettre aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le Compte personnel de formation – CPF (ex. DIF)

Au cours de cette année 2021 l'Anfh accompagnera les établissements et les agents dans la mise en œuvre du Compte personnel de formation.

Le CPF se compose du CPA – Compte personnel d'activité et du CEC – Compte d'engagement citoyen.

Le CPF remplace le compte de formation DIF (Droit individuel à la formation) depuis le 1^{er} janvier 2015 pour les salariés du secteur privé. Il prend effet au 1^{er} janvier 2017 pour les agents de la fonction publique.

Les heures cumulées sur le compte DIF sont transférables sur le compte CPF.

Les heures CPF peuvent être utilisées uniquement pour une formation éligible au CPF. Il n'y a pas de fonds dédié à ce dispositif.

Pour suivre son compte et ses formations faites dans ce cadre, il convient de créer en amont son espace personnel : www.moncompteformation.gouv.fr

Ne pas confondre le CPF avec le CFP

Le CFP est le Congé de formation professionnelle, projet de formation individuel de l'agent, financé par l'Anfh après validation de la commission concernée. L'établissement donne son accord sur l'autorisation d'absence.

Le CPF est le Compte personnel de formation. Il représente le cumul d'heures de formation qui peut être utilisé par l'agent qui souhaite se former. À l'initiative de l'agent, le projet est présenté à l'établissement, qui donne son accord sur l'action souhaitée. L'établissement et l'Anfh recherchent ensuite les meilleurs financements.

—
BC – VAE – CFP > Rapprochez-vous de Mme Dumanoir pour un rendez-vous : g.dumanoir@anhf.fr ou 05 96 42 57 42 / 05 96 42 10 60

Nos dates de commissions de formations

24 mars 2023 – Date limite de réception par courrier en recommandé : 09/02/2023

16 juin 2023 – Date limite de réception par courrier en recommandé : 27/04/2023

04 octobre 2023 – Date limite de réception par courrier en recommandé : 22/08/2023

12 décembre 2023 – Date limite de réception par courrier en recommandé : 26/10/2023

Le Conseil en évolution professionnelle est un dispositif d'accompagnement personnalisé et confidentiel qui a pour ambition de favoriser l'élaboration et la mise en œuvre effective des projets d'évolutions personnelle et professionnelle, afin de sécuriser les parcours professionnels et de faciliter l'accès ou le retour à l'emploi.

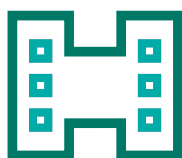
Le CEP, qui est concerné ?

Toute personne en situation d'activité dans la Fonction publique hospitalière, quels que soient :

- > le métier exercé ;
- > le niveau de qualification ;
- > le statut : titulaire, contractuel (de droit public ou de droit privé) ;
- > la quotité de temps de travail ;
- > l'âge et/ou l'ancienneté ;
- > la situation professionnelle de la personne.

Le CEP est une démarche personnelle et volontaire.

Les chiffres-clés Martinique 2021



12

Établissements adhérents
à l'Anfh Martinique

Adhérents

100%

d'établissements adhérents
au 2,1% - plan de formation

Soit 100% des agents de la FPH de la région



24,9%

Taux d'accès
à la formation

Données financières

10230 K€

collectés en 2021

Répartition:

3470 Départs en formation
(au titre du plan de formation)

34 Dossiers CFP en cours de financement
(dossiers classiques*)

28 Dossiers VAE en cours de financement*

67 Bilans de compétences financés*

4 Études promotionnelles financées**

7195 K€ 2,1% - Plan de formation

2056 K€ 0,6% - Fonds de
mutualisation pour les Études
promotionnelles

685 K€ 0,2% - CFP/BC/VAE

293 K€ 0,5% ou 0,75% - DPC médical

* Dans le cadre du 0,2% - CFP/BC/VAE

** Tous fonds confondus

Focus

Serious game: se préparer à la gestion de crise

Le serious game « Se préparer à la gestion de crise » a pour ambition de permettre au plus grand nombre de se préparer, en tant que citoyen et professionnel, aux Situations sanitaires exceptionnelles (SSE).

—
LMS* : Learning Management System =
Plateforme de gestion des contenus
mis à disposition gratuitement par l'Anfh



Grâce à des immersions contextualisées – tempête, incendie, cyberattaque, accident, séisme – les participants renforcent ou se forment une culture du risque, intègrent les bons réflexes, comprennent les besoins de la pluralité des acteurs et disposent d'outils de préparation et d'autoévaluation de leurs forces et voies de progrès, individuellement et collectivement.

Le serious game, accessible sur notre LMS* après inscription de votre service formation, est couplé à des contenus en libre accès sur :
<https://www.anfh.fr/thematiques/gestion-de-crise>

Vous avez ainsi accès en permanence à des documents officiels et juridiques, des contenus en relation avec les différents acteurs, les aspects humains, les risques et leurs préventions, ou encore des outils vous permettant une meilleure immersion dans la gestion de crise... sans oublier nos interviews exclusives...

Présentation

Dispositif d'accompagnement et de formation centré sur l'entretien professionnel

La loi 2019-828, du 6 août 2019 dite de Transformation de la fonction publique, complétée par le décret du 12 juin 2020 et l'arrêté du 23 novembre 2020, prévoit la suppression de la notation des agents de la Fonction publique hospitalière, à compter du 1^{er} janvier 2021 et la mise en œuvre généralisée de l'entretien professionnel annuel. Cette évolution réglementaire impacte considérablement les pratiques de l'évaluation, la gestion des RH et des carrières des agents.

C'est la raison pour laquelle l'Anfh a souhaité proposer aux établissements, évaluateurs et évalués, un dispositif d'accompagnement et de formation complet, composé d'événements, de formations en présentiel ou distanciel, ainsi que des outils de gestion et de communication.

Les établissements qui le souhaitent (en raison d'un très grand nombre d'agents à former), ont la possibilité de passer commande, directement sur LA ForMuLE Anfh, de sessions à organiser en intra.

L'Anfh Martinique étudiera la possibilité de financer ou cofinancer les formations sur les crédits nationaux ou régionaux. Retrouvez toutes les informations sur l'espace thématique « Entretien professionnel » du site Internet de l'Anfh : <https://www.anfh.fr/thematiques/l-entretien-professionnel>



POUR LES ÉVALUATEURS (AXE 3 | p.95 – p.107)

Deux modules e-learning

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

- Appréhender la réforme de l'entretien professionnel.
- Identifier les enjeux et objectifs de l'entretien professionnel.
- Connaître les finalités de l'entretien pour l'établissement, le responsable hiérarchique et l'agent.

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

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

Cette formation, d'une durée théorique d'environ 35 minutes, est accessible sur la nouvelle plateforme de formation en ligne « e-formations » de l'Anfh : <https://e-formations.anfh.fr>

Une formation

« Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel » (2 jours en présentiel ou distanciel)

- Comprendre et identifier les enjeux liés à l'entretien professionnel.
- S'approprier le kit pédagogique et préparer son intervention.
- Animer des sessions de formation sur la thématique spécifique de la conduite de l'entretien professionnel au sein de son établissement ou dans le cadre d'une direction commune.

Organismes retenus (au choix) :

- CNEH ;
- Déméter Santé.

Des formations thématiques

« Se former aux techniques de l'entretien professionnel » (atelier d'1/2 journée en présentiel ou distanciel)

• **Module 1 : la fixation des objectifs/indicateurs et critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent**

- À partir d'exemples d'objectifs issus des filières de soins, logistique, administrative, etc., savoir fixer des objectifs « SMART » et définir des indicateurs associés.
- Évaluer les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

• Module 2: la formalisation d'un compte rendu d'entretien professionnel

- Identifier les documents utiles à la préparation de l'entretien.
- Savoir rédiger les informations essentielles devant figurer dans les différentes rubriques de l'entretien professionnel.
- Connaître les enjeux, les impacts et conséquences que peuvent engendrer la formalisation écrite d'un compte rendu de l'entretien professionnel.

• Module 3: la conduite d'un entretien professionnel

- Identifier les enjeux, finalités et objectifs de l'entretien professionnel.
- Acquérir les techniques spécifiques liées à la conduite d'un entretien professionnel.
- S'entraîner entre pairs, *via* des jeux de rôles, sur les différentes étapes de l'entretien.

• Module 4: la préparation d'un entretien professionnel délicat

- Échanger entre pairs sur des situations problématiques (format co-développement).
- Analyser des cas concrets et proposer des pistes de réflexion.
- Acquérir des connaissances théoriques en lien avec les situations exposées.

Organismes retenus (au choix) :

- Déméter Santé;
- EMS;
- Prisma.



POUR LES ÉVALUÉS (AXE 3 | p.95 – p.107)

Une application mobile-learning « Se préparer à son entretien professionnel » d'environ dix minutes, disponible sur smartphone, tablette ou ordinateur

- Sensibiliser les agents sur les nouveaux enjeux liés à l'entretien professionnel.
- Sensibiliser les agents sur l'importance de préparer et de se préparer à son entretien professionnel.

Disponible en accès libre *via* App Store, Google Play Store (smartphone et tablette) et depuis la nouvelle plateforme de formation en ligne « e-formations » de l'Anfh : <https://e-formations.anfh.fr>

Une formation « Se préparer à son entretien professionnel » (session de deux heures en présentiel ou distanciel)

- Identifier les nouveaux enjeux liés à l'entretien professionnel.
- Comprendre l'importance de préparer et de se préparer à son entretien professionnel.
- Favoriser les échanges entre pairs, avec le formateur et le cas échéant un représentant de l'établissement.
- Connaître les process de mise en œuvre en interne de l'entretien professionnel définis par l'établissement.

Organismes retenus (au choix) :

- Déméter Santé;
- Prisma.

Le parcours de sensibilisation mobile-learning « Se préparer à son entretien professionnel » est conçu sous la forme d'un serious game, favorisant une expérience immersive et ludique pour l'utilisateur qui entrera en interaction avec des personnages, des mini-jeux et des quiz.

Les objectifs de ce parcours, d'une durée d'environ dix minutes, sont les suivants :

- se préparer à son entretien professionnel et connaître les documents utiles et nécessaires;
- comprendre comment est analysée sa valeur professionnelle;
- s'informer sur la suite de l'entretien professionnel;
- valider ses connaissances.

Ce module de sensibilisation est disponible *via* l'application mobile Anfh, téléchargeable sur App Store et Google Play et en accès libre sur la plateforme « e-formations » de l'Anfh.

L'Anfh poursuit l'accompagnement de ses adhérents en matière de préparation à la gestion de crise



- > **Le Serious Game Anfh Martinique : 5 mises en situation** (Tempêtes /Incendie /Cyberattaque /Accident /Séisme)..... p.27
- > **La cartographie des risques: repérer, analyser et évaluer** p. 32
- > **Management de la qualité de la prise en charge avec le Comité de Retour d'EXpérience (CREX)** p. 33
- > **Formation action : rédiger les fiches réflexes** p.41
- > **Évaluer et repérer les personnes comme étant à risque suicidaire** p.48
- > **Réanimation et soins critiques adultes et pédiatriques**..... p.51
- > **Cybervigilance**..... p.86
- > **Cyberdéfense** p.91

1

**Soin –
La prise en soins –
Les services
supports
qui favorisent
les bonnes
pratiques de prise
en charge**



Formations
e-learning



Formations Blended
e-learning + présentiel

01.AFR

Public

Cadres, personnels paramédicaux, responsables qualité et gestionnaires des risques, médecins

Organisé par

En cours

Durée

2 jours

La cartographie des risques : repérer, analyser et évaluer

Contexte

La nouvelle procédure de certification de la Haute autorité de santé (HAS) basée sur l'expérience du patient, la qualité et la sécurité des soins ainsi que la dynamique d'équipe marque une vraie rupture avec les précédentes itérations.

Les établissements doivent désormais pouvoir démontrer, lors de leur certification, que leur approche de la qualité de prise en charge et de la gestion des risques est suffisamment contrôlée et maîtrisée. Ainsi, il est indispensable de poursuivre la professionnalisation des acteurs aux exigences et critères posés par la HAS.

Objectifs

- > Se réapproprier les définitions et les concepts-clés de la gestion des risques.
- > Maîtriser les étapes de la mise en place d'une cartographie des risques.
- > Identifier les risques dans son établissement et les traiter.
- > Définir et créer un plan de maîtrise des risques à partir de la cartographie des risques.
- > Développer le management des risques avec de la cartographie des risques.
- > Pérenniser le suivi et l'évolution de la cartographie des risques.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

02.AFR

Public

Cadres, personnels paramédicaux, responsables qualité et gestionnaires des risques, médecins

Organisé par

En cours

Durée

2 jours

Management de la qualité de la prise en charge avec le Comité de Retour d'EXpérience (CREX)

Contexte

« En 2020, la procédure de certification se transforme profondément pour répondre encore mieux aux enjeux actuels de qualité et de sécurité des soins. La nouvelle certification des établissements de santé pour la qualité de soins est simplifiée, ancrée dans les pratiques des soignants et centrée sur les résultats de la prise en charge pour le patient », (source HAS). Dans les trois ambitions de cette nouvelle procédure on retrouve une analyse basée sur le résultat pour le patient. Ainsi l'accent est mis sur l'expérience du patient et de sa qualité de prise en charge finale.

Dans la continuité, nous souhaitons mettre à disposition des professionnels hospitaliers une formation permettant d'améliorer la prise en charge du patient en ce sens.

Objectifs

- > S'appropriier le cadre législatif et acquérir les grands principes méthodologiques du CREX.
- > Comprendre et mettre en œuvre un CREX, notamment avec la méthode ALARM.
- > Appréhender l'importance de l'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques.
- > Positionner et animer le CREX dans la démarche de management de la gestion des risques de son établissement et/ou à l'échelle du GHT.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

03.AFR

Public

Assistant(e)s des services sociaux

Organisé par

En cours

Durée

3 jours

Assistant(e) des services sociaux dans le parcours de santé

Contexte

Le métier d'assistant(e) des services sociaux s'inscrit comme partenaire de l'équipe multidisciplinaire afin d'apporter une vision environnementale du patient. L'assistant(e) des services sociaux se retrouve parfois mal positionné au regard de son domaine de compétences. Pourtant, son action est essentielle dans la qualité du parcours de santé et donc dans la prise en charge globale, structurée et suivie des patients.

Aussi, l'importance de la traçabilité se pose dans les interventions des travailleurs sociaux notamment dans le contexte d'un GHT. L'harmonisation des règles d'instruction et de transmission du dossier social permet d'améliorer l'intervention de l'assistant(e) des services sociaux dans le parcours de santé (inter-services, inter-établissements, ville-hôpital).

Objectifs

- > Connaître les principes et le cadre d'action du métier d'assistant(e) de service social (fondements juridiques, élaboration et contenu du dossier social, sécurisation des données, confidentialité, conditions de partage des informations, archivage, informatisation, etc.).
- > Valoriser et encadrer les missions (droit, devoir, risques juridiques, etc.).
- > Savoir communiquer en interne comme en externe.
- > Se situer dans les interactions avec les partenaires du parcours du patient pour un meilleur travail de concertation et de co-construction du projet de santé.
- > Revoir les bonnes pratiques dans l'évaluation des besoins dans le but d'améliorer la conduite de l'entretien social.
- > Construire les outils communs d'évaluation, de traçabilité et de communication à l'échelle d'un GHT dans l'objectif du Plan personnalisé de coordination de santé (PPCS) – Ateliers pratiques.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

04.AFR

Public

ASH, ASHQ

Organisé par

Formavenir
ou Cèdre Santé

Durée

1,5 jour

L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soin

Module 1 – Rôle de l'ASH dans l'équipe hospitalière

Contexte

Le rôle perçu par les agents eux-mêmes dans leur fonctionnement quotidien, correspond-il exactement à leurs missions? Comporte-t-il des dimensions autres, en particulier sur le plan humain?

Dans le contexte réglementaire où les champs de compétences sont de plus en plus recentrés, le rôle de l'ASH a besoin d'être explicité.

En dehors de la réglementation, l'ASH dont le rôle est souvent mal connu, est partie prenante de la bonne prise en charge des usagers, car chacun à son échelle y concourt, notamment dans la prévention des infections nosocomiales.

Il paraît important de resituer ces professionnels dans le parcours de soin, qui participent au confort du patient.

Objectifs

- > Être capable de se situer dans l'équipe soignante (connaître les missions principales des différents membres de l'équipe).
- > Connaître le périmètre de la fonction d'ASH/ASHQ.
- > Respecter le secret professionnel, le devoir de réserve, la dignité et la confidentialité.
- > Développer des aptitudes relationnelles adaptées pour une meilleure cohésion d'équipe.
- > Savoir participer à l'accompagnement du patient avec l'équipe soignante dans les limites de son champ de compétences.
- > Mettre en œuvre une pratique bien traitante dans la relation avec les patients.
- > Savoir transmettre des informations reçues du patient à l'infirmier(e).

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

05.AFR

Public

ASH, ASHQ

Organisé par

Formavenir
ou Cèdre Santé

Durée

1,5 jour

L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soin

Module 2 – Communication avec le patient, sa famille et l'équipe

Contexte

Le rôle perçu par les agents eux-mêmes dans leur fonctionnement quotidien, correspond-il exactement à leurs missions? Comporte-t-il des dimensions autres, en particulier sur le plan humain?

Dans le contexte réglementaire où les champs de compétences sont de plus en plus recentrés, le rôle de l'ASH a besoin d'être explicité.

En dehors de la réglementation, l'ASH dont le rôle est souvent mal connu, est partie prenante de la bonne prise en charge des usagers, car chacun à son échelle y concourt, notamment dans la prévention des infections nosocomiales.

Il paraît important de resituer ces professionnels dans le parcours de soin, qui participent au confort du patient.

Objectifs

- > Être capable de se situer dans l'équipe soignante (connaître les missions principales des différents membres de l'équipe).
- > Connaître le périmètre de la fonction d'ASH/ASHQ.
- > Respecter le secret professionnel, le devoir de réserve, la dignité et la confidentialité.
- > Développer des aptitudes relationnelles adaptées pour une meilleure cohésion d'équipe.
- > Savoir participer à l'accompagnement du patient avec l'équipe soignante dans les limites de son champ de compétences.
- > Mettre en œuvre une pratique bien traitante dans la relation avec les patients.
- > Savoir transmettre des informations reçues du patient à l'infirmier(e).

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

06.AFR**Public**

ASH, ASHQ

Organisé parFormavenir
ou Cèdre Santé**Durée**

1 jour

L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soin

Module 3 – Préservation de l'autonomie du patient

Contexte

Le rôle perçu par les agents eux-mêmes dans leur fonctionnement quotidien, correspond-il exactement à leurs missions? Comporte-t-il des dimensions autres, en particulier sur le plan humain?

Dans le contexte réglementaire où les champs de compétences sont de plus en plus recentrés, le rôle de l'ASH a besoin d'être explicité.

En dehors de la réglementation, l'ASH dont le rôle est souvent mal connu, est partie prenante de la bonne prise en charge des usagers, car chacun à son échelle y concourt, notamment dans la prévention des infections nosocomiales.

Il paraît important de resituer ces professionnels dans le parcours de soin, qui participent au confort du patient.

Objectifs

- > Être capable de se situer dans l'équipe soignante (connaître les missions principales des différents membres de l'équipe).
- > Connaître le périmètre de la fonction d'ASH/ASHQ.
- > Respecter le secret professionnel, le devoir de réserve, la dignité et la confidentialité.
- > Développer des aptitudes relationnelles adaptées pour une meilleure cohésion d'équipe.
- > Savoir participer à l'accompagnement du patient avec l'équipe soignante dans les limites de son champ de compétences.
- > Mettre en œuvre une pratique bien traitante dans la relation avec les patients.
- > Savoir transmettre des informations reçues du patient à l'infirmier(e).

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

07.AFR

Public

ASH, ASHQ

Organisé par

Formavenir
ou Cèdre Santé

Durée

1 jour

L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soin

Module 4 – Assistance aux patients dans les actes de la vie quotidienne

Contexte

Le rôle perçu par les agents eux-mêmes dans leur fonctionnement quotidien, correspond-il exactement à leurs missions? Comporte-t-il des dimensions autres, en particulier sur le plan humain?

Dans le contexte réglementaire où les champs de compétences sont de plus en plus recentrés, le rôle de l'ASH a besoin d'être explicité.

En dehors de la réglementation, l'ASH dont le rôle est souvent mal connu, est partie prenante de la bonne prise en charge des usagers, car chacun à son échelle y concourt, notamment dans la prévention des infections nosocomiales.

Il paraît important de resituer ces professionnels dans le parcours de soin, qui participent au confort du patient.

Objectifs

- > Être capable de se situer dans l'équipe soignante (connaître les missions principales des différents membres de l'équipe).
- > Connaître le périmètre de la fonction d'ASH/ASHQ.
- > Respecter le secret professionnel, le devoir de réserve, la dignité et la confidentialité.
- > Développer des aptitudes relationnelles adaptées pour une meilleure cohésion d'équipe.
- > Savoir participer à l'accompagnement du patient avec l'équipe soignante dans les limites de son champ de compétences.
- > Mettre en œuvre une pratique bien traitante dans la relation avec les patients.
- > Savoir transmettre des informations reçues du patient à l'infirmier(e).

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

08.AFR

Public

ASH, ASHQ

Organisé par

Formavenir
ou Cèdre Santé

Durée

1 jour

L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soin

Module 5 – Le service des repas

Contexte

Le rôle perçu par les agents eux-mêmes dans leur fonctionnement quotidien, correspond-il exactement à leurs missions? Comporte-t-il des dimensions autres, en particulier sur le plan humain?

Dans le contexte réglementaire où les champs de compétences sont de plus en plus recentrés, le rôle de l'ASH a besoin d'être explicité.

En dehors de la réglementation, l'ASH dont le rôle est souvent mal connu, est partie prenante de la bonne prise en charge des usagers, car chacun à son échelle y concourt, notamment dans la prévention des infections nosocomiales.

Il paraît important de resituer ces professionnels dans le parcours de soin, qui participent au confort du patient.

Objectifs

- > Être capable de se situer dans l'équipe soignante (connaître les missions principales des différents membres de l'équipe).
- > Connaître le périmètre de la fonction d'ASH/ASHQ.
- > Respecter le secret professionnel, le devoir de réserve, la dignité et la confidentialité.
- > Développer des aptitudes relationnelles adaptées pour une meilleure cohésion d'équipe.
- > Savoir participer à l'accompagnement du patient avec l'équipe soignante dans les limites de son champ de compétences.
- > Mettre en œuvre une pratique bien traitante dans la relation avec les patients.
- > Savoir transmettre des informations reçues du patient à l'infirmier(e).

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

09.AFR

Public
ASH, ASHQ

Organisé par
Formavenir
ou Cèdre Santé

Durée
1 jour

L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soin

Module 6 – Geste et posture, port de charges lourdes

Contexte

Le rôle perçu par les agents eux-mêmes dans leur fonctionnement quotidien, correspond-il exactement à leurs missions? Comporte-t-il des dimensions autres, en particulier sur le plan humain?

Dans le contexte réglementaire où les champs de compétences sont de plus en plus recentrés, le rôle de l'ASH a besoin d'être explicité.

En dehors de la réglementation, l'ASH dont le rôle est souvent mal connu, est partie prenante de la bonne prise en charge des usagers, car chacun à son échelle y concourt, notamment dans la prévention des infections nosocomiales.

Il paraît important de resituer ces professionnels dans le parcours de soin, qui participent au confort du patient.

Objectifs

- > Être capable de se situer dans l'équipe soignante (connaître les missions principales des différents membres de l'équipe).
- > Connaître le périmètre de la fonction d'ASH/ASHQ.
- > Respecter le secret professionnel, le devoir de réserve, la dignité et la confidentialité.
- > Développer des aptitudes relationnelles adaptées pour une meilleure cohésion d'équipe.
- > Savoir participer à l'accompagnement du patient avec l'équipe soignante dans les limites de son champ de compétences.
- > Mettre en œuvre une pratique bien traitante dans la relation avec les patients.
- > Savoir transmettre des informations reçues du patient à l'infirmier(e).

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

10.AFR

Public
Cadres

Organisé par
Crisalyde

Durée
3 jours

Renseignements complémentaires

Le prestataire fournira une « mallette » d'outils afin d'optimiser les productions de la formation-action (index, matrice, glossaire, exemple de fiches réflexes standards par corps, listing de sources d'information par thématiques de risques, etc.).

Formation action : rédiger les fiches réflexes

Contexte

Les fiches réflexes regroupent l'ensemble des gestes, actions et conduites à tenir dans des cas précis d'urgences et de crises sanitaires.

Dans notre territoire, sensible à un panel de crises importantes, ces fiches deviennent d'autant plus nécessaires et pertinentes pour faire face de manière rapide et efficace aux différents événements possibles.

La réactualisation des fiches réflexes doit être régulière pour ainsi faciliter la culture du risque.

Revoir avec les professionnels l'ensemble des dispositions, semble pertinent afin de leur permettre de mieux appréhender les situations difficiles, et de concourir aux solutions les plus adaptées à la gestion de crise avec des outils harmonisés.

Objectifs

Dans le cadre de cette formation-action, le prestataire amènera les participants à :

- > connaître les différents types de crise : cyclones, inondations, tremblements de terre, risques volcaniques, NRBC, pandémies, infectiologies (impact, inertie, liens avec les partenaires, etc.);
- > identifier les sources d'information;
- > rédiger les fiches réflexes selon les besoins de son établissement;
- > communiquer ses fiches réflexes au sein de son service;
- > actualiser les fiches en fonction de l'évolution de l'organisation de son établissement;
- > intégrer et mettre à jour les fiches dans les SSE (Situation sanitaire exceptionnel) selon l'évolution de l'organisation de son établissement.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

**11.AFN****Public**

Sages-femmes, médecins

Organisé par

Formavenir Performances

Durée

2 heures

L'entretien prénatal précoce

Module 1a – Actualisation des connaissances

Contexte

L'Entretien prénatal précoce (EPP), créé par la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 est une intervention de prévention devenue obligatoire depuis le 1^{er} mai 2020.

Cette réforme prioritaire s'inscrit dans le cadre du chantier interministériel des 1 000 premiers jours de l'enfant et plus particulièrement du « Parcours des 1000 premiers jours », dont l'entretien prénatal précoce constitue le premier moment-clé.

Le déploiement de l'EPP : un enjeu d'information et de formation.

Afin que cette mesure remplisse pleinement ses objectifs, il convient d'en accompagner la promotion sur l'ensemble du territoire national, en informant directement les futurs parents concernés et en sensibilisant les professionnels de santé. Plus spécifiquement, les médecins et sages-femmes doivent être en mesure à la fois :

- d'informer les femmes et les couples de l'existence de l'EPP le plus précocement possible au cours de la grossesse ;
- de réaliser cet EPP ou d'orienter vers un professionnel le réalisant et permettre la mise en œuvre d'un travail en réseau autour des différents professionnels exerçant dans le cadre de la périnatalité.

Objectifs

- > Connaître les dispositions réglementaires en périnatalité et les consultations obligatoires du parcours de grossesse.
- > Connaître les enjeux des 1000 premiers jours de l'enfant.
- > Connaître les déterminants sociaux de la santé et leurs impacts sur les inégalités sociales et territoriales en périnatalité.
- > Appréhender la place de l'entretien prénatal précoce dans le parcours des 1000 premiers jours.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

12.AFN**Public**

Sages-femmes, médecins

Organisé par

Formavenir Performances

Durée

2 jours

L'entretien prénatal précoce
Module 1b – Formation socle**Contexte**

L'Entretien prénatal précoce (EPP), créé par la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 est une intervention de prévention devenue obligatoire depuis le 1^{er} mai 2020.

Cette réforme prioritaire s'inscrit dans le cadre du chantier interministériel des 1 000 premiers jours de l'enfant et plus particulièrement du « Parcours des 1000 premiers jours », dont l'entretien prénatal précoce constitue le premier moment-clé.

Le déploiement de l'EPP: un enjeu d'information et de formation.

Afin que cette mesure remplisse pleinement ses objectifs, il convient d'en accompagner la promotion sur l'ensemble du territoire national, en informant directement les futurs parents concernés et en sensibilisant les professionnels de santé. Plus spécifiquement, les médecins et sages-femmes doivent être en mesure à la fois :

- d'informer les femmes et les couples de l'existence de l'EPP le plus précocement possible au cours de la grossesse ;
- de réaliser cet EPP ou d'orienter vers un professionnel le réalisant et permettre la mise en œuvre d'un travail en réseau autour des différents professionnels exerçant dans le cadre de la périnatalité.

Objectifs

- > Réaliser un entretien prénatal précoce selon les recommandations de la HAS: de la conduite de l'entretien à la transmission et au travail en réseau.
- > Connaître les principes, objectifs, enjeux de l'Entretien prénatal précoce (EPP).
- > Maîtriser les techniques relationnelles permettant l'ouverture d'un dialogue et adapter sa posture.
- > Identifier les thèmes à aborder avec la femme en prenant en compte les facteurs liés à son environnement (somatique, psycho-affectif et social).
- > Identifier les compétences et les vulnérabilités de la femme/du couple et la/les positionner en tant que partenaire(s) de soins.
- > Repérer les partenaires, ressources et dispositifs locaux d'accompagnement en périnatalité et être en capacité de les solliciter si nécessaire.
- > Construire avec la femme/le couple les modalités de transmission aux autres professionnels intervenants et les mettre en œuvre.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

13.AFN

Public

Sages-femmes,
médecins

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

2 jours

L'entretien prénatal précoce : Module 2 – Accompagner les femmes/couples en situation complexe

Contexte

L'Entretien prénatal précoce (EPP), créé par la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 est une intervention de prévention devenue obligatoire depuis le 1^{er} mai 2020.

Cette réforme prioritaire s'inscrit dans le cadre du chantier interministériel des 1 000 premiers jours de l'enfant et plus particulièrement du « Parcours des 1000 premiers jours », dont l'entretien prénatal précoce constitue le premier moment-clé.

Le déploiement de l'EPP : un enjeu d'information et de formation.

Afin que cette mesure remplisse pleinement ses objectifs, il convient d'en accompagner la promotion sur l'ensemble du territoire national, en informant directement les futurs parents concernés et en sensibilisant les professionnels de santé. Plus spécifiquement, les médecins et sages-femmes doivent être en mesure à la fois :

- d'informer les femmes et les couples de l'existence de l'EPP le plus précocement possible au cours de la grossesse ;
- de réaliser cet EPP ou d'orienter vers un professionnel le réalisant et permettre la mise en œuvre d'un travail en réseau autour des différents professionnels exerçant dans le cadre de la périnatalité.

Objectifs

- > Perfectionner sa capacité de travail en réseau dans le cadre du parcours périnatalité.
- > Analyser sa pratique professionnelle de l'Entretien prénatal précoce (EPP) à travers l'étude de situations complexes et des difficultés rencontrées.
- > Déterminer avec la femme/le couple les ressources à mobiliser et les modalités d'accompagnement dans le cadre d'une alliance thérapeutique.
- > Activer les ressources et collaborer avec les acteurs du territoire en fonction des vulnérabilités détectées (somatique, psychologique et sociale).
- > Identifier les modalités communes de suivi/transmission/coordination de parcours des femmes (en fonction de son territoire).

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

14.AFN

Public

Professionnel(le)s du
médical, paramédical et
social

Organisé par

AIUS

Durée

3 jours

Santé sexuelle dans une approche pluri-professionnelle

Contexte

La formation a comme principal objectif de répondre à l'action n°2 de la Stratégie nationale de santé sexuelle : « former les professionnels de santé à la santé sexuelle et reproductive dans une approche interdisciplinaire ».

Elle vise à développer les connaissances et compétences en santé sexuelle et ses différentes dimensions. Chaque professionnel de santé de première ligne doit être désormais sensibilisé à la santé sexuelle et à ses principales problématiques.

L'accent sera également mis sur la prévention et la promotion de la santé sexuelle, notamment dans sa dimension positive et dans une approche populationnelle, tout au long de la vie, que les personnes soient bien-portantes ou non, jeunes ou âgées.

En fonction de ses compétences et de son environnement, chaque professionnel pourra ainsi au minimum répondre, informer, repérer et si besoin, orienter les personnes en demande ou malades, d'abord au niveau local puis, en fonction de la problématique identifiée, de sa nature simple ou plus complexe ainsi que des ressources locales disponibles, au niveau du territoire de santé ou de la région.

Objectifs

- > Aborder les questions de sexualité avec les patients dans le cadre du rôle propre de chacun des professionnels et des pratiques collaboratives interdisciplinaires.
- > Définir les concepts de santé sexuelle et reproductive et de droits humains.
- > Utiliser les sources d'informations officielles et validées sur les aspects réglementaires et scientifiques.
- > Délivrer des informations actualisées pour la mise en place et l'appropriation d'une stratégie de prévention globale en santé sexuelle.
- > Identifier les caractéristiques et les besoins des populations les plus exposées ainsi que les freins et les leviers d'action.
- > Identifier les violences sexuelles et plus particulièrement la question du repérage des mineurs en situation de prostitution.
- > Adopter une attitude éthique de bientraitance et de bienveillance pour éviter les inégalités de soins, les stigmatisations et les discriminations.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

15.ACN

Public

Tout professionnel en
relation avec l'utilisateur

Organisé par

Nonaka Conseil
ou Reliance Santé

Durée

3 jours

Mobiliser l'humour en situation professionnelle

Contexte

La densification des soins, les durées de séjour plus courtes ainsi que les évolutions technologiques fortes sont autant d'éléments qui modifient les relations avec les usagers, leur famille, mais aussi au sein d'une équipe. Ces évolutions renforcent la difficulté de communication entre les usagers et les professionnels. Outre l'effet temps qui se réduit, c'est aussi une complexification des soins et des prises en charge qui rendent l'échange parfois difficile. (...)

L'ensemble de ces phénomènes est un enjeu de bien-être pour chacun dans la qualité des échanges et la relation de confiance, lesquels sont indispensables. Si ces éléments sont particulièrement prégnants dans des services aigus tel que les urgences ou la réanimation, c'est l'ensemble des relations au sein des structures qui est à prendre en compte dans cette approche.

Au regard de ces éléments, il apparaît nécessaire d'améliorer la qualité des relations. Instaurer l'humour dans un contexte difficile peut être une des clés pour faciliter l'entrée en relation avec l'utilisateur et améliorer l'ensemble de ses relations.

Objectifs

Mobiliser l'humour dans la relation avec l'utilisateur et son entourage.

Objectifs spécifiques :

- > définir le concept de l'humour ;
- > repérer la place de l'humour dans la relation à l'utilisateur et son entourage ;
- > appréhender les différentes formes d'humour, leurs effets et leurs impacts ;
- > employer l'humour avec pertinence selon les situations professionnelles rencontrées (usager, famille, collègues, etc.) ;
- > évaluer et ajuster sa pratique de l'humour.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

16.AFN

Public

Personnels médicaux et soignants, personnels de direction d'établissement autorisés en psychiatrie

Organisé par

Grieps ou Infor Santé

Durée

3 jours

Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie

Contexte

Depuis quelques années déjà, la France œuvre pour encadrer et prévenir les mesures de recours à l'isolement et à la contention :

- > la législation relative aux modalités de soins aux personnes souffrant de troubles psychiques et les décisions successives du Conseil constitutionnel ;
- > la loi Santé de 2016 qui vient préciser la mise en œuvre et la traçabilité de ces mesures et les limites ;
- > les rapports et recommandations successifs du CGLPL ;
- > la HAS au travers des guides de recommandations de bonnes pratiques et aussi dans la 5^e version du manuel de certification de la V2020 qui contient un critère impératif sur la pertinence du recours de mesures restrictives de liberté.

Objectifs

- > Connaître le cadre juridique de l'isolement et de la contention, notamment les droits du patient.
- > Repérer les éléments favorisant la survenue de crise.
- > Connaître les signaux précurseurs d'une crise.
- > Analyser a posteriori des situations de crise pour améliorer les pratiques.
- > Connaître les stratégies de désamorçage et les outils de prévention.
- > Avoir connaissance des outils et des méthodes nécessaires à une réflexion d'équipe.
- > Garantir la sécurité et l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

17.AFN

Public

Tout professionnel de santé
ou psychologue formé à
l'entretien clinique

Organisé par

En cours

Durée

2 jours

Évaluer et repérer les personnes comme étant à risque suicidaire

Contexte

La formation en prévention du suicide constitue un des axes de cette SNPS. Il s'agit de structurer le repérage des personnes à risque pour leur proposer le plus précocement possible des solutions adaptées et, si nécessaire, un accompagnement vers le soin. Cette formation cible trois types de personnes ressources à chaque étape de la prévention des conduites suicidaires : des « sentinelles », c'est-à-dire des personnes en charge de repérer des personnes à risque suicidaire, des professionnels en charge d'évaluer le potentiel suicidaire puis d'orienter (module détaillé dans cette fiche), et enfin des professionnels en charge d'intervenir pour « désescalader » une crise suicidaire.

Objectifs

- > Acquérir des connaissances communes sur le suicide, les populations les plus à risque, le réseau de prévention et de prise en charge.
- > Repérer des signes de risque suicidaire chez un individu.
- > Utiliser des techniques relationnelles pour adapter sa communication.
- > Évaluer la gravité des signes par rapport à l'urgence suicidaire.
- > Orienter vers les ressources adaptées (SAMU, CMP, psychologue ou psychiatre de ville, etc.), éviter un risque de rupture de prise en charge.
- > Inscrire ses activités dans un travail en réseau sur son territoire : articuler ses actions avec les ressources et les dispositifs (31 14, dispositif prévention suicide, CHS, CMP, etc.), être informé et invité à contribuer activement aux actions de supervision et d'animation du réseau Dispositif prévention suicide.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

18.AFN

Numérique en santé

Public

La formation est pluri-sectorielle et pluri-professionnelle dans la mesure où elle vise en priorité l'ensemble des professionnels de la santé (médecins, pharmaciens, auxiliaires médicaux, travailleurs sociaux, etc.) mais peut également être utile aux agents administratifs, directeurs d'établissement, RSSI, etc.

Organisé par

En cours

Contexte

Le numérique en santé est un enjeu majeur de santé publique, dans la mesure où il s'agit d'« un moyen pour mieux coordonner les professionnels de santé, pour développer des innovations thérapeutiques et organisationnelles, pour lutter contre la fracture sanitaire, pour repositionner le citoyen au cœur du système de santé, bref pour soigner mieux ». Ce programme se voit accompagné de la stratégie Innovation Santé 2030. Ainsi, le gouvernement investit massivement dans le numérique en santé. C'est dans ce dernier cadre qu'a été lancée la stratégie d'accélération « Santé numérique », qui vise à faire de la France un leader dans ce domaine. Cinq axes structurent cette stratégie, dont le premier intégralement dédié à la formation. En effet, l'ensemble des professionnels de la santé doit être formé au numérique pour être capable de maîtriser ces nouveaux outils, appréhender les enjeux engendrés par le numérique et faire face aux nouveaux risques associés tels que les cyberattaques (...).

Objectifs

Une formation commune et transversale, 5 domaines décomposés en 15 compétences :

- > données de santé;
- > cybersécurité en santé;
- > communication en santé;
- > outils numériques en santé;
- > télésanté.

MODULE 1

NUMÉRIQUE EN SANTÉ,
DONNÉES DE SANTÉ

- > Identifier un usager ou un professionnel de santé.
- > Caractériser et traiter la donnée à caractère personnel de santé en appliquant la réglementation.
- > Accéder aux données de santé en respectant les exigences professionnelles et légales.

MODULE 2

CYBERSÉCURITÉ EN SANTÉ

- > Concevoir et maintenir sécurisé son environnement numérique de travail.
- > Se prémunir et réagir face aux incidents.

MODULE 3

COMMUNICATION EN SANTÉ

- > Utiliser les outils permettant d'interagir avec les usagers pour une transmission efficace de l'information.
- > Interagir de manière adaptée entre professionnels, avec l'usager, avec les aidants et accompagnants et avec les institutions et administrations.
- > Interagir sur Internet en maîtrisant son identité numérique.

MODULE 4

OUTILS NUMÉRIQUES EN SANTÉ

- > Maîtriser les logiciels métiers et les services numériques.
- > Utiliser un objet connecté ou une application mobile et analyser leur fiabilité.
- > Utiliser les outils et services socles adaptés et identifier leur articulation avec d'autres dossiers partagés.
- > Chercher de l'information probante en santé.

MODULE 5

TÉLÉSANTÉ

- > Maîtriser la réglementation de la télésanté.
- > Pratiquer la télésanté en lien avec l'équipe de soin et l'usager.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

Axe 1

**Soin – La prise en soins – Les services supports
qui favorisent les bonnes pratiques de prise en charge**

19.AFN

Public

Personnels soignants en
service d'oncologie,
médecins

Organisé par

En cours

Durée

2 jours

Spécificité de la prise en charge en oncologie du jeune patient

Contexte

Sera communiqué ultérieurement.

Objectifs

- > Connaître la trajectoire du patient et les moments-clés de la prise en charge.
- > Maîtriser les savoirs psychosociaux : communication, écoute, mécanismes de défense, coordination.
- > Être en mesure d'accompagner le jeune patient dès l'annonce du diagnostic.
- > Savoir reconnaître les mécanismes de protection psychologiques du patient atteint de cancer.
- > Définir le positionnement des soignants face à la maladie.
- > Connaître les limites des interventions.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

20.AFN

Public

Module 1

Agents de la Fonction publique hospitalière exerçant en service de réanimation ou soins critiques adultes et pédiatriques

Module 2

Agents de la Fonction publique hospitalière exerçant dans d'autres services qu'en réanimation ou soins critiques adultes et pédiatriques, volontaires pour la réserve de renfort en personnel paramédical dans les unités de soins critiques

Organisé par

En cours

Durée

Module 1A – 2 jours

Module 1B – 1 jour

Module 2A – 2 jours

Module 2B – 1 jour

Réanimation et soins critiques adultes et pédiatriques

Contexte

Sera communiqué ultérieurement.

Objectifs

MODULE 1

MAINTIEN DES COMPÉTENCES EN RÉANIMATION/SOINS CRITIQUES

- > 1A: module ouvert aux équipes soignantes de la Fonction publique hospitalière exerçant en service de réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques.
- > 1B: module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE.

MODULE 2

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN RÉANIMATION/SOINS CRITIQUES

- > 2A: module ouvert aux équipes soignantes de la Fonction publique hospitalière exerçant dans d'autres services qu'en réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques, volontaires pour la réserve de renfort en personnel paramédical dans les unités de soins critiques.
- > 2B: module complémentaire spécifique aux fonctions d'IDE.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

L'Anfh lance une offre globale de formation et d'accompagnement sur la Qualité de vie au travail (QVT).



Anfh Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

Afin de concilier épanouissement personnel et performance collective, l'Anfh lance une offre globale de formation et d'accompagnement axée sur la Qualité de vie au travail (QVT). Proposée à tous les agents de la FPH, cette démarche vise à répondre aux besoins du secteur qui ne cessent d'évoluer. Plus d'infos : www.anfh.fr | <https://www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail>

WWW.ANFH.FR



Management – Accompagnement aux mutations et aux changements



Formations
e-learning



Formations Blended
e-learning + présentiel

21.AFN**Public**

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

Organisé par

Evocare

Durée

0,5 à 3 jours

**Renseignements
complémentaires**

Vous pouvez mobiliser
et financer vous-même
cet accompagnement :

- > programme adaptable au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement ;
- > équipe fortement séniorisée et expérimentée dans l'accompagnement des établissements comme dans le management d'équipes hospitalières ;
- > démarche s'appuyant sur l'identité des établissements et la culture commune des équipes.

Dispositif – Qualité de vie au travail : diagnostic – Evocare

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

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

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

22.AFN**Public**

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

Organisé par

ENEIS by KPMG

Durée

0,5 à 3 jours

**Renseignements
complémentaires**

Vous pouvez mobiliser
et financer vous-même
cet accompagnement :

- > programme adaptable au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement ;
- > équipe fortement séniorisée et expérimentée dans l'accompagnement des établissements comme dans le management d'équipes hospitalières ;
- > démarche s'appuyant sur l'identité des établissements et la culture commune des équipes.

**Dispositif – Qualité de vie
au travail : diagnostic – ENEIS****Contexte**

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

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

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

23.AFN

Public

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

Organisé par

Sofaxis

Durée

0,5 à 3 jours

**Renseignements
complémentaires**

Vous pouvez mobiliser
et financer vous-même
cet accompagnement :

- > programme adaptable
au regard du contexte et
des enjeux propres à
chaque établissement ;
- > équipe fortement
séniorisée et
expérimentée dans
l'accompagnement des
établissements comme
dans le management
d'équipes hospitalières ;
- > démarche s'appuyant
sur l'identité des
établissements et la
culture commune des
équipes.

Dispositif – Qualité de vie au travail : diagnostic – SOFAXIS

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait
l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établisse-
ments sanitaires, sociaux et médico-sociaux
impactent d'une manière ou d'une autre les
conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques,
organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers,
problématiques en matière de ressources
humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs
attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la
qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux
sous-jacents, l'Anfh met en place une offre
globale de formation et d'accompagnement afin
de concilier épanouissement personnel et
performances collectives. Cette offre se veut
adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

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

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

24.AFN

Public

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

Organisé par

Sofaxis

Durée

3 à 9 jours

Renseignements complémentaires

Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement :

- > programme adaptable au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement ;
- > équipe fortement séniorisée et expérimentée dans l'accompagnement des établissements comme dans le management d'équipes hospitalières ;
- > démarche s'appuyant sur l'identité des établissements et la culture commune des équipes.

Dispositif – Qualité de vie au travail : accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT – Sofaxis

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

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

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

25.AFN

Public

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

Organisé par

Evocare

Durée

4 jours en intersession

Renseignements complémentaires

Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement :

- > programme adaptable au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement ;
- > équipe fortement séniorisée et expérimentée dans l'accompagnement des établissements comme dans le management d'équipes hospitalières ;
- > démarche s'appuyant sur l'identité des établissements et la culture commune des équipes.

Dispositif – Qualité de vie au travail : accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT – Evocare

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

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

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

26.AFN

Public

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

Organisé par

ENEIS by KPMG

Durée

3 à 9 jours

Renseignements complémentaires

Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement :

- > programme adaptable au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement ;
- > équipe fortement séniorisée et expérimentée dans l'accompagnement des établissements comme dans le management d'équipes hospitalières ;
- > démarche s'appuyant sur l'identité des établissements et la culture commune des équipes.

Dispositif – Qualité de vie au travail : accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT – ENEIS

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

À partir de la note de cadrage, permettre à un établissement ou groupe d'établissements de définir, mettre en œuvre, évaluer et pérenniser tout ou partie d'une politique QVT, en lien avec le projet d'établissement et le projet social :

- > établir un état des lieux des réalisations existantes ;
- > permettre à chacun de s'approprier et compléter l'état des lieux ;
- > pérenniser et valoriser les situations et organisations identifiées comme satisfaisantes ;
- > définir les axes d'amélioration ;
- > définir un plan d'action adapté aux moyens mobilisables et au degré d'avancement de chaque établissement et prioriser les actions ;
- > accompagner les acteurs dans la mise en œuvre et l'évaluation des actions ;
- > identifier les conditions de la pérennisation de la démarche, autonomiser les acteurs.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

27.AFN**Public**

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

Organisé par

Formavenir

Durée

4 jours (2+2)

Renseignements complémentaires

Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement.

Formation opérationnelle et adaptée aux problématiques du terrain avec une alternance des modalités d'apprentissage, favorisant les échanges de pratiques et la formalisation de pistes de développement en lien direct avec les plans de communication et les stratégies institutionnelles internes des établissements représentés. La démarche pédagogique intègre différents temps d'appropriation des contenus avec des quiz réguliers, visant la validation des apports.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

Dispositif – Qualité de vie au travail : améliorer la communication institutionnelle interne – Formavenir

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

- > Permettre à un « établissement » de connaître et mettre en œuvre une communication institutionnelle interne, levier de sens au travail.
- > Analyser l'existant et en mesurer les atouts et les limites.
- > Savoir valoriser les orientations/actions de l'établissement et les traduire en messages communicants et porteurs de sens.
- > Définir un plan de communication tenant compte des moyens existants (humains et techniques), des vecteurs de communication existants ou à créer, des situations, des cibles, de l'interaction à générer.

28.AFN**Public**

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

Organisé par

Synergies DCF

Durée

2,5 jours

**Renseignements
complémentaires**

Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement.

**APPROCHE
PÉDAGOGIQUE**

Elle est concrète, pratique et active, ciblée sur l'apprenant et le développement ou le renforcement de ses compétences. Chaque séquence pédagogique comporte des ateliers pratiques, des échanges réflexifs, et une synthèse des éléments de contenu. Chaque formateur s'adapte aux différents contextes professionnels des participants.

Le programme est susceptible d'adaptations au regard du contexte et des enjeux de chaque établissement.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

Dispositif – Qualité de vie au travail : améliorer la communication institutionnelle interne – Synergies DCF

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

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

29.AFN

Public

Personnels des services RH et communication

Organisé par

Gereso

Durée

4 jours (2×2)

Renseignements complémentaires

Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement :

- > les participants élaborent, adressent et traitent un audit de communication au sein de leur établissement. Ils administrent leur audit pendant l'intersession ;
- > le plan de communication est élaboré lors du 2^e module avec l'exploitation de l'audit ;
- > le parti pris pédagogique est une formation-action pratique ;
- > le programme est susceptible d'être adapté au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement.

Dispositif – Qualité de vie au travail : améliorer la communication institutionnelle interne – Gereso

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

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

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

30.AFN**Public**

Directions, DRH,
services RH, encadrants

Organisé par

ENEIS by KPMG

Durée

1 à 4 jours

Renseignements complémentaires

Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement :

- > un dispositif d'intégration pensé comme un vecteur essentiel de la culture d'établissement mais aussi comme levier de fidélisation ;
- > une animation favorisant la réflexion collective et les remontées du terrain ;
- > une capacité de benchmark grâce à nos nombreux accompagnements ;
- > une intersession permettant la réalisation d'un point d'étape à la mise en œuvre avec d'éventuels ajustements au regard de la réalité du déploiement ;
- > le programme sera adapté au regard du contexte et des enjeux de chaque établissement.

Dispositif – Qualité de vie au travail : accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants – ENEIS

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

Permettre à un établissement ou groupe d'établissements de mettre en œuvre l'accueil des nouveaux arrivants et faciliter leur intégration dans leur environnement professionnel, dans un processus lié à la QVT :

- > dès la phase de recrutement, définir des conditions d'accueil des candidats mettant en avant la structure, son fonctionnement et son environnement ;
- > définir les conditions d'arrivée et les parcours des nouveaux agents, de manière générale et en fonction des spécificités des services ;
- > organiser les modalités et le calendrier du suivi et du bilan de l'intégration.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

31.AFN**Public**

Directions, DRH, services
RH, encadrants

Organisé par

Sofaxis

Durée

2 à 4 jours

**Renseignements
complémentaires**

Vous pouvez mobiliser
et financer vous-même
cet accompagnement :

- > programme adaptable au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement ;
- > équipe fortement séniorisée et expérimentée dans l'accompagnement des établissements comme dans le management d'équipes hospitalières ;
- > démarche s'appuyant sur l'identité des établissements et la culture commune des équipes.

Dispositif – Qualité de vie au travail : accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants – Sofaxis

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

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

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

32.AFN**Public**

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

Organisé par

Sofaxis

Durée

2 à 4 jours

Renseignements complémentaires

Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement :

- > programme adaptable au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement ;
- > équipe fortement séniorisée et expérimentée dans l'accompagnement des établissements comme dans le management d'équipes hospitalières ;
- > démarche s'appuyant sur l'identité des établissements et la culture commune des équipes.

Dispositif – Qualité de vie au travail : définir et impulser une vision managériale porteuse de sens – Sofaxis

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

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

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

33.AFN

Public

Direction, encadrants, DRH,
service RH

Organisé par

ENEIS by KPMG

Durée

1 à 4 jours

**Renseignements
complémentaires**

Vous pouvez mobiliser
et financer vous-même
cet accompagnement :

- > programme adaptable au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement ;
- > équipe fortement séniorisée et expérimentée dans l'accompagnement des établissements comme dans le management d'équipes hospitalières ;
- > démarche s'appuyant sur l'identité des établissements et la culture commune des équipes.

Dispositif – Qualité de vie au travail : définir et impulser une vision managériale porteuse de sens – ENEIS

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

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

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

34.AFN

Public

Chefs d'établissements,
encadrement supérieur
et de proximité

Organisé par

Evocare

Durée

2 à 4 jours

**Renseignements
complémentaires**

Vous pouvez mobiliser
et financer vous-même
cet accompagnement :

- > programme adaptable
au regard du contexte et
des enjeux propres à
chaque établissement ;
- > équipe fortement
séniorisée et
expérimentée dans
l'accompagnement des
établissements comme
dans le management
d'équipes hospitalières ;
- > démarche s'appuyant
sur l'identité des
établissements et la
culture commune des
équipes.

Dispositif – Qualité de vie au travail : définir et impulser une vision managériale porteuse de sens – Evocare

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait
l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établisse-
ments sanitaires, sociaux et médico-sociaux
impactent d'une manière ou d'une autre les
conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques,
organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers,
problématiques en matière de ressources
humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs
attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la
qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux
sous-jacents, l'Anfh met en place une offre
globale de formation et d'accompagnement afin
de concilier épanouissement personnel et
performances collectives. Cette offre se veut
adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

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

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

35.AFN

Public

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

Organisé par

Compétences prévention

Durée

2 à 4 jours

Renseignements complémentaires

Vous pouvez mobiliser
et financer vous-même
cet accompagnement.

Prérequis – Recueil des
données de sinistralité
complété :

- > programme adaptable au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement ;
- > équipe fortement séniorisée et expérimentée dans l'accompagnement des établissements comme dans le management d'équipes hospitalières ;
- > démarche s'appuyant sur l'identité des établissements et la culture commune des équipes.

Dispositif – Qualité de vie au travail : élaboration du Document unique et du Papripact – Compétences prévention

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

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

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

36.AFN

Public

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

Organisé par

Sofaxis

Durée

4 jours en intersession

Renseignements complémentaires

Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement :

- > programme adaptable au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement ;
- > équipe fortement séniorisée et expérimentée dans l'accompagnement des établissements comme dans le management d'équipes hospitalières ;
- > démarche s'appuyant sur l'identité des établissements et la culture commune des équipes.

Dispositif – Qualité de vie au travail : élaboration du Document unique et du Papripact – Sofaxis

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

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

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

37.AFN**Public**

Direction et encadrement,
RH, chargés de prévention,
représentants du personnel
en charge de la prévention

Organisé par

Groupe JLO

Durée

1 à 4 jours

**Renseignements
complémentaires**

Vous pouvez mobiliser
et financer vous-même
cet accompagnement :

- > programme adaptable au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement ;
- > équipe fortement séniorisée et expérimentée dans l'accompagnement des établissements comme dans le management d'équipes hospitalières ;
- > démarche s'appuyant sur l'identité des établissements et la culture commune des équipes.

Dispositif – Qualité de vie au travail : élaboration du Document unique et du Papripact – Groupe JLO

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

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

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

38.AFN

Public

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

Organisé par

Sofaxis

Durée

1 à 4 jours

Renseignements complémentaires

Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement :

- > programme adaptable au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement ;
- > équipe fortement séniorisée et expérimentée dans l'accompagnement des établissements comme dans le management d'équipes hospitalières ;
- > démarche s'appuyant sur l'identité des établissements et la culture commune des équipes.

Dispositif – Qualité de vie au travail : mise en place du télétravail – Sofaxis

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

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

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

39.AFN**Public**
DRH et DG**Organisé par**
Gereso**Durée**
1 à 4 jours**Renseignements
complémentaires**

Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement :

- > programme adaptable au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement ;
- > équipe fortement séniorisée et expérimentée dans l'accompagnement des établissements comme dans le management d'équipes hospitalières ;
- > démarche s'appuyant sur l'identité des établissements et la culture commune des équipes.

**Dispositif – Qualité de vie
au travail : mise en place
du télétravail – Gereso****Contexte**

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

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

ContactMarie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

40.AFN

Public

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

Organisé par

ENEIS by KPMG

Durée

1 à 4 jours

Renseignements complémentaires

Vous pouvez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement :

- > programme adaptable au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement ;
- > équipe fortement séniorisée et expérimentée dans l'accompagnement des établissements comme dans le management d'équipes hospitalières ;
- > démarche s'appuyant sur l'identité des établissements et la culture commune des équipes.

Dispositif – Qualité de vie au travail : mise en place du télétravail – ENEIS

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

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

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

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

41.AFN

Public

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

Organisé par

Sofaxis

Durée

3 heures

Dispositif – Qualité de vie au travail : comment favoriser la QVT dans son management au quotidien ? – Sofaxis Webinaire

Contexte

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;
- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

Objectifs

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

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

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

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

42.AFR

Public

Les groupes pourront être constitués suivant deux types de public :

PUBLIC 1

PNM, toutes filières
=> Cas impactant de nombreuses filières

PUBLIC 2

Filières soin et médicotechnique, PM&PNM
=> Cas au sein de services soignants

Organisé par

Nonaka

Durée

2 jours

Construire ensemble

Contexte

Les centres hospitaliers se doivent de prodiguer des soins de qualité. Néanmoins, la réussite d'une prise en charge est impactée par la totalité de la production des services de l'établissement. Chaque professionnel s'inscrit dans une compétence collective dont il est à la fois l'acteur et le garant.

Grâce à une meilleure compréhension des contraintes et marges de manœuvre de chaque secteur hospitalier, l'implication des professionnels et le sens qu'ils donnent à l'exercice de leur métier s'en trouve accru. Toutefois, l'approche « académique » et théorique n'est pas toujours le meilleur moyen d'entrevoir les imbrications de chaque corps/secteur/fonction/métier sur la qualité globale de la prise en charge et de la qualité des soins.

Une approche exclusivement fondée sur des cas réels de dysfonctionnement, comme des événements indésirables détaillés, doit permettre à chacun de s'impliquer dans la production de son établissement pour concourir à une meilleure qualité des soins.

Objectifs

- > Percevoir que tous les secteurs concourent au soin.
- > Connaître les aspects juridiques en lien avec les différents corps.
- > Appréhender l'impact de la planification entre les différents secteurs et/ou services.
- > Comprendre la gestion des ressources et leurs interdépendances : temporelles, humaines et financières.
- > Évaluer les impacts et les incidences de dysfonctionnements types sur la qualité et la sécurité des soins, la bientraitance, etc.
- > Apprécier les résultats suivant les stratégies individuelles et collectives, dans un contexte GHT.
- > Résoudre (théoriquement) les dysfonctionnements le plus en amont possible.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

43.AFR

Public

Tout agent de la Fonction publique hospitalière dans une démarche de seconde partie de carrière (+ 45 ans)

Organisé par

Irfocop

Durée

2 jours

Agents de la Fonction publique hospitalière et seconde partie de carrière

Contexte

Avec un âge médian de 46,8 ans, soit plus de 4,7 points au-dessus de la moyenne nationale, la région Martinique s'annonce comme l'un des départements les plus « vieux » de France d'ici quelques années. Nous pouvons noter que dans certains corps de métiers, on compte 80 % de personnes de plus de 45 ans.

> De nombreux changements aux niveaux législatif, organisationnel, technologique et structurel induisent un sentiment de perte de repères pour certains agents.

> En deuxième partie de carrière, des facteurs peuvent provoquer une perte de sens chez certains agents : usure professionnelle « naturelle, psychologique, physique ».

Dans un contexte sociétal difficile et même avec un seuil de compétences atteint, les perspectives d'évolution sont encore envisageables.

Tout ce contexte crée des périodes de remise en question. L'Anfh met en place cette formation afin de les transformer en opportunité professionnelle et/ou épanouissement personnel.

Objectifs

> Appréhender et accepter les principes du changement.

> Comprendre les différents dispositifs périprofessionnels pour valoriser et mobiliser ses compétences pour un meilleur épanouissement (formateur, VAE, valoriser les compétences cachées, devenir tuteur, etc.).

> Identifier les leviers qui peuvent aider l'agent à construire sa seconde partie de carrière (BC, conseil en évolution professionnelle, reconversion professionnelle, etc.).

> Comprendre les mutations de la société et la nécessaire adaptation.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

44.AFR

Public
Cadres

Organisé par
Réseau de Cèdre

Durée
3 jours

Parcours cadre

Module 1 – Bienveillance managériale

Contexte

Des réorganisations multiples en lien ou non avec les réformes fréquentes viennent régulièrement impacter les relations au sein des équipes hospitalières.

Ces évolutions perpétuelles demandent une remise en question constante des équipes, notamment des cadres dans l'exercice de leur management, étant souvent eux-mêmes à la croisée des prises de décisions.

Dans ce climat particulier, la bienveillance managériale est un des leviers de la qualité de vie au travail et a priori de la qualité des soins prodigués aux patients.

Ainsi, la déclinaison pratique de la bienveillance semble nécessaire dans un parcours de formation pour ce public.

L'Anfh souhaite ouvrir le champ des possibles sur une meilleure cohésion au sein des services.

Objectifs

- Comprendre la culture de la bienveillance en général et de la bienveillance managériale.
- Définir et distinguer les différentes formes de bienveillance managériale et en comprendre les enjeux.
- (Re)connaître les droits, les obligations, les besoins et les attentes des équipes.
- Apprendre à développer des postures, attitudes, langages et comportements managériaux en prévention des risques psychosociaux.
- Savoir transcrire la bienveillance au quotidien dans ses actions managériales.
- Connaître et savoir utiliser les outils concourant à la bienveillance (évaluation, formation, etc.) renseignés ultérieurement.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

45.AFR

Public
Cadres

Organisé par
Déméter Santé ou Grieps

Durée
3 jours

Parcours cadre

Module 2 – Manager multi-sites

Contexte

Selon Daniel Oliver : « La cohésion d'une équipe à distance se construit dans la cohérence de son système d'organisation ».

Dans le contexte actuel de restructuration des établissements sanitaires et médico-sociaux (fusion, GHT, etc.), le management multi-sites se développe et nécessite de nouvelles stratégies.

L'environnement et les organisations changent et les managers comme les équipes doivent adapter leurs pratiques à ces évolutions.

Permettre aux cadres de s'approprier des outils et méthodes afin d'ajuster leur posture, est l'objectif visé par l'Anfh par le biais de cette formation.

Objectifs

- > Identifier les opportunités/menaces, et les forces/faiblesses liées à une présence discontinuée.
- > Repérer ses pratiques et les leviers d'actions pour les adapter au management à distance.
- > Savoir organiser sa présence distancielle et réelle.
- > Adapter sa communication avec les équipes et savoir organiser la circulation de l'information.
- > Être capable d'aider les équipes gérées à distance, à créer du lien et travailler en collaboration.
- > Savoir utiliser les outils du management à distance : délégation, outils collaboratifs, outils de reporting, etc.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

46.AFR

Public
Cadres

Organisé par
Cesiform ou CNEH

Durée
2 jours

Parcours cadre

Module 3 – Méthode AGILE

Contexte

Il faut innover dans le management et la méthode AGILE est une méthode collaborative permettant de déployer l'intelligence collective. Apporter une connaissance aux cadres sur cet outil est un moyen d'enrichir les compétences des cadres pour assurer leurs missions de manager et ce notamment dans la conduite de projets.

Objectifs

- > Définir la méthode AGILE.
- > Appréhender le cadre et les principes d'application de la méthode AGILE.
- > Savoir se positionner dans le processus de la méthode AGILE.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

47.AFR

Public

Cadres, membres d'équipe de direction

Organisé par

Cesiform ou CNEH

Durée

2 jours

Parcours cadre

Module 4 – Co-développement

Contexte

La Fonction publique hospitalière se trouve constamment dans un contexte de changement, et les cadres doivent par conséquent de plus en plus faire face à des situations d'urgence à gérer dans des délais relativement courts.

Aujourd'hui les GHT demandent de nouveau de repenser la posture de la FPH au sein de son institution.

Ainsi, plusieurs actions de formation semblent nécessaires afin d'aiguiller les cadres dans ces renouvellements constants. Dans la dynamique d'impulsion des nouveaux modes d'apprentissage, il paraît intéressant d'aborder les problématiques de terrain différemment et de permettre aux cadres de se recentrer.

Objectifs

> Faciliter la résolution de problématiques professionnelles, sur la base de cas concrets, à travers la pratique du co-développement.

Objectifs spécifiques:

- > formuler et hiérarchiser des problématiques, projets ou préoccupations professionnelles, managériales, organisationnelles concrètes et actuelles;
- > partager des points de vue différents pour enrichir l'analyse d'une situation et réfléchir sur l'action;
- > préparer un plan d'action pour résoudre les problématiques des projets ou les préoccupations.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

48.AFN

Public

Médecins, directeurs, cadres soignants, cadres non soignants

Organisé par

En cours

Durée

2 à 4 jours

Management hospitalier

Contexte

La Stratégie de transformation du système de santé, actée dans « Ma Santé 2022 », vise notamment à faire du management un sujet prioritaire et de professionnalisation, tant il impacte le fonctionnement du collectif de soin et plus largement du collectif hospitalier, et donc la qualité des soins. Les compétences en management sont actuellement hétérogènes. Non enseigné au cours des études médicales, il l'est de façon très variable selon les instituts de formation des cadres de santé, et de façon perfectible pour les directeurs d'hôpital, qui n'ont pas toujours une expérience antérieure du management. Chez les autres cadres, devenus pour certains encadrants d'équipe en cours de carrière, par la promotion interne, aucune formation significative au management n'est aujourd'hui requise. Au final, cette compétence essentielle n'est parfois pas totalement maîtrisée. Aussi, désormais, tous les managers, c'est-à-dire les professionnels hospitaliers en situation de gestion d'équipe, devront maîtriser une série de compétences-clés du management.

Objectifs

Général :

- > professionnaliser la fonction de management pour toute personne en charge d'une équipe ;
- > intégrer cette montée en compétences collective et transversale dans le projet social de l'établissement, pour en montrer la dimension stratégique ;
- > permettre une harmonisation des pratiques de pilotage et d'animation des équipes ;
- > ce faisant, reconnaître au travail en équipe sa valeur essentielle, particulièrement dans les pratiques de soins.

Spécifiques :

- > connaître l'environnement hospitalier ;
- > fédérer, motiver, déléguer ;
- > prendre soin du collectif et gérer les relations interpersonnelles, veiller à la QVT ;
- > accompagner le changement, gérer les projets.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

L'Anfh poursuit l'accompagnement de ses adhérents en matière d'égalité professionnelle.



Dans la continuité de ses engagements, l'Anfh investit sur cette question, en proposant un accompagnement nommé « Egal PRO » à ses adhérents ainsi qu'un parcours de 4 formations « Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH ». Plus d'infos : www.anfh.fr | <https://www.anfh.fr/actualites/thematiques/egalite-femmes-hommes>

Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

3 ●

Finances – Administratif et outils de la GRH



Formations
e-learning



Formations Blended
e-learning + présentiel

49.AFN

Public

Direction, DRH,
professionnels services RH,
cadres ou encadrants

Organisé par

En cours

Durée

3 jours

Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité

Contexte

Sera communiqué ultérieurement.

Objectifs

> **Faire l'état des lieux de l'attractivité et de l'image numérique de son établissement :**

- identification des forces internes : acteurs, outils, leviers à disposition (QVCT, amélioration des conditions de travail), formation dont la formation de l'encadrement (DD, RSE, Égalité pro, baromètre social) ;
- empreinte sur les réseaux sociaux.

> **Cerner les attentes professionnelles et les différentes démarches d'un candidat dans la recherche d'un emploi :**

- analyser l'évolution des modalités et conditions de travail attendues ;
- comprendre les différentes techniques de recherches d'emploi d'un candidat.

> **Valoriser son établissement et construire sa marque employeur :**

- promouvoir la culture, l'identité, les valeurs de sa structure, les valeurs fortes du service public, la formation comme véritable levier d'attractivité ;
- améliorer sa communication (réseaux sociaux, etc.).

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

50.ACN**Public**

Tout professionnel de santé de filière soin, rééducation et médico-technique chargé des fonctions de tuteur d'étudiants paramédicaux des établissements de santé et médico-sociaux de la FPH

Organisé par

IFSO ou Synergie DCF

Durée

4 jours discontinus

Être tuteur de stagiaires paramédicaux

Contexte

La qualité de la formation des professionnels paramédicaux est un enjeu pour le système de santé de demain. Les référentiels de formation ont pour objet de professionnaliser le parcours des étudiants. Le lieu de stage a une place prépondérante dans le développement de leurs compétences. Les formations initiales, conduisant à l'obtention d'un diplôme d'État pour les professionnels paramédicaux, font l'objet depuis 2009 d'une réforme de leurs dispositifs pédagogiques impactant les modalités d'encadrement en stage. Suite aux comités de suivi des formations ré-ingéniérées soulignant l'insuffisance de tuteurs formés et l'importance de l'enseignement clinique, des préconisations sur l'encadrement en stage ont été élaborées dans l'instruction du 04/11/2016 relative à la formation des tuteurs de stage paramédicaux mettant en avant la nécessité de former un tuteur de stage selon le cadrage national. (...)

Afin d'accompagner cette évolution réglementaire, il apparaît essentiel à travers une politique de stage d'établissement de permettre aux tuteurs de mener à bien leurs missions sur la base d'un socle commun de compétences, de contenu et d'acquisition d'une posture professionnelle.

Objectifs**Objectif général :**

accompagner les tuteurs dans l'acquisition d'une nouvelle posture professionnelle.

Objectifs spécifiques :

- > s'approprier le référentiel métier;
- > identifier le rôle, les missions et les fonctions de tuteur;
- > développer ses compétences en pédagogie;
- > acquérir les notions essentielles de l'analyse des pratiques professionnelles;
- > favoriser une dynamique d'encadrement d'un groupe d'étudiants dans l'analyse de situations et la réflexivité;
- > évaluer les compétences;
- > évaluer sa pratique professionnelle en tant que tuteur.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

51.AFN**Public**

Tout agent de la FPH

Organisé par

Déméter

Durée

1 jour

Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes – Déméter

Contexte

L'écosystème du secteur de la santé évolue considérablement, avec le développement de nouveaux outils numériques et de nouveaux acteurs, accompagnés de leurs lots d'avantages et de risques numériques. Ces risques numériques ne sont plus à prendre à la légère : en effet, une panne informatique peut aujourd'hui mettre à l'arrêt des services complets et impacter la continuité des soins.

Face à ces risques nouveaux, les agents de la Fonction publique hospitalière sont les premiers impactés.

En réponse à ces risques croissants, il convient pour chaque agent de renforcer sa capacité à faire face aux risques et aux attaques en renforçant ses compétences en cybervigilance. Le but de cette journée de formation est de permettre aux agents de connaître les risques et les types d'attaque et de savoir y faire face tout en s'insérant de manière efficiente dans la politique de sécurité informatique de leur établissement.

Objectifs

- Comprendre à quoi sert la Sécurité des systèmes d'information (SSI) dans un établissement de santé (protection des données, réputation de l'établissement, continuité des soins).
- Comprendre son rôle dans la sécurité informatique de son établissement.
- Connaître et détecter les différents types de menaces (motivations des cybercriminels, victimes potentielles, etc.).
- Développer un esprit critique et devenir vigilant.
- Connaître les actions concrètes mobilisables à son niveau (points de vigilances et bonnes pratiques).

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

52.AFN**Public**

Tout agent de la FPH

Organisé par

Crisalyde

Durée

1 jour

Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes – Crisalyde

Contexte

Cette formation a pour but de renforcer les connaissances et la vigilance des agents de la Fonction publique hospitalière face aux enjeux de cybersécurité. À travers cette formation, les apprenants seront sensibilisés à la cybervigilance au quotidien dans leur travail, pour être en mesure de détecter les menaces, alerter, et appliquer les premières mesures réflexes en cas de cyberattaque. La formation alterne des contenus théoriques, des temps d'échanges, des démonstrations et des jeux de mise en situation. Ces derniers permettent d'illustrer, très concrètement, la manière dont un agent pourrait ouvrir accidentellement la porte à une cyberattaque.

Objectifs

- > Appréhender la cybercriminalité, ses objectifs, et les risques inhérents aux établissements de santé.
- > Prendre conscience du rôle contributeur de chacun dans la cybersécurité des établissements de santé.
- > Être en mesure de détecter les menaces les plus courantes et de réagir.
- > Accompagner l'adoption du numérique au sein des établissements de santé en adoptant une posture de vigie et de diffusion des bonnes pratiques.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43



53.AFN

Public

Tout agent de la FPH

Organisé par

En ligne sur
la plateforme LCMS

Durée

2h15

Laïcité, droits et obligation dans les établissements de la FPH

Contexte

Sera communiqué ultérieurement.

Objectifs

- > 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'expliquer 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.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

54.AFN

Public

Tout agent de la FPH

Organisé par

En cours

Durée

3 à 4 jours

Optimisation de ses compétences humaines et relationnelles pour mieux travailler en équipe

Contexte

Sera communiqué ultérieurement.

Objectifs

La gestion des émotions

- > Les émotions primaires.
- > L'intelligence émotionnelle.
- > Identifier/comprendre ses ressentis ; écouter/exprimer ses émotions.
- > Réguler et tirer avantage de ses émotions dans le travail en équipe/dans la relation hiérarchique.

**Le développement du savoir-être
professionnel**

- > La confiance en soi et l'affirmation de sa personnalité.
- > Les principes de l'assertivité.
- > L'affirmation positive de soi dans ses relations professionnelles.
- > L'affirmation de soi en situation difficile/la prévention des conflits.
- > Le développement de la pensée positive au travail.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

55.AFN**Public**

Formateur interne

Organisé par

En cours

Durée

3 à 4 jours

Animer une formation à distance**Contexte**

Sera communiqué ultérieurement.

Objectifs

- > Identifier les processus à l'œuvre dans l'apprentissage des adultes, les méthodes favorisant cet apprentissage, relevant notamment des innovations pédagogiques.
- > Comprendre et analyser les adaptations nécessaires au passage d'une formation en présentiel au format distanciel (en matière de séquencements, de contenus, d'outils pédagogiques, de suivi des présences, d'assistances pédagogique et technique, etc.).
- > Se positionner sur la pertinence du passage du format présentiel au format distanciel de ses propres formations, au regard des thématiques/ contenus/impacts souhaités et du public cible.
- > Découvrir des solutions pédagogiques distancielles.
- > Mobiliser les méthodes et outils pédagogiques adaptés au format distanciel.
- > Utiliser différents supports techniques/ technologiques adaptés.
- > Ajuster sa posture en tant que formateur : fournir les conditions d'accueil, etc.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

**56.AFR****Public**

Tout public

Organisé par

Crisalyde

Durée

2 heures

Dispositif – Cyberdéfense: sensibilisation à la cybersécurité

Webinaire

Contexte

Sera renseigné ultérieurement.

Objectifs

- > Sensibiliser les agents aux risques de piratage informatique.
- > Acquérir les bons réflexes face à une cybermenace.
- > Connaître les principaux types d'attaque possibles.
- > Comprendre son rôle dans la chaîne de sécurité du système d'information.
- > Présenter le reste du dispositif Anfh.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

57.AFR

Public
Encadrement

Organisé par
Ascent ou Crisalyde

Durée
2 jours

Dispositif – Cyberdéfense : comment piloter un plan de continuité des activités

Formation-action

Contexte

Sera renseigné ultérieurement.

Objectifs

- > 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 scénarios à prendre en compte.
- > Formaliser les moyens et procédures (outils, reporting, etc.).
- > Définir la stratégie de continuité.
- > Spécifier les procédures de gestion de crise et de communication.
- > Assurer et anticiper la reprise.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

58.AFR**Public**

Voir objectifs

Organisé par

Crisalyde ou Déméter

Durée

1 à 3 jours

Dispositif – Cyberdéfense : mise en situation d'une cyberattaque

Formation-action

Contexte

Sera renseigné ultérieurement.

Objectifs**Bureau des entrées**

- > Lister les outils SI utilisés dans son service.
- > Reconnaître une situation de cyberattaque.
- > Concevoir l'activité du service sans ces outils.
- > Établir quels documents – papiers, supports, outils –, peuvent pallier l'absence de système SI opérationnel.
- > Définir une procédure d'activité en mode dégradé spécifique à son service/pôle.

Génie biomédical

- > Comprendre les interactions entre le service biomédical et le Service sécurité informatique (SSI).
- > Connaître le risque de piratage des appareils médicaux.
- > Communiquer efficacement avec le SSI.
- > Savoir être vigilant lors de la maintenance des appareils médicaux (en présentiel ou à distance).
- > Définir un protocole de mise au rebut des disques durs contenant des données de santé.
- > Établir des protocoles d'action en cas de cyberattaque.

Services techniques

- > Comprendre les interactions entre les différents appareils connectés et le service sécurité informatique.
- > Connaître le risque de piratage des appareils.
- > Être confronté à des scénarios d'attaque mettant en cause ces appareils connectés.
- > Apprendre à réagir efficacement en cas de cyberattaque.

Direction

- > Communiquer efficacement avec le SSI.
- > Repérer les acteurs.
- > Mettre en place une chaîne décisionnelle efficace.
- > Connaître les prérogatives de chaque secteur d'activité.
- > Déployer un plan d'action prédéfini.
- > Mettre en place un plan de communication adapté en interne et en externe.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

59.AFR

Public

Agents des services
informatiques

Organisé par

ASCENT

Durée

2 jours

Dispositif – Cyberdéfense : simuler une attaque/défense cyber pour les agents des services informatiques

Formation-action

Contexte

Sera renseigné ultérieurement.

Objectifs

- > Entraîner les administrateurs et techniciens des SI à faire face à différents scénarios de cyberattaque, en fonction d'environnements types.
- > Mettre en place les premières actions pour limiter les dégâts.
- > Informer/dialoguer efficacement avec la direction.
- > Solliciter les bons acteurs extérieurs.
- > Faciliter le fonctionnement de l'établissement en mode dégradé.
- > Spécifier les procédures de gestion de crise et de communication.
- > Assurer et anticiper la reprise.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

60.ACN**Public**

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

Organisé par

Déméter Santé

Durée

0,5 jour

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 1: La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation – Déméter Santé

Contexte

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, supprime la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un changement de culture. Et qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs. Les personnes en position d'encadrement sont particulièrement touchées par cette réforme: elles doivent en comprendre les enjeux, s'approprier les nouvelles modalités pour faire des entretiens professionnels un moment fort institutionnel tant pour les agents, que pour l'encadrement et l'établissement. Pour ce faire, elles doivent se doter de nouveaux outils (ex. : fiches de poste, comptes rendus, etc.), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

Objectifs

- Consolider ses savoirs.
- Acquérir des techniques pour identifier, négocier et formaliser des objectifs avec méthode.
- Définir des indicateurs pertinents de mesure de l'atteinte des objectifs.
- Analyser et s'approprier les critères d'évaluation de la valeur professionnelle.

Modalités pédagogiques

- Expression guidée par questionnement.
- Apports didactiques et conceptuels.
- Échanges, partage d'expérience.
- Exemples d'objectifs et d'indicateurs concrets et adaptés aux contextes d'exercices des apprenants qui exercent dans différentes filières.
- Étude de cas, analyse de situations.
- Jeux de rôle/simulations, sur la base de situations proposées par les participants et/ou le formateur.
- Travail en sous-groupes.
- Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

61.AC�**Public**

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

Organisé par

EMS

Durée

0,5 jour

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 1: La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation – EMS

Contexte

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, supprime la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un changement de culture. Et qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs. Les personnes en position d'encadrement sont particulièrement touchées par cette réforme : elles doivent en comprendre les enjeux, s'approprier les nouvelles modalités pour faire des entretiens professionnels un moment fort institutionnel tant pour les agents, que pour l'encadrement et l'établissement. Pour ce faire, elles doivent se doter de nouveaux outils (ex. : fiches de poste, comptes rendus, etc.), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

Objectifs**Objectif général**

Acquérir des techniques spécifiques en lien avec les objectifs de l'entretien professionnel et les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

Objectifs spécifiques

- Identifier des objectifs individuels et collectifs.
- Savoir mettre en œuvre les techniques de fixation et de négociation.
- Définir les indicateurs associés.
- Évaluer les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

Modalités pédagogiques

- Tests de positionnement, quiz.
- Réflexion et travaux de groupe.
- Cas pratique, situations professionnelles reconstituées, jeux de rôle.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

62.AC�**Public**

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

Organisé par

Prisma

Durée

0,5 jour

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 1: La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation – Prisma

Contexte

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, supprime la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle.

Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un changement de culture. Et qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs.

Les personnes en position d'encadrement sont particulièrement touchées par cette réforme: elles doivent en comprendre les enjeux, s'approprier les nouvelles modalités pour faire des entretiens professionnels un moment fort institutionnel tant pour les agents, que pour l'encadrement et l'établissement.

Pour ce faire, elles doivent se doter de nouveaux outils (ex. : fiches de poste, comptes rendus, etc.), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

Objectifs**Objectif général**

Se doter des techniques permettant de fixer des objectifs évaluable.

Objectifs spécifiques

- > Identifier les objectifs individuels et collectifs.
- > Savoir mettre en œuvre les techniques de fixation et de négociation.
- > Définir les indicateurs associés.
- > Évaluer les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

Modalités pédagogiques

Pédagogie active:

- > donner du sens par rapport à son expérience;
- > exercices pratiques d'appropriation;
- > mises en situation;
- > jeux de rôle.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

63.AC�

Public

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

Organisé par

Déméter Santé

Durée

0,5 jour

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 2: La formalisation du compte rendu – Déméter Santé

Contexte

Sera renseigné ultérieurement.

Objectifs

- > Consolider ses savoirs.
- > Développer ses compétences.
- > S'entraîner à la formalisation écrite d'un compte rendu d'entretien professionnel.

Modalités pédagogiques

- > Expression guidée par questionnement.
- > Apports didactiques et conceptuels.
- > Échanges, partage d'expérience.
- > Étude de cas, analyse de situations.
- > Jeux de rôle/simulations, sur la base de situations proposées par les participants et/ou le formateur.
- > Travail en sous-groupes.
- > Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

64.AC�**Public**

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

Organisé par

EMS

Durée

0,5 jour

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 2 : La formalisation du compte rendu – EMS

Contexte

La loi 2019-828 du 6 août 2019 dite de « Transformation de la fonction publique », prévoit notamment, dans son article 27, la suppression de la notation des agents à compter du 1er janvier 2021 et la mise en œuvre généralisée de l'entretien professionnel annuel. Cette évolution réglementaire va impacter considérablement la gestion de l'évaluation et ses différents impacts sur la gestion RH et les carrières des agents.

Objectifs**Objectif général**

S'entraîner à la formalisation écrite d'un compte rendu d'entretien professionnel.

Objectifs spécifiques

- > Identifier les documents utiles à la préparation de l'entretien.
- > Savoir rédiger les informations essentielles devant figurer dans les différentes rubriques de l'entretien professionnel.
- > Connaître les enjeux, les impacts et conséquences que peuvent engendrer la formalisation écrite d'un compte rendu de l'entretien professionnel.

Modalités pédagogiques

- > Tests de positionnement, quiz.
- > Réflexion et travaux de groupe.
- > Cas pratique, situations professionnelles reconstituées, jeux de rôle.
- > Apports théoriques, schémas, articles.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

65.AC�

Public

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

Organisé par

Prisma

Durée

0,5 jour

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 2: La formalisation du compte rendu – Prisma

Contexte

Pour les encadrants qui souhaitent perfectionner la rédaction du compte rendu.

Objectifs

Objectif général

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

Objectifs spécifiques

- > Connaître les enjeux, les impacts et conséquences que peuvent engendrer la formalisation écrite d'un compte rendu de l'entretien professionnel.
- > Identifier les informations nécessaires à la préparation de l'entretien professionnel.
- > Savoir rédiger les informations essentielles.
- > Être en mesure de formuler l'appréciation littérale de la valeur professionnelle.
- > Savoir respecter les échéances du circuit du compte rendu.

Modalités pédagogiques

Pédagogie active:

- > donner du sens par rapport à son expérience;
- > entraînement concret à partir d'une analyse de cas;
- > prise en compte de cas apportés par les participants.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

66.ACN**Public**

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

Organisé par

Déméter Santé

Durée

0,5 jour

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 3 : La conduite de l'entretien – Déméter Santé

Contexte

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, supprime la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un changement de culture. Et qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs. Les personnes en position d'encadrement sont particulièrement touchées par cette réforme : elles doivent en comprendre les enjeux, s'approprier les nouvelles modalités pour faire des entretiens professionnels un moment fort institutionnel tant pour les agents, que pour l'encadrement et l'établissement. Pour ce faire, elles doivent se doter de nouveaux outils (ex. : fiches de poste, comptes rendus, etc.), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

Objectifs

- Consolider ses savoirs.
- Développer ses compétences.
- Acquérir les techniques spécifiques liées à la conduite d'un entretien professionnel.
- Savoir instaurer un climat de confiance, gérer les émotions, éviter les dérives.
- S'entraîner entre pairs via des jeux de rôle.

Modalités pédagogiques

- Expression guidée par questionnement.
- Apports didactiques et conceptuels.
- Échanges, partage d'expérience.
- Étude de cas, analyse de situations.
- Jeux de rôle/simulations, sur la base de situations proposées par les participants et/ou le formateur.
- Travail en sous-groupes.
- Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

67.ACN

Public

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

Organisé par

EMS Santé

Durée

0,5 jour

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 3 : La conduite de l'entretien – EMS Santé

Contexte

La loi 2019-828 du 6 août 2019 dite de « Transformation de la fonction publique », prévoit notamment, dans son article 27, la suppression de la notation des agents à compter du 1er janvier 2021 et la mise en œuvre généralisée de l'entretien professionnel annuel. Cette évolution réglementaire va impacter considérablement la gestion de l'évaluation et ses différents impacts sur la gestion RH et les carrières des agents.

Objectifs

Objectif général

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

Objectifs spécifiques

- > Identifier les enjeux, finalités et objectifs de l'entretien professionnel.
- > Acquérir les techniques spécifiques liées à la conduite d'un entretien professionnel.
- > S'entraîner entre pairs *via* des jeux de rôle.

Modalités pédagogiques

- > Tests de positionnement, quiz.
- > Réflexion et travaux de groupe.
- > Cas pratique, situations professionnelles reconstituées, jeux de rôle.
- > Apports théoriques, schémas, articles.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

68.AC�

Public

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

Organisé par

Prisma

Durée

0,5 jour

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 3 : La conduite de l'entretien – Prisma

Contexte

Pour les encadrants qui souhaitent développer durant l'entretien : l'écoute, l'empathie, la bienveillance, la gestion émotionnelle. Grâce à un entraînement par simulations.

Objectifs

Objectif général

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

Objectifs spécifiques

- > Identifier les enjeux, finalités et objectifs de l'entretien professionnel.
- > Acquérir les techniques spécifiques liées à la conduite d'un entretien professionnel en s'entraînant entre pairs.
- > S'entraîner grâce à des simulations.

Modalités pédagogiques

Pédagogie active:

- > donner du sens par rapport à son expérience;
- > exercices pratiques d'appropriation;
- > simulation;
- > jeux de rôle.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

69.AC�

Public

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

Organisé par

Déméter Santé

Durée

0,5 jour

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 4: La préparation d'un entretien délicat – Déméter Santé

Contexte

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, supprime la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un changement de culture. Et qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs. Les personnes en position d'encadrement sont particulièrement touchées par cette réforme : elles doivent en comprendre les enjeux, s'approprier les nouvelles modalités pour faire des entretiens professionnels un moment fort institutionnel tant pour les agents, que pour l'encadrement et l'établissement. Pour ce faire, elles doivent se doter de nouveaux outils (ex. : fiches de poste, comptes rendus, etc.), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

Objectifs

- Consolider ses savoirs.
- Développer ses compétences.
- Acquérir les techniques spécifiques liées à la conduite d'un entretien professionnel.
- Savoir préparer un entretien professionnel délicat.
- Acquérir des techniques pour conduire un entretien professionnel délicat.

Modalités pédagogiques

- Expression guidée par questionnement.
- Apports didactiques et conceptuels.
- Échanges, partage d'expérience.
- Étude de cas, analyse de situations.
- Jeux de rôle/simulations, sur la base de situations proposées par les participants et/ou le formateur.
- Travail en sous-groupes.
- Analyse, démarche réflexive autour du vécu et des situations de travail.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

70.AC�**Public**

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

Organisé par

EMS

Durée

0,5 jour

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 4 : La préparation d'un entretien délicat – EMS

Contexte

La loi 2019-828 du 6 août 2019 dite de « Transformation de la fonction publique », prévoit notamment, dans son article 27, la suppression de la notation des agents à compter du 1er janvier 2021 et la mise en œuvre généralisée de l'entretien professionnel annuel. Cette évolution réglementaire va impacter considérablement la gestion de l'évaluation et ses différents impacts sur la gestion RH et les carrières des agents.

Objectifs**Objectif général**

Préparer un entretien délicat.

Objectifs spécifiques

- > Échanger entre pairs sur des situations problématiques.
- > Analyser des cas concrets et proposer des pistes de réflexion.
- > Apport de connaissances théoriques en lien avec les situations exposés.

Modalités pédagogiques

- > Tests de positionnement, quiz.
- > Réflexion et travaux de groupe.
- > Cas pratique, situations professionnelles reconstituées, jeux de rôle.
- > Apports théoriques, schémas, articles.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

71.ACN

Public

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

Organisé par

Prisma

Durée

0,5 jour

Se former aux techniques de l'entretien professionnel

Module 4: La préparation d'un entretien délicat – Prisma

Contexte

Pour les encadrants qui souhaitent trouver, dans le partage de pratiques entre pairs, des pistes de sortie à des entretiens délicats.

Objectifs

Objectif général

Préparer un entretien délicat.

Objectifs spécifiques

- > Identifier quelles situations délicates pourraient faire l'objet d'un échange entre pairs.
- > Rechercher des pistes de solutions sur les différents types de situations problématiques identifiées dans la typologie.
- > La conduite des entretiens délicats et la qualité de vie au travail.

Modalités pédagogiques

Pédagogie active:

- > donner du sens par rapport à son expérience;
- > exercices pratiques d'appropriation;
- > mises en situation;
- > échanges entre pairs.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

72.ACN

Public

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

Organisé par

Déméter Santé

Durée

14 heures

Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel

Contexte

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, supprime la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un changement de culture. Et qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs. Les personnes en position d'encadrement sont particulièrement touchées par cette réforme : elles doivent en comprendre les enjeux, s'approprier les nouvelles modalités pour faire des entretiens professionnels un moment fort institutionnel tant pour les agents, que pour l'encadrement et l'établissement. Pour ce faire, elles doivent se doter de nouveaux outils (ex. : fiches de poste, comptes rendus, etc.), prévoir davantage de temps pour réaliser au mieux l'entretien professionnel, apporter une attention particulière aux conditions de l'entretien et à la fixation d'objectifs.

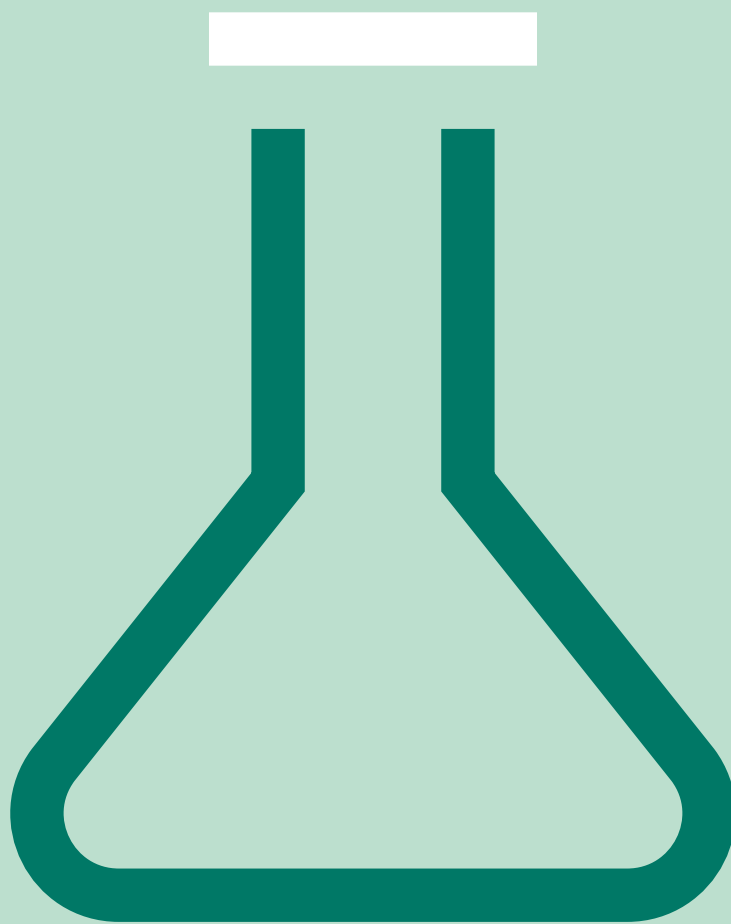
Objectifs

- > Connaître le cadre réglementaire et les nouvelles modalités d'appréciation de la valeur professionnelle dans la FPH.
- > Se préparer à être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel pour accompagner le changement.
- > Consolider ses compétences dans le domaine de la pédagogie pour adultes en formation.
- > Concevoir le déroulé et les supports de la formation « Conduite de l'entretien professionnel » en tenant compte des objectifs et des spécificités de son établissement.
- > S'exercer dans le cadre bienveillant de la formation.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

LA ForMuLE Anfh = « Les Achats de FORmation MUtualisés en Ligne pour les Etablissements adhérents de l'Anfh ».



L'Anfh a lancé en 2019, « LA FOrMuLE », son nouvel outil de commande de formation en ligne. Ce nouvel outil numérique proposé par l'Anfh a pour objectif de faciliter l'achat des formations pour les établissements de la Fonction publique hospitalière, adhérents à l'Anfh.

4.

Relations inter- personnelles – Dimension sociale et environnement



Formations
e-learning



Formations Blended
e-learning + présentiel

73.AFR**Public**

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

Organisé par

Itaque

Durée

2 jours

Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH – Itaque

Contexte

Sera communiqué ultérieurement.

Objectifs

- > appréhender et comprendre le cadre, les rôles et les missions du référent Égalité;
- > contribuer à la construction et au déploiement d'une politique égalité concrète et opérationnelle;
- > développer sa posture de facilitateur(trice) en proximité;
- > comprendre les enjeux du réseau de référents, et s'y impliquer;
- > se préparer à l'action.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

74.AFR**Public**

Tout public

Organisé par

Formavenir Performances

Durée

Module 1: 4 jours en 2+1+1
Module 2: 3 jours en 2 + 0,5
+ 0,5

Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH – Formavenir Performances

Contexte

Exemple d'un GHT ayant déjà mené une politique d'égalité professionnelle.

Objectifs**MODULE 1***DIAGNOSTIC ET CADRAGE
DE L'ACCOMPAGNEMENT*

> Réaliser un diagnostic et déterminer l'accompagnement adapté pour permettre de définir et mettre en place une politique d'égalité professionnelle.

MODULE 2*ACCOMPAGNEMENT DES ACTEURS
DE L'ÉTABLISSEMENT*

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

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

75.AFN**Public**

Tout public

Organisé par

Groupe Egaé

Durée

Module 1: 2 à 4 jours

Module 2: 1 à 3 jours

Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH – Groupe Egaé

Contexte

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017. Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert. En application de l'action 1.5 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, la circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics précise les missions des référentes et référents Égalité. Cette même circulaire précise que chaque administration de l'État doit se doter, d'ici le 1^{er} mars 2020, d'un réseau de référentes et référents Égalité, désignés au sein de chaque direction ou service d'administration centrale, service déconcentré, préfecture, académie ou établissement public administratif de l'État, afin que l'ensemble des agents publics puissent saisir un référent Égalité de proximité, sans préjudice de la mise en place d'une mutualisation.

Objectifs**MODULE 1***DIAGNOSTIC ET CADRAGE
DE L'ACCOMPAGNEMENT*

Réaliser un diagnostic quantitatif et qualitatif de l'égalité professionnelle dans l'établissement et préfigurer le plan d'action.

MODULE 2:*ACCOMPAGNEMENT DES ACTEURS
DE L'ÉTABLISSEMENT*

Formaliser un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle pour l'établissement, des indicateurs de suivi et des outils de mise en œuvre.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

76.AFR

Public

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

Organisé par

Itaque

Durée

1 jour

Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH – Itaque

Contexte

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017. Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert. En application de l'action 1.5 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, la circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics précise les missions des référentes et référents Égalité. Cette même circulaire précise que chaque administration de l'État doit se doter, d'ici le 1^{er} mars 2020, d'un réseau de référentes et référents Égalité, désignés au sein de chaque direction ou service d'administration centrale, service déconcentré, préfecture, académie ou établissement public administratif de l'État, afin que l'ensemble des agents publics puissent saisir un référent Égalité de proximité, sans préjudice de la mise en place d'une mutualisation.

Objectifs

Formation des agent(e)s des services de ressources humaines :

- > comprendre les enjeux et les impacts du cadre légal de l'égalité professionnelle sur la gestion des RH;
- > intégrer efficacement la politique Égalité dans le quotidien de l'établissement et du service RH;
- > initier et accompagner le déploiement de la démarche Égalité;
- > incarner l'égalité dans les pratiques RH;
- > se préparer à l'action.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

**77.AFR****Public**

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

Organisé par

Itaque

Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH – Itaque

Contexte

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017. Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert. En application de l'action 1.5 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, la circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics précise les missions des référentes et référents Égalité. Cette même circulaire précise que chaque administration de l'État doit se doter, d'ici le 1^{er} mars 2020, d'un réseau de référentes et référents Égalité, désignés au sein de chaque direction ou service d'administration centrale, service déconcentré, préfecture, académie ou établissement public administratif de l'État, afin que l'ensemble des agents publics puissent saisir un référent Égalité de proximité, sans préjudice de la mise en place d'une mutualisation.

Objectifs

Formation de l'encadrant intermédiaire, premier relais du déploiement opérationnel de la lutte contre les stéréotypes, les inégalités et les discriminations :

- > apprendre à repérer les situations potentiellement inégalitaires et discriminatoires ;
- > appliquer et mettre en œuvre la politique d'égalité professionnelle de son établissement ;
- > porter et incarner cette politique Égalité ;
- > accompagner les établissements, les décideurs et leurs équipes dans le déploiement de cette démarche ;
- > décliner cette politique de manière pragmatique, adaptée aux contextes et enjeux de l'établissement.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

**78.AFR****Public**

Tout personnel en situation d'encadrement, y compris personnels médicaux et agents des services RH ou formation

Organisé par

JLO

Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH – JLO

Contexte

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017. Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert. En application de l'action 1.5 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, la circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics précise les missions des référentes et référents Égalité. Cette même circulaire précise que chaque administration de l'État doit se doter, d'ici le 1^{er} mars 2020, d'un réseau de référentes et référents Égalité, désignés au sein de chaque direction ou service d'administration centrale, service déconcentré, préfecture, académie ou établissement public administratif de l'État, afin que l'ensemble des agents publics puissent saisir un référent Égalité de proximité, sans préjudice de la mise en place d'une mutualisation.

Objectifs

Formation de l'encadrant intermédiaire, premier relais du déploiement opérationnel de la lutte contre les stéréotypes, les inégalités et les discriminations :

- > connaître les enjeux en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes ;
- > savoir intégrer une politique d'égalité et de mixité dans son service ;
- > savoir réagir face à des inégalités constatées ;
- > savoir développer une dynamique d'équipe autour de l'égalité professionnelle.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

79.AFR**Public**

Référentes et référents
Égalité femmes-hommes
ou Diversité

Organisé par

JLO

Durée

2 jours

Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH – JLO

Contexte

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017. Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert. En application de l'action 1.5 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, la circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics précise les missions des référentes et référents Égalité. Cette même circulaire précise que chaque administration de l'État doit se doter, d'ici le 1^{er} mars 2020, d'un réseau de référentes et référents Égalité, désignés au sein de chaque direction ou service d'administration centrale, service déconcentré, préfecture, académie ou établissement public administratif de l'État, afin que l'ensemble des agents publics puissent saisir un référent Égalité de proximité, sans préjudice de la mise en place d'une mutualisation.

Objectifs

Formation des référent(e)s Égalité et/ou Diversité :

- comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes ;
- connaître les obligations légales en matière d'égalité femmes-hommes ;
- savoir établir un état des lieux des inégalités femmes-hommes ;
- savoir intégrer et piloter une politique d'égalité et de mixité professionnelle.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ
> 05 96 42 57 43

80.AFR**Public**

Agentes et agents des services de ressources humaines

Organisé par

JLO

Durée

2 jours

Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH – JLO

Contexte

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017. Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert. En application de l'action 1.5 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, la circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics précise les missions des référentes et référents Égalité. Cette même circulaire précise que chaque administration de l'État doit se doter, d'ici le 1^{er} mars 2020, d'un réseau de référentes et référents Égalité, désignés au sein de chaque direction ou service d'administration centrale, service déconcentré, préfecture, académie ou établissement public administratif de l'État, afin que l'ensemble des agents publics puissent saisir un référent Égalité de proximité, sans préjudice de la mise en place d'une mutualisation.

Objectifs

Formation des agent(e)s des services de ressources humaines :

- comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour un service de ressources humaines ;
- connaître les fondements juridiques et les obligations de l'administration ;
- savoir intégrer l'égalité professionnelle dans les processus de gestion des ressources humaines.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

81.AFR**Public**

Tout public

Organisé par

Formavenir
Performances

Durée

Module 1: 3 jours en 1 + 2

Module 2: 3 jours en

2 + 0,5 + 0,5

Dispositif – Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH – Formavenir Performances

Contexte

Exemple d'un établissement du champ
personnes âgées n'ayant jamais mené une
réflexion sur l'égalité professionnelle.

Objectifs**Module 1****Diagnostic et cadrage de l'accompagnement**

Réaliser un diagnostic et déterminer l'accompa-
gnement adapté pour permettre de définir et
mettre en place une politique d'égalité
professionnelle.

Module 2**Accompagnement des acteurs
de l'établissement**

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

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

82.AFR**Public**

L'ensemble des personnels soignants des établissements de santé

Organisé par

Elide ou Formavenir

Durée

3 jours

La communication non verbale dans la relation aux patients déments/désorientés ou non communicants

Contexte

Selon l'ouvrage intitulé *Médecines complémentaires et alternatives : pour ou contre ?*, la pleine conscience est issue de la doctrine bouddhiste et de ses pratiques méditatives. Jon Kabat-Zinn, professeur de médecine, est l'initiateur du programme MBSR (*Mindfulness-Based Stress Reduction*), premier modèle hospitalier à destination des patients de cette pratique aux USA au début des années 1970. Il la définit ainsi : « Porter délibérément son attention sur le moment présent, à ce qui se déploie en moi et autour de moi, moment après moment et sans jugement (avec bienveillance) ». En France, la HAS (Haute autorité de santé) a reconnu que la méditation en pleine conscience est un véritable moyen (parmi d'autres) pour agir sur la santé mentale et le stress des personnels de la Fonction publique hospitalière.

Ainsi, cette pratique, après formation des personnels hospitaliers, leur permettrait de prendre du recul face aux situations rencontrées et de mieux réguler leur stress afin de réagir de façon positive et adaptée en contexte professionnelle.

Objectifs

- Échanger avec les patients déments/désorientés ou non communicants.
- Améliorer la prise en charge et la relation patient/soignant.
- Repérer les situations dans lesquelles les échanges verbaux entre patients et soignants sont altérés.
- S'approprier les techniques de communication non verbale.
- Expliquer les consignes appropriées aux patients et les faire participer aux soins.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

83.AFR**Public**

Tout public de la FPH

Organisé par

Déméter Santé
ou Plénitudes

Durée

3 jours

Sensibilisation à la méditation en pleine conscience, outil de prévention pour lutter contre l'épuisement professionnel (*burn-out*)

Contexte

L'épuisement professionnel (*burn-out*) est un réel sujet de préoccupation pour les soignants et personnels hospitaliers ainsi que pour les observateurs du système de santé, en raison de son importance et de son accroissement. Face à la maladie, à la souffrance, à la mort d'une part, et aux contraintes du quotidien (limitation de moyens, charge de travail, densification du travail, etc.), l'idéal de soin et l'idéal du métier peuvent s'altérer chez le personnel soignant (mais aussi chez les médecins et l'ensemble des hospitaliers) entraînant selon les individus des conduites à risques, la baisse de la compétence au travail, un désintérêt avec le travail ou encore un excès de présence au travail et dans des cas extrêmes, l'usage d'alcool et/ou de psychotropes.

La HAS a reconnu que la méditation en pleine conscience est un véritable moyen pour agir sur la santé mentale et le stress. Elle permet d'être dans un bon état mental et psychologique dans la relation d'aide.

Objectifs

- > Découvrir la méditation en pleine conscience : aspects conceptuels, processus d'action, recherches, études cliniques.
- > Entraîner l'attention pour faciliter la concentration.
- > Développer la présence à soi et aux autres (agents et patients).
- > Développer une attitude d'ouverture et d'entraînement de l'attention à l'instant présent.
- > Renforcer l'écoute consciente et la bienveillance.
- > Savoir prendre en charge de façon intégrative : corps/cognition/comportement.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

Axe 4

Relations interpersonnelles – Dimension sociale et environnement

84.AFR

Public

Tout agent de la FPH

Organisé par

En cours

Durée

2 jours

La place du son dans l'environnement professionnel

Contexte

Sera communiqué ultérieurement.

Objectifs

- > Connaître et percevoir les impacts de l'environnement sonore et musical sur les plans émotionnels, physiques et psychologiques.
- > Savoir développer des pratiques ayant un impact bénéfique sur l'émotionnel, le relationnel et le comportemental (sommeil, stress, moral, douleur, mémoire, etc.).
- > Identifier l'effet bienfaisant de l'environnement sonore dans une unité de travail.
- > Adapter les pratiques de sonothérapie selon leur contexte et les moments de mise en œuvre (élaboration d'une boîte à outils sonore institutionnelle).
- > Évaluer l'impact des pratiques au sein de son établissement.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

85.AFN

Public

Tout agent de la FPH

Organisé par

En cours

Durée

2 à 3 jours

Améliorer la communication dans la relation soignant/soigné/ famille/proches

Contexte

Une mauvaise communication entre les professionnels de santé, les patients et leur entourage est aussi devenue un motif habituel de poursuites judiciaires intentées par les patients à l'encontre de leurs professionnels de santé. Les professionnels de santé reconnaissent l'importance de la qualité de la communication et de l'accueil mais, malgré l'amélioration de leur enseignement en formation initiale, ils se sentent souvent peu préparés à cet aspect fondamental de leur activité professionnelle. La pratique seule, non encadrée, ne suffit pas forcément à améliorer les compétences en communication. En outre, la communication soignant/soigné/proches est complémentaire de la communication interprofessionnelle et du travail en équipe. Les compétences en communication des professionnels de santé doivent être adaptées aux attentes et besoins du patient et/ou de ses proches ainsi qu'à la situation dans laquelle cette communication est réalisée (par exemple : prise en charge en situation d'urgence ou au décours d'une pathologie chronique).

Objectifs

- > Faire prendre conscience que la communication en santé est partie intégrante des actes de soins quotidiens, qu'elle s'acquiert et est une composante importante tout au long de la prise en charge du patient, de la famille et de ses proches, de l'accueil à la sortie du patient.
- > Comprendre que la communication peut affecter, positivement comme négativement, la qualité et la sécurité des soins et conduire à des événements indésirables.
- > Savoir utiliser une communication et une relation en santé adaptées à la personne et au type d'information (par exemple : annonce d'une mauvaise nouvelle, recueil d'un consentement) et au type de situation (par exemple : urgence, pathologie chronique).
- > Maximiser les opportunités pour les professionnels d'impliquer les patients et leur entourage dans les soins et les traitements.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

**86.AFN****Public**

Tout public

Organisé par

Primum Non Nocere

Développement durable

Webinaires

Contexte

Sera communiqué ultérieurement.

Objectifs**WEBINAIRE 1**

COMMENT FAVORISER LE DÉPLOIEMENT D'UNE POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE AU SEIN DE MON ÉTABLISSEMENT?

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

WEBINAIRE 2

COMMENT MENER UN DIAGNOSTIC DE DÉVELOPPEMENT DURABLE?

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

WEBINAIRE 3

COMMENT FORMALISER UN PLAN D'ACTION ADAPTÉ À L'ÉTABLISSEMENT?

- > Co-rédiger un plan d'action personnalisé et le prioriser.
- > Co-rédiger une politique de développement.

WEBINAIRE 4

COMMENT METTRE EN ŒUVRE LES ACTIONS, COMMENT LES PRIORISER?

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

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

Axe 4

Relations interpersonnelles – Dimension sociale et environnement

87.AFN

Public

Public 1 : Tout public

Public 2 : Cadres

Organisé par

Efors ou Level UP

Durée

3 jours

par public

Être bien avec soi, pour être bien avec les autres dans son environnement professionnel

Contexte

Le ressenti de nombreux agents amène à penser que le raisonnement individualiste prévaut sur l'action collective. Les relations interpersonnelles augmentent les difficultés au travail dans un environnement général en tension.

Objectifs

Améliorer les canaux de communication

- > S'octroyer des temps d'échanges
- > Différencier la personne de la fonction
- > Analyser sa pratique : action/réaction
- > Être soi au travail : affirmation de soi, assertivité
- > Établir des relations d'entraide

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

88.AFN**Public**

Agents de plus de 45 ans

Organisé par

IRFOCOP

Durée

2 jours

Agents de la Fonction Publique Hospitalière et seconde partie de carrière

Contexte

Notre cartographie régionale des métiers et des compétences de 2016 nous renseigne sur la population active dans la FPH en Martinique : 58 % des agents sont en seconde partie de carrière (plus de 45 ans). Avec un âge médian de 46,8 ans, soit plus de 4,7 points au-dessus de la moyenne nationale, la Région Martinique s'annonce comme l'un des départements les plus « vieux » de France d'ici quelques années. Nous pouvons noter que dans certains corps de métiers il y a 80 % de plus de 45 ans. - De nombreux changements au niveau législatif, organisationnel, technologique et structurel induisent un sentiment de perte de repères pour certains agents. - En deuxième partie de carrière des facteurs peuvent provoquer une perte de sens chez certains agents : usure professionnelle « naturelle, psychologique, physique ». Dans un contexte sociétal difficile et même avec un seuil de compétences atteint, les perspectives d'évolution sont encore envisageables. Tout ce contexte crée des périodes de remise en question. L'Anfh met en place cette formation afin de les transformer en opportunité professionnelle et/ou épanouissement personnel.

Objectifs

- > Appréhender et accepter les principes du changement
- > Comprendre les différents dispositifs périprofessionnels pour valoriser et mobiliser ses compétences pour un meilleur épanouissement (formateur, VAE, valoriser les compétences cachées, devenir tuteur...)
- > Identifier les leviers qui peuvent aider l'agent à construire sa seconde partie de carrière (BC, conseil en évolution professionnelle, reconversion professionnelle ...)
- > Comprendre les mutations de la société et la nécessaire adaptation

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

Le dispositif Développement durable RSE: sensibilisation et accompagnement.



L'Anfh, dans le cadre du 12^e objectif de son plan stratégique 2020-2023 tient à accompagner ses adhérents dans l'amélioration de leur qualité de soins et de travail à travers la mise en place de ces initiatives. Un kit pratique est mis à disposition afin de découvrir et de mettre en place des démarches de développement durable et RSE au sein des établissements. Plus d'infos : www.anfh.fr | <https://www.anfh.fr/thematiques/developpement-durable-et-responsabilite-sociale-des-etablissements-rse>

Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

5.

Actions en faveur des publics fragilisés



Formations
e-learning



Formations Blended
e-learning + présentiel

89.AFR

Public

Tout public

Organisé par

En cours

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

Contexte

La réforme de la formation professionnelle a fait apparaître la notion de « socle » dans le champ de la formation continue. L'ANI du 14 décembre 2013 est venu réaffirmer la nécessité de définir un « socle de compétences professionnelles » et a chargé une instance technique représentative des partenaires sociaux, le COC (Comité observatoire et certifications) de « définir le socle de compétences professionnelles avant la fin du premier semestre 2014 ». Lors de la signature de l'ANI, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale le socle de connaissances et de compétences est inscrit à deux reprises ;

➤ Comme action de formation éligible au Compte personnel de formation (CPF) : « Les formations éligibles au Compte personnel de formation sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ».

➤ Comme action de formation s'inscrivant dans la contribution des Régions aux actions de lutte contre de l'illettrisme : « En application de l'article L.121-2 du Code de l'éducation, la Région contribue à la lutte contre l'illettrisme sur le territoire régional en organisant des actions de prévention et d'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences défini par décret »

Objectifs

En préambule

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.

Il s'articule autour de 3 axes principaux :

Le premier, sensibilisation, vise l'appropriation de la problématique par l'ensemble des acteurs susceptibles d'orienter vers le dispositif.

Le deuxième axe, professionnalisation des acteurs et repérage, a pour objectif d'aider l'ensemble des acteurs qui repèrent, orientent ou accompagnent les agents.

Enfin, le parcours de formation agent comporte une phase de positionnement et un parcours de formation adapté aux besoins de l'agent et de son établissement.

À travers le dispositif 4C, en valorisant la certification et la qualification, l'Anfh accompagne toujours au plus près l'évolution des compétences des agents de la Fonction publique hospitalière

Le cadre de référence de 4C et les 8 domaines du socle commun :

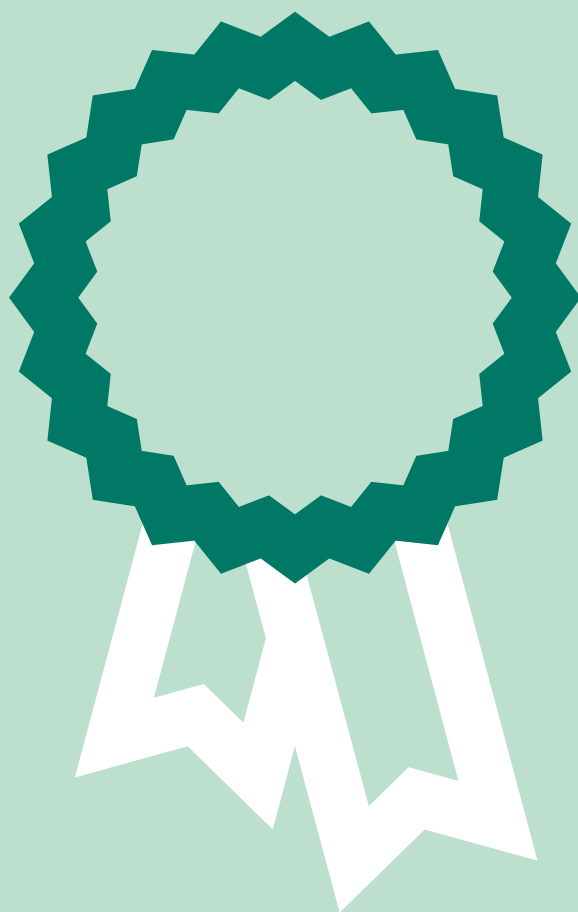
- Communiquer en français
- Utiliser des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique
- Savoir utiliser des techniques usuelles de l'information et des outils numériques
- Être apte à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe
- Travailler en autonomie et à réaliser 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.

Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

**Retrouvez
toutes les formations
sur le site
www.anfh.fr**



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

Calendrier des formations

JANVIER			FÉVRIER			MARS			AVRIL			MAI			JUIN				
D	1	Jour de l'An	M	1		M	1		S	1		L	1	Fête du travail	J	1	Séminaire des RFC		
L	2	Fermeture Anfh	J	2		J	2		D	2		M	2	Multi + CHUM	Mobiliser humour ANAIS F	V	2		
M	3		V	3		V	3		L	3	Multi + CHUM	Santé sexuelle AIUS	M	3		S	3		
M	4		S	4		S	4		M	4		J	4		Mobiliser humour ANAIS F	D	4		
J	5		D	5		D	5		M	5		V	5	BR		L	5	Méthode AGILE CESIFORM	Multi + CHUM
V	6		L	6	FAE : ACH	L	6	Multi + CHUM	J	6		S	6			M	6		
S	7		M	7	FAE : ACH et TSH	M	7		V	7	Vendredi Saint	D	7			M	7	Méthode AGILE CESIFORM	Humour J3
D	8		M	8		M	8	Etre bien avec soi LEVEL UP	S	8		L	8	8 Mai 1945		J	8		Humour J4
L	9	FAE : TSH	J	9		J	9		D	9		M	9			V	9		
M	10		V	10		V	10		L	10	Pâques	M	10	4C	Bientraitance managériale CEDRE SANTE	S	10		
M	11		S	11		S	11		M	11		J	11			D	11		
J	12		D	12		D	12		M	12		V	12			L	12	4C	Manager Multi site DEMETER
V	13		L	13	FAE : ACH et TSH	L	13	Etre bien avec soi LEVEL UP	J	13		S	13			M	13		
S	14		M	14		M	14		V	14		D	14			M	14		
D	15		M	15		M	15		S	15		L	15		Bientraitance managériale CEDRE SANTE	J	15		
L	16		J	16	BR	J	16	Construire ensemble NONAKA	D	16		M	16			V	16	Commission	
M	17		V	17		V	17		L	17	2 ^{de} partie de carrière IRFOCOP	M	17	Contention psychiatrique INFORSANTE		S	17		
M	18		S	18		S	18		M	18		J	18	Ascension		D	18		
J	19		D	19		D	19		M	19	2 ^{de} partie de carrière IRFOCOP	V	19	Fermeture Anfh		L	19		
V	20	CRSG	L	20		L	20	Entretien prénatal FORMAVENIR	J	20		S	20	ASH M3/M4 Réseau de cèdre		M	20		
S	21		M	21	Mardi gras	M	21	Construire ensemble NONAKA	V	21		D	21			M	21		
D	22		M	22	Mercredi des cendres	M	22	ASH M1/M2 Réseau de cèdre	S	22		L	22	Abolition Esc		J	22		Multi + CHMD
L	23	FAE : ACH et TSH	J	23		J	23	Commission	D	23		M	23		4C	V	23	Rdv Webinaire	
M	24		V	24		V	24		L	24	4C	M	24	Cyber Vigilance CRYSLIDE		S	24		
M	25	FAE : TSH	S	25		S	25		M	25		J	25	Cyber Vigilance DEMETER	Multi + CHMD	D	25		
J	26		D	26		D	26		M	26		V	26	Rdv Webinaire		L	26	CoDev GRIEPS	4C
V	27		L	27		L	27	Tuteur de stage SYNERGIE	J	27		S	27		Multi + CHMD	M	27		
S	28		M	28		M	28	Fiches réflexes CRYSLIDE	V	28	Rdv Webinaire	D	28			M	28	CoDev GRIEPS	
D	29					M	29		S	29		L	29	Pentecôte		J	29		
L	30					J	30	Multi + CHMD	D	30		M	30		ASH M5/M6 Réseau de cèdre	V	30	CRSG	
M	31	CT				V	31	Rdv Webinaire				M	31						

- Semaines dans l'année
- Vacances scolaires
- Jours fériés/chômés
- Commissions et séminaire des instances
- Fermeture Anfh
- Finances / Administratif et outils de la GRH
- Le soin / la prise en soin / les services supports qui favorisent les bonnes pratiques de prise en charge
- Egalité professionnelle / Développement durable /Compétences clés
- Management / Accompagnement aux mutationset aux changements
- Relations Interpersonnelles dimension sociale et environnement
- Journée d'informations Régionale GHT 972 : Le Groupement Hospitalier de Territoire Martinique
- Date limite de dépôt des demandes de financement

JUILLET			AOÛT			SEPTEMBRE			OCTOBRE			NOVEMBRE			DÉCEMBRE		
S	1		M	1		V	1		D	1		M	1	Toussaint	V	1	Rdv Webinaire
D	26		M	2		S	35		L	2	Multi + CHUM	J	2	Défunts		48	
L	3		J	3		D	3		M	3		V	3		D	3	
M	4		V	4		L	4		M	4	Commis-sion	S	44		L	4	Multi + CHUM
M	5		S	31		M	5		J	5	Journée d'Informations Régionales	D	5		M	5	
J	6		D	6		M	6		V	6		L	6	Multi + CHUM	M	6	
V	7		L	7		J	7		S	40		M	7		J	7	
S	27		M	8		V	8		D	8		M	8		V	8	CRSG
D	9		M	9		S	36		L	9		J	9	Entretien prénatal FOR-MAVENIR	S	49	
L	10		J	10		D	10		M	10		V	10	BR	D	10	
M	11		V	11		L	11		M	11	Etre bien avec soi EFORS	S	45		L	11	
M	12		S	32		M	12		J	12		D	12		M	12	Commis-sion
J	13		D	13		M	13		V	13		L	13		M	13	
V	14	Fête nationale	L	14	Fermeture Anfh	J	14		S	41		M	14		J	14	Multi + CHMD
S	28		M	15	Ascension	V	15	BR	D	15		M	15		V	15	
D	16		M	16		S	37		L	16	Etre bien avec soi EFORS	J	16		S	50	
L	17		J	17		D	17		M	17		V	17		D	17	
M	18		V	18		L	18		M	18		S	46		L	18	
M	19		S	33		M	19		J	19	Multi + CHMD	D	19		M	19	
J	20		D	20		M	20		V	20		L	20		M	20	
V	21		L	21		J	21	Multi + CHMD	S	42		M	21		J	21	
S	29		M	22		V	22		D	22		M	22		V	22	
D	23		M	23		S	38		L	23		J	23	Séminaires des instances	S	51	
L	24		J	24		D	24		M	24		V	24		D	24	
M	25		V	25		L	25		M	25		S	47		L	25	Noël
M	26		S	34		M	26		J	26		D	26		M	26	
J	27		D	27		M	27		V	27	Rdv Webinaire	L	27	Tuteur de stage IFSO	M	27	
V	28		L	28		J	28		S	43		M	28		J	28	
S	30		M	29		V	29	Rdv Webinaire	D	29		M	29		V	29	
D	30		M	30		S	39		L	30		J	30	Multi + CHMD	S	52	
L	31		J	31					M	31					D	31	

Anfh

–

Siège

265, rue de Charenton
75012 Paris

–

01 44 75 68 00
communication@anh.fr
www.anh.fr

