

**Plan
d'actions
régional
2025**
Corse





Flashez ce QRcode
pour accéder à
la version digitale

Éditorial

**« Un PAR 2025
renouvelé,
regroupant les
nouvelles actions de
formation régionales
(AFR) et celles que
nous reconduisons. »**

Offre de service à destination des établissements adhérents et de leurs agents, ce plan d'actions régionales (PAR), vous donne accès à tous les dispositifs d'accompagnement proposés par l'Anfh Corse, ainsi qu'à l'ensemble des formations qui seront déployées tout au long de l'année.

Comme chaque année, nous vous proposons un PAR renouvelé, qui regroupe les nouvelles actions de formation régionales (AFR) et celles que nous reconduisons pour répondre à la demande des agents. Ces formations, qui peuvent être organisées à la délégation régionale ou dans vos établissements, répondent à des enjeux actuels et permettent d'étoffer la politique interne de chaque

établissement, en termes de gestion hospitalière, d'évolution des parcours professionnels, de maintien des compétences et de connaissance, des évolutions des pratiques, dans tout le champ sanitaire et médico-social.

Afin d'accompagner nos établissements adhérents sur des sujets prioritaires au regard de l'actualité et des transformations au sein de la Fonction publique hospitalière, nous déployons également une série de dispositifs transverses permettant un accompagnement approfondi. Gestion de crise cyber, développement durable, attractivité et fidélisation des recrutements, intégration de l'intelligence artificiel dans les pratiques, font notamment partie des grands sujets sur lesquels notre offre est axée.

Bien sûr, ce PAR n'est pas restrictif mais constitue plutôt le socle de notre offre régionale. En fonction de vos priorités, nous restons en mesure de vous soutenir dans des actions nouvelles et innovantes. C'est d'ailleurs tout l'objet de notre Appel à projet régional, renouvelé cette année encore.

Quels que soient vos projets en matière de formation et d'évolution des pratiques professionnelles, l'ensemble de l'équipe reste disponible afin de vous apporter une réponse concrète, sous l'égide de nos instances paritaires.

Hospitalièrement vôtre !

Le Délégué régional
JOÏCE CARON

Sommaire

Éditorial	p. 03
Projet stratégique 2025 – 2028	p. 07
Présentation générale de l'Anfh	p. 08
Financement Anfh	p. 09
Les services destinés aux établissements adhérents	p. 10
Une équipe à votre service	p. 12
Les chiffres-clés	p. 15
Appel à projets régional : campagne 2025	p. 16
Conditions de prise en charge	p. 17
La plateforme e- formations de l'Anfh	p. 19
Dispositif accompagnement RH, métiers et compétences	p. 20
Dispositif seconde partie de carrière	p. 21
Dispositif cyberdéfense	p. 22
Dispositif TOTHEM	p. 24
Dispositif Qualité de vie au travail (QVT)	p. 25
Dispositif Intégrer l'Intelligence artificielle dans les modes de gestion et de prise en charge du secteur hospitalier	p. 26
Focus sur l'élaboration d'un parcours de formation	p. 27
Focus sur la Validation des Acquis de l'Expérience collective	p. 28

01

Qualité de vie au travail (QVT), santé au travail et conditions de travail

p. 29

- Gérer un conflit par la médiation 30
- Prévenir la violence intra-équipe dans les établissements de santé 31
- Communiquer avec ses collègues pour une efficacité du travail d'équipe 32
- Mieux-être au travail : les clefs pour réussir 33

Sommaire

02	Ressources humaines, Métiers, Management	p. 35
>	Validation des Acquis de l'Expérience collective	36
>	Formation des maîtres d'apprentissage dans la FPH	37
>	Dialogue social et négociations collectives dans la FPH	38
>	Attractivité et fidélisation pour les managers	39
>	Droits et obligations des agents de la FPH	40
>	Maîtriser les conditions d'octroi, de mise en œuvre et de suivi de la protection fonctionnelle dans la FPH	41
>	Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble ?	42
>	Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail	43
03	Parcours patient et prise en charge	p. 45
>	Comprendre et prendre en charge les personnes atteintes de troubles démentiels	46
>	Accompagner le patient/résident par le toucher	47
>	Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose – Module 1 : Diagnostic	48
>	Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose – Module 2 : Prise en charge	49
>	Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale	50
>	Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs	51
04	Stratégie et organisation	p. 53
>	Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la FPH	54
>	Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes – DÉMÉTER SANTÉ	56
>	Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes – CRISALYD	57
>	DISPOSITIF Cyberdéfense : sensibilisation à la cybersécurité (Webinaire).....	58
>	DISPOSITIF Cyberdéfense : mise en situation d'une cyberattaque – Bureaux des entrées	59
>	DISPOSITIF Cyberdéfense : mise en situation d'une cyberattaque – Génie biomédical	60
>	DISPOSITIF Cyberdéfense : mise en situation d'une cyberattaque – Services techniques	61
>	DISPOSITIF Cyberdéfense : mise en situation d'une cyberattaque – Direction	62
>	DISPOSITIF Cyberdéfense : comment piloter un Plan de continuité des activités (PCA)	63
>	DISPOSITIF Cyberdéfense : simuler une attaque/défense pour les agents des services informatiques hospitaliers	64
>	Du tout papier au numérique : rester autonome	65
>	Travailler avec l'intelligence artificielle	66

Sommaire

05	Formations à destination des personnels médicaux	p. 67
>	Entretien professionnel annuel des médecins.....	68
>	Médecin-manager : comment inspirer une dynamique d'équipe confiante, sereine et efficace ?	69
>	Médecin-manager : comment prévenir & faire face aux situations conflictuelles en milieu hospitalier ?	70
>	Formation au français pour les médecins peu francophones – Niveau CECRL A2 à B1 ou B1 à B2 – Parcours certifiant.....	71
>	Parcours manager médical : Module 1 – Positionnement (en distanciel).....	72
>	Parcours manager médical : Module 2 – La gouvernance hospitalière	73
>	Parcours manager médical : Module 3– Comprendre le rôle et la place du médecin manager dans la relation managériale individuelle et collective.....	74
>	Parcours manager médical : Module 4– Apprendre à anticiper et gérer les conflits	75
>	Parcours manager médical : Module 5 – identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie et conditions de travail tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux.....	76
>	Parcours manager médical : Module 6 optionnel – thème à définir et coconstruire avec le groupe et à valider par le commanditaire.....	77
	Formations hospitalières	p. 78
	Formations inter-fonction publique en Corse	p. 79
	Formations dispensées par la Fonction publique territoriale – CNFPT de Corse	p. 80
	Formations dispensées par la Fonction publique d'État	p. 81

D'un coup d'œil

Projet stratégique 2025-2028

Le projet stratégique prend ses racines dans les trois valeurs fondatrices de l'Anfh : la solidarité, le paritarisme et la proximité.

Trois valeurs qui guident ses ambitions depuis 1974 et continuent d'inspirer son action. Chaque nouvelle édition du projet stratégique correspond à une pierre apportée à l'édifice, reposant sur l'ensemble des ambitions portées par les projets stratégiques successifs.

Nouveau projet stratégique 2025-2028 : l'ambition de faire vivre un modèle singulier

À l'heure où les secteurs de la santé et de la formation professionnelle connaissent des évolutions profondes – à la fois démographiques, technologiques, sociétales, écologiques et numériques – le futur projet stratégique 2025-2028, anticipe l'impact de ces évolutions pour répondre aux nouveaux besoins et enjeux émergents. Au programme, un engagement renouvelé au service des projets des établissements et des professionnels, une mutualisation renforcée des ressources, un partage d'outils et de données, et le développement d'une offre toujours plus réactive. Chacune de ces orientations comprend notamment des objectifs spécifiques pour faciliter l'accès à la formation, renforcer les compétences, encourager la mobilité professionnelle et soutenir les transitions écologiques.

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 est de 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 trois 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.

Financement Anfh

L'Anfh collecte
5 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'Agence nationale pour le développement professionnel continu (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 national se déclinant en régions avec le FIPHFP sur le handicap.

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 de qualité de vie au travail ;
- > professionnalisation des acteurs « achats » dans les établissements ;
- > soutien aux démarches de certification des établissements et de 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 adhérents

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 formations 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 des bonnes pratiques avec d'autres établissements.

—
Plateforme d'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 formations, 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.

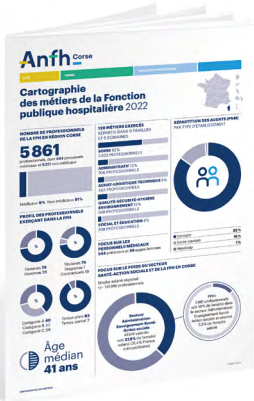
Dans le cadre de cette démarche d'accompagnement, l'Anfh a construit un outil de commande en ligne, permettant aux adhérents de consulter l'offre de formations achetée par l'Anfh et commander des sessions dans le cadre des marchés publics attribués par l'Association.

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 : Gesform Évolution

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 versions. 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 permettant 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). Possibilité 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 cartographie 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 à l'amélioration de la qualité de leurs actions de formation. 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 formations 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 nouveau dispositif, de les éclairer sur les choix

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

- > Des fiches pratiques sur les droits et les modalités d'utilisation du CPF : 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, FPTLV, CPF).

- > Etc.

La plateforme « e- formations »

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.

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

Présentation

Une équipe à votre service

Délégué régional

M. Joïce Caron

> 04 20 61 01 47
> j.caron@anfh.fr

Conseillère en dispositifs individuels

Mme. Laure Henning

> 04 20 61 01 48
> l.henning@anfh.fr

Conseillère en gestion de fonds

Mme. Sylvie Pietri

> 04 20 61 01 45
> s.pietri@anfh.fr

Conseillère formation

Mme. Alicia Garde

> 04 20 61 01 46
> a.garde@anfh.fr

Comment venir à l'Anfh Corse?

Adresse

Bâtiment C-
Parc belvédère,
avenue de la Libération
20 000 Ajaccio
www.anfh.fr/corse
Tél. : 04 95 21 42 66
corse@anfh.fr

En voiture

Au niveau de l'avenue Bévérini Vico,
suivre les panneaux « Les îles Sanguinaires » ou « CNFPT ».

Ne pas prendre l'avenue Impératrice Eugénie. Sur l'avenue de Verdun, devant le CNFPT et l'arrêt de bus « CNFPT »,

prendre à gauche à l'avenue de la Libération, « voie sans issue ». Sonner à l'interphone de la barrière, au nom « ANFH », pour ouverture. L'Anfh se trouve après les deux premiers immeubles, à gauche, en descendant.



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

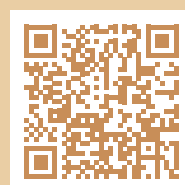
Plus d'infos sur
<https://etablislements-anfh.fr/corse>



Un baromètre social gratuit à disposition des établissements adhérents

Depuis 2023, l'Anfh propose gratuitement aux établissements adhérents un baromètre social qui permet aux établissements de réaliser un état des lieux du climat social de l'établissement au travers d'un ou plusieurs questionnaires axé(s) sur les différents facteurs constitutifs de la QVT : l'organisation et les conditions de travail, les relations au sein de l'équipe, les patients et l'encadrement, l'égalité professionnelle...

Plus d'infos sur
[www.anfh.fr/thematiques/
qualite-de-vie-au-travail](http://www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail)



Les chiffres-clés



8

Établissements adhérent
à l'Anfh Corse

Adhérents

100%

des établissements adhérent
au 2,1% – plan de formation



36,2%

Taux d'accès
à la formation

Données financières

6 279 K€

Collectés en 2023

Répartition :

3 110 départs en formation
(au titre du plan de formation)

4 272 K€ 2,1% – plan de formation

32 dossiers CFP en cours de financement
(dossiers classiques)*

1 221 K€ 0,6% – fonds de mutualisation
pour les Études
promotionnelles

6 dossiers VAE en cours de financement*

407 K€ 0,2% – CFP/BC/VAE

6 bilans de compétences financés*

380 K€ 0,5% ou 0,75% – DPC médical

155 études promotionnelles financées

* Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE
Tous fonds confondus

Présentation

Appel à projets régional : campagne 2025

Tous les établissements adhérant au plan de formation, quelles que soient leur taille et leur catégorie, sont éligibles à ce dispositif. L'objectif est de pouvoir soutenir financièrement des actions novatrices qui ne sont pas prises sur les plans de formation mais qui correspondent cependant à un projet à forte valeur ajoutée. La demande de financement peut être montée en inter-établissement, voire à l'échelle du GHT.



Flashez ce QRCode pour accéder au formulaire en ligne.

Candidatures et acteurs du Projet

Cette année encore, les instances paritaires de l'ANFH Corse, ont décidé de consacrer une part de l'enveloppe régionale pour l'Appel à projet régional. Celui-ci permet de financer ou co-financer des actions de formation innovantes et/ou structurantes, à destination de votre établissement.

Campagne 2025

Date de dépôt avant le vendredi 7 mars 2025.
Décision : lors de sa réunion du jeudi 10 avril 2025, le Comité Territorial étudiera les dossiers réceptionnés et décidera de l'attribution des financements au regard des critères présentés ci-dessous. Un mail notifiant la décision vous sera ensuite adressé.

—
CONTACT
Alicia GARDE
> 04 20 61 01 46
> a.garde@anfh.fr

Critères de recevabilité des dossiers

Tous les établissements adhérents au plan de formation sont éligibles.

- > L'action de formation doit concerner un collectif d'agents (les formations individuelles ne sont pas éligibles).
- > L'établissement doit justifier de la mise en concurrence de plusieurs prestataires (deux devis minimum).
- > L'organisme de formation doit être certifié Qualiopi au moment de la réalisation de la formation.
- > L'action devra IMPÉRATIVEMENT débuter en 2025 et pourra, si besoin, se terminer au premier trimestre 2026 (sous réserve de concerner les mêmes agents).

Critères de sélection des dossiers

- > Le caractère innovant et/ou structurant du projet (évolution des modes de prise en charge, nouvelles modalités pédagogiques, accompagnement au changement, modifications organisationnelles, etc.).
- > La motivation de l'établissement à solliciter une aide financière.

Modalités de prise en charge financière des dossiers

Plafond de l'appel à projet pour le territoire 50 000 €. Financement des frais pédagogiques uniquement.
Lors de l'étude des dossiers, une attention particulière sera portée : au niveau d'engagement de l'enveloppe Plan de formation de l'établissement.
La réalisation effective des projets sera accordée, dans le cadre de la campagne Appel à Projet Régional N-1, aux priorités données par l'établissement en cas de dépôt de plusieurs dossiers.

Conditions de prise en charge

L'Anfh étant commanditaire des marchés, elle reçoit et signe les conventions de formation des actions coordonnées, régionales et nationales. Elle reçoit également les factures relatives aux groupes réalisés et répartit ensuite par établissement les montants des frais pédagogiques au prorata du nombre d'agents présents en formation.

—
Pour tout renseignement, vous pouvez contacter :

Alicia GARDE
Conseillère formation
> a.garde@anfh.fr

Les Actions de formation régionales (AFR)

Les fonds mutualisés par l'Anfh Corse financent :

- > Les frais pédagogiques ;
- > Les frais de restauration ;
- > Les frais de déplacement et d'hébergement.

Seuls les frais de traitement restent à la charge de l'établissement.

Les actions de formation nationales (AFN)

Les fonds nationaux de l'Anfh prennent en charge les frais de pédagogie. Les frais de restauration, de déplacement et d'hébergement font l'objet d'un financement de l'Anfh Corse par les fonds mutualisés.

Seuls les frais de traitement restent à la charge de l'établissement.

Les actions de formation coordonnées (AFC)

- > Frais de pédagogie, déplacement, restauration, hébergement et traitement financés sur les plans de formation des établissements.
- > Coût pédagogique imputé sur le plan de formation des établissements au prorata du nombre de participants. Substitution possible d'un agent par un autre du même établissement.

Inscriptions aux formations

Les responsables de formation reçoivent par mail le programme et le lien pour le formulaire d'inscription en ligne, mentionnant la date limite d'inscription des actions de formation, deux mois environ avant le début de l'action.

Les membres des instances régionales sont également destinataires d'un mail pour information, communication et inscription éventuelle.

Le formulaire d'inscription en ligne est à remplir par votre cadre de service ou bien en accord avec celui-ci.

L'Anfh Corse se chargera de valider la liste des participants, d'établir les convocations et de les transmettre aux responsables de formation et cadres de service. En cas de sessions complètes, l'Anfh place les agents souhaitant participer aux actions de formation sur liste d'attente *via* le formulaire d'inscription en ligne.

Désistement tardif ou absence le jour de la formation

Sera considérée comme désistement tardif la non-participation d'un agent inscrit, qui survient dans le mois précédant le premier jour de la formation ou le jour de la formation et dont le remplacement ne pourra être assuré.

> En cas de désistement tardif d'un agent, il appartient à l'établissement de proposer le nom d'un remplaçant.

> Possibilité de décliner les actions de formation proposées par l'Anfh en intra dans les établissements, sous réserve que les groupes soient financés sur les plans de formation.

Consultation sur internet

Vous pouvez consulter la liste des actions de formation sur le site anfh.fr

Cliquez sur la carte de la Corse puis sur le dernier onglet « Offres de formation ».

Vous trouverez toutes les actions proposées par la région, ainsi que les lieux, dates et modalités d'inscription.

La plateforme e-formations (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 sur
[https://e-formations.anfh.fr/
login/index.php](https://e-formations.anfh.fr/login/index.php)



Dispositif

La plateforme e-formations de l'Anfh



Afin de s'adapter aux changements dans les pratiques et usages et répondre au mieux aux besoins des agents hospitaliers, l'Anfh à travers sa plateforme e-formations propose des formations 100 % à distance, avec pour chaque établissement un espace personnalisé et sécurisé.

Accessible à tous les agents des établissements adhérents, cette plateforme centralise les supports à mobiliser dans le cadre de leur parcours de formation ou de sensibilisation.

—
Demande d'ouverture de compte à adresser à :
a.garde@anfh.fr

Préciser pour toute demande d'ouverture de compte concernant un Gestionnaire d'Établissement (GET) :
- code et nom de l'établissement
- nom, prénom du GET
- mail du GET

Un gestionnaire d'établissement :
- accède à l'offre e-formations de l'Anfh
- ouvre les accès pour ses agents et leur permet de suivre des formations
- peut créer des sessions de formations, suivre les parcours de ses agents et délivrer des certificats d'assiduité.

La plateforme vous offre également la possibilité d'y implémenter les formations digitales, que vous avez élaborées en interne.

—
Vous pouvez accéder à la plateforme en copiant le lien suivant :
<https://e-formations.anfh.fr/login/index.php>

Contenus en libre accès (sans compte et sans inscription)

Disponibles sur la page d'accueil de la plateforme.

Ex. : webinaires sur la Covid-19, teaser des contenus à suivre à l'intérieur de la plateforme, serious games.

Contenus auto-inscription (avec un compte préalable)

Contenus d'information auxquels les apprenants s'inscrivent par eux-mêmes.

Disponibles dans l'onglet « Catalogue » de leur tableau de bord.

Contenus en inscription institutionnelle (avec un compte préalable)

Contenus de formation auxquels les apprenants sont inscrits par leurs établissements.

Disponibles dans l'onglet « Parcours » de leur tableau de bord.

Les différents contenus

- > Cybermalveillance.
- > Animer une formation à distance.
- > Parcours RH.
- > Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité.
- > Égalité professionnelle femmes/hommes.
- > Nouvel arrivant au sein d'un service formation.
- > Dispositif e-Multi+.
- > Éthique 2.0.
- > L'entretien prénatal précoce : actualisation des connaissances.
- > La laïcité au quotidien.
- > La laïcité, ma responsabilité.
- > Les fondamentaux de la laïcité.
- > Limitation et arrêt des thérapeutiques : Droits des patients en fin de vie.
- > Mission 0 risque !
- > Qualité de vie au travail (QVT).
- > Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel.
- > Se préparer à la certification et à la fiabilisation des comptes.

- > Série H.
- > Soins sans consentement.
- > Troubles du comportement de la personne âgée.
- > Découverte des instances.
- > Prélèvement rhino-pharyngé.
- > RGPD : acquérir les bons réflexes.
- > Se préparer à son entretien professionnel.
- > Sensibilisation au télétravail.

E-Multi+

Ce dispositif d'intégration qui permet aux agents hospitaliers de découvrir les métiers et les carrières de la Fonction publique hospitalière et de se familiariser avec le fonctionnement des établissements publics hospitaliers, sanitaires, sociaux et médico-sociaux fait peau neuve et combine de nouvelles modalités d'apprentissage variées en version e-learning.

Le dispositif e-Multi+ se compose de huit unités ludiques et interactives, d'une durée de quinze minutes chacune. Cette nouvelle version offre des contenus actualisés, un accès aux connaissances qui se fait de façon plus ludique (quiz interactifs, vidéos, jeux), une réelle interactivité et des échanges entre collègues tout en assurant un accompagnement par les animateurs locaux.

Les établissements peuvent proposer e-Multi+ aux agents sous trois modalités :

- > 100 % en e-learning ;
- > Multimodal (des Prérequis à réaliser à distance suivis d'un regroupement en présentiel), avec un ou des animateurs ;
- > En présentiel enrichi de médias, avec un ou des animateur(s).

Dispositif

Seconde partie de carrière

Inaptitude, handicap, maintien dans l'emploi sont autant de situations que les établissements de santé sont amenés à prendre en compte dans la gestion des secondes parties de carrière des agents. Afin de répondre à la diversité de ces problématiques, l'Anfh propose aux établissements un dispositif d'accompagnement, qui vise à définir et mettre en œuvre une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière. Modulable et personnalisable, il s'articule en trois temps.

—
Retrouver toutes les informations sur l'espace thématique « seconde partie de carrière » :
<https://www.anfh.fr/actualites/thematiques/parcours-agent-seconde-partie-de-carriere>

Les objectifs généraux des offres du dispositif

- > Identifier les enjeux d'une politique de prévention et de gestion de seconde partie de carrière ;
- > Maîtriser et définir les modalités de mise en œuvre du maintien dans l'emploi et de gestion des situations d'inaptitude ou de handicap ;
- > Appréhender les modalités d'accompagnement de mobilité des professionnels.

1 - DIAGNOSTIC ET CADRAGE DE L'ACCOMPAGNEMENT

Le diagnostic permettra d'effectuer un état des lieux de la politique RH de l'établissement et de déterminer les axes prioritaires à travailler dans le cadre de formations-actions et de l'appui opérationnel.

Durée : 2 jours (1+1)

Programme :

- > L'accompagnement des établissements et leurs équipes dans la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière.
- > L'identification des enjeux de la mise en œuvre de ce type de dispositif.
- > L'identification des différents acteurs et des rôles de chacun.
- > La réalisation d'un état des lieux des actions déjà menées et des actions à mettre en œuvre.
- > La présentation de la note de cadrage et des modalités du plan d'actions.

2 - FORMATION-ACTION DES ACTEURS DE L'ÉTABLISSEMENT

En fonction des résultats de la phase de diagnostic, chaque établissement ou groupe d'établissements

définira le programme personnalisé de ce module.

Durée : jusqu'à 6 jours (en 3 séquences)

Programme :

- > Les enjeux, la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière.
- > L'accompagnement des professionnels dans leur évolution professionnelle.
- > L'identification et la valorisation des potentiels de chaque agent.
- > La mise en œuvre des modalités d'accompagnement de mobilité des professionnels et identification des enjeux du CEP.
- > Les facteurs de réussite de mobilité professionnelle dans le cadre des secondes parties de carrières.
- > Les modalités de mise en œuvre du maintien dans l'emploi et de gestion des situations d'inaptitudes.
- > Le fonctionnement du dispositif de reclassement et les différentes situations possibles.

> L'importance d'un accompagnement (encadrement, cellule RH) et d'un management bienveillant.

3 - APPUI OPÉRATIONNEL AUPRÈS DES ACTEURS DES ÉTABLISSEMENTS

Une ou plusieurs journées d'appui opérationnel sont proposées à chaque établissement ou groupe d'établissements afin de mettre en œuvre le plan d'actions déterminé précédemment.

Durée : jusqu'à 6 jours
Programme :

- > La définition et la mise en œuvre de la politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière.
- > La priorisation des actions et l'animation du Copil.
- > La conception des outils.
- > L'intégration au projet social et managérial des thématiques concernées par la formation-action.
- > L'organisation de la prise en compte des situations complexes.
- > Le travail en réseau : identification et mise en œuvre des partenariats internes et externes possibles.



Depuis plusieurs années, les cyberattaques contre les établissements de santé se multiplient. En 2021, le nombre d'attaques cyber a par exemple doublé par rapport à l'année précédente.

Dans la plupart des cas, les centres hospitaliers font face à des pirates informatiques qui réussissent à s'infiltrer dans leur système informatique, pour y voler les données sensibles et en bloquer l'accès. Une rançon est alors exigée pour espérer un retour à la normale. Les établissements attaqués se retrouvent souvent totalement paralysés et les conséquences peuvent être lourdes, aussi bien pour les patients pris en charge que pour les agents qui doivent œuvrer en mode dégradé.

La politique étant bien sûr de ne jamais payer la rançon, le retour à la normale n'arrive qu'après plusieurs mois d'un lourd travail de reconstruction et de sécurisation du système informatique. Si les conséquences peuvent être aussi impactantes, il semble pourtant que la connaissance de la menace que représente une cyberattaque, de ses différentes formes, n'est peu, voire pas connue des agents hospitaliers. De la même manière, connaître le risque implique que l'on se prépare à y faire face.

C'est dans ce contexte que s'inscrit le dispositif « Cyberdéfense » de l'Anfh. Il s'agira dans un premier temps de sensibiliser et de former le plus grand nombre au risque de cyberattaque et à ses différentes formes. Cela passe notamment par la connaissance des bons gestes pour limiter les possibilités qu'ont les pirates informatiques de s'infiltrer. Dans un second temps, l'axe majeur de ce dispositif est de permettre à des publics cibles, de se préparer à une cyberattaque en se formant, via des mises en situation, à la définition de process permettant de poursuivre le travail en mode dégradé. Contribuer à la cybervigilance, connaître les bons gestes pour participer à la sécurité

informatique de son établissement, être en mesure de détecter les menaces, alerter, et appliquer les premières mesures réflexes, se préparer à la gestion de crise, piloter un plan de continuité d'activité, seront autant de thématiques proposées par ce dispositif.

Une action de formation régionale

« Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes »

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.

Retrouvez le programme de cette formation en pages 56 et 57.

Un webinaire

« Sensibilisation à la cybersécurité », dont l'objectif est d'apporter une connaissance de la cybercriminalité, de savoir identifier les actions malveillantes et d'appréhender les conséquences d'une cyberattaque à travers des récits anecdotiques, des démonstrations et des jeux interactifs.

Retrouvez le programme de cette formation en page 58.

Des mises en situation de cyberattaque à disposition des établissements

Bureau des entrées

Public : tout personnel des bureaux des entrées et admissions :

- > lister les outils SI utilisés dans son service ;
- > reconnaître une situation de cyberattaque ;
- > concevoir l'activité du service sans ces outils ;
- > établir quels documents papier, supports, outils, peuvent pallier l'absence de système SI opérationnel ;
- > définir une procédure d'activité en mode dégradé spécifique à son service/pôle.

Retrouvez le programme de cette formation en page 59.

Génie biomédical

Public : ingénieurs et techniciens des services biomédicaux :

- > comprendre les interactions entre le service biomédical et le service sécurité informatique ;
- > 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.

Retrouvez le programme de cette formation en page 60.

Services techniques

Public : tout personnel des 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 scénarii d'attaque mettant en cause ces appareils connectés ;
- > apprendre à réagir efficacement en cas de cyberattaque.

Retrouvez le programme de cette formation en page 61.

Direction

Public : tout personnel des services de 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.

Retrouvez le programme de cette formation en page 62.

Comment piloter un plan de continuité des activités

Public : directions et toute personne en charge d'un PCA (qualité, SI, etc.) :

- > acquérir la méthodologie d'élaboration du Plan de continuité des activités spécifiques à son domaine ;
- > assurer le lien entre les services de soins et le service informatique ;
- > définir le contexte et les objectifs de l'organisation ;
- > identifier et formaliser les besoins de continuité ;

- > identifier et gérer les risques prioritaires ;
- > choisir les scénarii à prendre en compte ;
- > formaliser les moyens et procédures (outils, reporting, etc.) ;
- > définir la stratégie de continuité ;
- > spécifier les procédures de gestion de crise et de communication ;
- > assurer et anticiper la reprise.

Retrouvez le programme de cette formation en page 63.

Simuler une attaque/défense pour les agents des services informatiques

Public : administrateurs du réseau SI et tout personnel du service SI :

- > entraîner les administrateurs et techniciens des SI à faire face à différents scénarii 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.

Retrouvez le programme de cette formation en page 64.

Dispositif

TOTHEM

Transformer les Organisations et mobiliser les Talents à l'Hôpital et dans les Établissements Médico-Sociaux « Marque employeur »

Un nouveau projet interrégional vise à accompagner les établissements sur l'attractivité et la fidélisation au sein de la Fonction publique hospitalière à travers la marque employeur et sa mise en œuvre opérationnelle interne et externe.

—
Pour plus de renseignements, n'hésitez pas à prendre contact avec votre Délégation territoriale :

Alicia GARDE
Conseillère formation
> a.garde@anhf.fr

Le concept de la marque employeur reflète qui nous sommes, ce que nous croyons et comment nous créons une aventure professionnelle.

Elle permet de :

- > Diffuser une image positive
- > Renforcer sa réputation
- > Favoriser l'attractivité
- > Fidéliser les agents
- > Développer l'engagement et la fierté d'appartenance

Les prestations mises en place vous permettront de bien définir votre Marque Employeur en :

- > Définissant les meilleurs facteurs d'attractivité de chaque établissement en étant cohérent et en Harmonisation entre l'identité, les valeurs et l'image véhiculée ;
- > Identifier ce qui réunit et mobilise en interne ;

- > Faire rayonner sa marque : mettre en place une stratégie de communication, apporter les contenus qui mettent en lumière les valeurs ;
- > Se centrer sur l'expérience agent : soigner l'intégration et le parcours de l'agent ;
- > Faire des agents les premiers ambassadeurs de la marque.

L'accompagnement et les prestations de formation dans le cadre du projet seront réalisés par des organismes externes choisis dans le cadre de marché public et se déclineront à travers différents volets :

> « Stratégique » :

Un accompagnement pour la définition d'une Stratégie et du déploiement opérationnel de 5 à 20 jours avec comme public cible les Directoires, Directions fonctionnelles et Encadrements ;

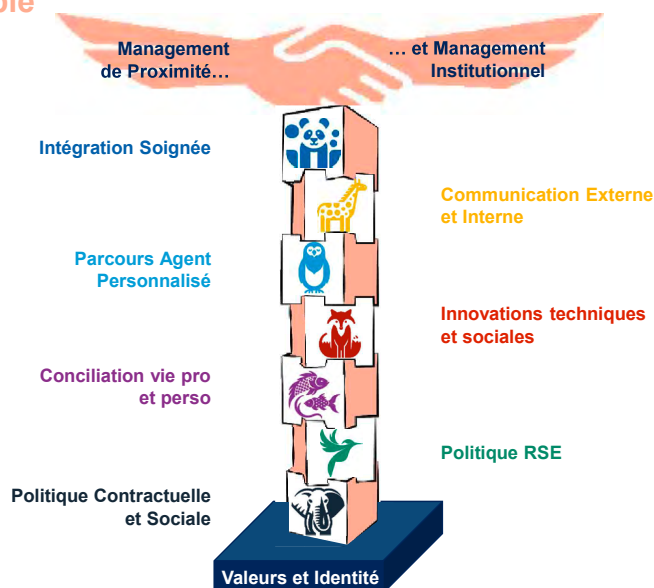
> « Politique Rh et Sociale » :

Un accompagnement et formation pour la définition d'une Politique RH et Sociale structurée et tournée vers les futurs agents en poste sur une durée de 2 jours, avec comme public cible les Directions RH ;

> « Communication » :

Un accompagnement et formation pour la définition d'une stratégie de Communication interne et externe sur une durée de 2 jours un comme public cible les services communication.

Objectif Cible



Dispositif

Qualité de vie au travail (QVT)

Les professionnels de santé sont quotidiennement confrontés à des situations où la charge émotionnelle, parfois forte, a des conséquences sur le rapport au bien-être au travail. Dans ce contexte, la promotion de la qualité de vie au travail (QVT) représente un thème stratégique de la politique sociale des établissements sanitaires et médico-sociaux, étant entendu que toute démarche QVT poursuit un objectif d'amélioration permanente de la qualité des soins et des prises en charge.

—
Retrouver toutes les informations sur l'espace thématique « Qualité de vie au travail » du site Internet de l'Anfh : <https://www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail>

L'Anfh propose aux établissements une offre globale sur la QVT (accompagnement, formation, guides, informations réglementaires, etc.) au regard de ces différents axes.

SENSIBILISATION ET APPROPRIATION

Espace thématique QVT sur le site Anfh

> Mise à disposition des ressources QVT de l'Anfh et partenaires externes.

Capsules pédagogiques

> En ligne sur le site de l'Anfh.

Digital Learning (plateforme LCMS)

> « Se familiariser à la QVT pour entreprendre une démarche ».

Webinaire management

> « Favoriser la QVT dans son management au quotidien ».

BAROMÈTRE SOCIAL

Enquête vie au travail

4 modules complémentaires

- > Fonctionnement équipe.
- > Préparation d'un projet.
- > Retour sur un projet.
- > Enquête flash.

ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION

Cadrage et accompagnement des établissements

- > Définition des besoins, note de cadrage, construction d'une stratégie, plan d'actions et mise en œuvre.

Formation

- > « Accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT », webinaire encadrants.

Formations-actions : modules flash

- > Document unique & PAPRI Pact.
- > Télétravail.
- > Accueil et intégration des nouveaux agents.
- > Vision managériale.
- > Communication institutionnelle interne.

Intégrer l'Intelligence artificielle dans les modes de gestion et de prise en charge du secteur hospitalier

Actuellement en plein essor, l'Intelligence artificielle (IA) est l'une des évolutions scientifiques, techniques et numériques majeures et actuelles pour les établissements de santé.

Des établissements ont déjà intégré ce type de solution, que ce soit dans l'approche médicale (par exemple, dans l'imagerie), mais aussi dans la gestion des charges de travail ou encore dans des approches d'approvisionnement. Cependant, le besoin des établissements de comprendre et anticiper les impacts de l'IA sur les métiers et les organisations semble aujourd'hui important et ce, quel que soit le niveau de maturité de l'établissement en la matière. La crise actuelle semble enfin avoir « accéléré » ces dynamiques scientifiques et techniques en cours avec une intégration toujours plus forte des solutions numériques et de l'IA dans la gestion, les activités et les modes de prise en charge qu'il s'agit d'accompagner.

Les prestations qui seront mises en place dans le cadre de ce projet devront permettre de sensibiliser et former des praticiens, des encadrants et personnels de direction sur l'anticipation des impacts de l'IA en santé. Elles devront ensuite permettre d'accompagner des équipes dans leur réflexion et la mise en place de solutions pour une meilleure intégration de l'IA dans les approches médicales, la gestion, les organisations et process. Par exemple : mise en place de projets numériques, cahier des charges, mise en réseaux avec des start-up. La réflexion sur les conséquences de l'Intelligence artificielle en termes de pratiques professionnelles, de métiers et de besoins en compétences dans les établissements sera une dimension structurante de l'ensemble des actions envisagées dans le cadre de ce projet.

Enfin, par les dynamiques de réseaux qui seront mises en place dans le cadre du projet, celui-ci doit permettre aux établissements de trouver des nouveaux

partenariats dans le champ médical, de capitaliser les expériences entre eux, et ainsi de favoriser la mutualisation sur les solutions qui ont pu être apportées en la matière dans les organisations hospitalières.

Les prestations de formation et d'accompagnement proposées dans le cadre du projet seront réalisées par des organismes externes choisis dans le cadre de marchés publics *via* deux axes.

> **Axe « Formation »** : une formation sur « l'IA en santé » permet d'anticiper les impacts, de comprendre les enjeux, de définir les domaines d'application et les futures évolutions, d'appréhender l'impact sur les métiers mais aussi de comprendre le modèle économique et les modes de financement. Dans le cadre du projet, une formation de deux jours sera ainsi proposée aux établissements adhérents afin de leur permettre de « rentrer » dans le sujet et d'avoir les bases pour engager une réflexion plus globale au sein de l'établissement.

> **Axe « Accompagnement »** : l'objectif est de permettre à des équipes de structurer leur projet, d'écrire la démarche et structurer l'achat, d'ouvrir des réseaux de partenaires et solutions techniques, d'accompagner la démarche projet sur les solutions technologiques. Pour ce faire, il est prévu un accompagnement de dix jours par établissement partie prenante. L'accompagnement proposé sera calibré sur les besoins de la structure et des équipes (contenus et formats) et est un axe primordial afin de leur permettre de mettre en pratique les éléments acquis et de les soutenir dans la définition et l'internalisation des projets au sein de l'établissement.

Focus sur...

L'élaboration d'un parcours de formation

L'ANFH propose des dispositifs pour l'accompagnement des agents de votre établissement dans leurs projets individuels. La Conseillère en Dispositifs individuels est à votre disposition vous aider à accompagner les agents dans la mise en œuvre d'un projet individuel

—
Contact - du lundi au jeudi
Laure HENNING
> 04 20 61 01 48
> l.henning@anfh.fr

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé pour tout agent souhaitant faire un point sur sa situation professionnelle. Clarifier un projet, identifier les outils et les moyens, savoir quelles actions engager et quels dispositifs mobiliser (BC, VAE...) pour éventuellement évoluer ou se reconvertir. Le CEP peut aussi être assuré par un conseiller au sein des établissements de la FPH.

Le Bilan de compétences (BC – 2 ans d'ancienneté dans la FPH)

Il permet aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et leurs motivations en appui d'un projet professionnel ou de formation.



La Validation des acquis de l'expérience

Voie d'accès à un diplôme/titre/certificat professionnel par la reconnaissance d'expériences professionnelles ou extraprofessionnelles des agents.



Le Congé de formation professionnelle

Ce dispositif permet à l'agent de financer un projet personnel de formation pour accéder à un changement d'activité ou de profession, aboutir à un niveau de qualification supérieur.

Focus sur...

La Validation des Acquis de l'Expérience collective

L'Anfh ouvre ce parcours d'accompagnement à la VAE, aux agents positionnés par leur établissement, sous forme d'un accompagnement collectif, quel que soit le diplôme visé, sur un volume horaire plus important qu'une VAE classique, avec un financement sur les budgets régionaux de l'Anfh (à différencier de l'accompagnement VAE financé sur le CFP).

—
Découvrez le détail de cet accompagnement page 36

Les objectifs de cet accompagnement VAE Collective sont les suivants :

- > Proposer un positionnement afin de s'assurer que l'agent est en mesure d'intégrer la démarche VAE,
- > Guider dans la compréhension et les attendus des référentiels (activités, compétences et certification),
- > Apporter une aide, quant aux épreuves pour la constitution du livret 1,
- > Permettre d'acquérir des outils et une méthodologie, pour avoir une position réflexive sur ses activités,
- > Aider à la constitution du livret 2 : aide au choix des activités, aide à l'analyse, aide à la rédaction,
- > Préparer au passage devant un jury.

Déroulement du parcours d'accompagnement en 4 modules :

- > Module 1 : positionnement de chaque agent au regard de son parcours (maximum 4 heures).
- > Module 2 et 3 : accompagnement à la rédaction des livrets 1 et 2 (maximum 70 heures).
- > Module 4 : accompagnement post-jury en cas de validation partielle (maximum 7 heures).

Chaque module sera composé de temps individuels et de temps collectifs, en présentiel notamment, pour assurer un suivi personnalisé de chaque agent dans une démarche collective.

L'accompagnement individualisé pourra être réalisé à distance à la demande de l'agent, sous réserve que les conditions techniques le permettent.

Le programme d'accompagnement prévoit des bilans intermédiaires, a minima tous les trois mois.

1

**Qualité de vie
au travail (QVT),
santé au travail
et conditions
de travail**

1.01 AFR

Public

Tout public

Organisé par

EXCELLENS FORMATION

Durée

14 heures

Contact

Alicia GARDE

a.garde@anhf.fr

04 20 61 01 46

Gérer un conflit par la médiation

Contexte

Les établissements sociaux et médico-sociaux connaissent une augmentation significative et préoccupante des actes de violences et des situations de crises dans leurs différents services. Ces événements mettent à mal la sécurité et la psychologie des professionnels et des usagers.

Les méthodes pédagogiques proposées durant cette formation viseront à soutenir, valoriser les forces et le potentiel existant chez chaque professionnel présent afin de lui permettre de valider, d'approfondir, d'adapter et/ou modifier ses pratiques.

Objectifs

- Détecter et identifier les facteurs déclenchants d'une situation de violence.
- Prévenir l'escalade et anticiper sur les situations pouvant dégénérer.
- Maîtriser les techniques de communication appropriées pour gérer l'agressivité en amont et en situation.
- Être capable d'adapter son attitude, son comportement et de mieux gérer son stress et ses émotions face à un ou des agresseurs afin d'assurer au mieux sa propre sécurité et celle de son entourage.
- Avoir recours à des techniques d'autodéfense afin de maintenir une distance de sécurité, pouvoir se protéger et se dégager.
- S'accorder en équipe sur les modalités de réactions individuelles et collectives en fonction des situations critiques rencontrées.

Programme

La notion de conflit

- Les différents types de conflits.
- L'identification des situations de conflits managériaux et de son positionnement.
- Les facteurs de difficultés dans un conflit.
- Les différentes tactiques de gestion de conflits.

La négociation raisonnée pour gérer les conflits

- Le double enjeux dans une résolution de conflit.
- Les différents types de négociation.
- La méthodologie de la négociation raisonnée.
- Les deux outils fondamentaux de la négociation raisonnée.

La préparation de la résolution de conflit

- Le renforcement de sa posture.
- La préparation de son argumentaire.
- La préparation des questions et des points à investiguer chez son interlocuteur.
- La préparation de sa stratégie de sortie.
- L'investigation et l'identification des intérêts de son interlocuteur.
- La conversion des intérêts en critères de solution.
- La méthode de prise de notes lors d'une résolution de conflit.
- Les 5 règles d'or de la négociation raisonnée.
- La méthode de communication de son plan de contrainte afin de faire réfléchir son interlocuteur.
- La méthodologie de recherche de solution constructive : le brainstorming.

- Les techniques de neutralisation des tactiques déloyales.
- L'investigation et l'identification des intérêts de son interlocuteur.

La préparation de la médiation

- Le rôle du médiateur.
- Les principes de la médiation.
- Les enjeux de la médiation.
- Les résultats possibles de la médiation.
- Les objectifs de la médiation.
- Le diagnostic amont de la médiation.
- La préparation de la médiation.
- Le déroulé type d'une séance de médiation.

1.02 AFR

Prévenir la violence intra-équipe dans les établissements de santé

Public

Toute personne intéressée par le sujet au sein du personnel des établissements de la Fonction publique hospitalière, sous réserve d'avoir déjà suivi une formation sur le stress ou l'agressivité

Organisé par
DÉMÉTER SANTÉ**Durée**
14 heures**Contact**
Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46**Contexte**

Selon l'Organisation Internationale du Travail, la violence au travail peut être définie comme étant des « Incidents où le personnel est maltraité, menacé ou agressé dans le cours de son activité professionnelle, y compris lors des déplacements depuis ou vers son lieu de travail, et incidents qui mettent en danger sa sécurité, son bien-être ou sa santé ».

Concernant la violence sur le lieu de travail, relativement répandue dans les établissements de santé, il convient de distinguer les violences internes, qui se manifestent entre agents d'un même établissement, des violences externes, commises par des personnes extérieures à l'organisation. La violence intra-équipe est un phénomène complexe qui s'explique par un ensemble de facteurs liés notamment aux circonstances, aux dérives organisationnelles, aux conflits interpersonnels, aux évolutions structurelles et sociétales, etc. Selon nous, elle dépasse largement le coupable ou la victime et doit s'envisager au-delà des agressions interpersonnelles, *via* une lecture à prédominance organisationnelle et systémique.

Objectifs

- > Identifier les différentes formes de violence et les principaux facteurs déclencheurs.
- > Connaître ses droits et devoirs et les obligations de l'employeur en matière de prévention et de gestion de la violence.
- > Savoir gérer en équipe une situation de violence / apprendre à désamorcer une situation tendue.
- > Participer individuellement et collectivement à la prévention de la violence intra-équipe.

Programme**Partage d'un socle commun de connaissances et de références**

- > Les représentations de la violence.
- > Les représentations du travail d'équipe.
- > Clarification terminologique et concepts fondamentaux.
- > Les conséquences sur les différentes parties impactées par ce phénomène.

Démarche de compréhension du phénomène - Gestion des risques et recherche des facteurs contributifs

- > Apports méthodologiques en gestion des risques a priori.

- > Les outils de recherche de causes.
- > L'analyse du contexte de travail de manière distanciée.
- > Le repérage des situations difficiles susceptibles de générer de la violence.
- > L'identification des principaux facteurs déclencheurs.

Quand la violence est là : faire face et gérer

- > L'apaisement de la situation.
- > Les acteurs à solliciter et la place de chacun.
- > L'accompagnement des professionnels :
 - Droits et devoirs des agents.
 - Obligations de l'employeur en matière de gestion et de

prévention de la violence intra-équipe.

Démarche de prévention

- > Les leviers et ressources disponibles : Individuelles, collectives et managériales.
- > Le transfert des acquis de l'expérience et des acquis des formations stress et communication :
- > Bien se connaître et mieux communiquer.
- > Les techniques à utiliser pour prévenir la violence.
- > Le management d'équipe, la qualité de vie au travail.
- > Plan d'action de prévention de la violence intra-équipe.

1.03 AFR

Public

Tout agent volontaire et motivé souhaitant améliorer sa communication au sein d'une équipe professionnelle

Organisé par
NONAKA

Durée
14 heures

Contact
Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46

Communiquer avec ses collègues pour une efficacité du travail d'équipe

Contexte

Il y a une somme de qualités humaines rare dans la Fonction publique hospitalière. Et pourtant, dans certains services, avec des personnes de grande valeur, on arrive parfois à des mélanges toxiques dont nul ne mesure tout à fait le prix en termes de qualité, de coûts financier et humain, et de délais. Plus couramment, l'information se perd beaucoup dans les services ; le temps pour s'ajuster n'est pas pris ou mal structuré. Aussi, une action centrée sur l'amélioration de la communication entre les membres du personnel est essentielle et sans doute attendue. Elle aura un impact non seulement sur les relations entre les agents, mais assurément, sur la qualité de la prise en charge.

Objectifs

- > Identifier les enjeux d'une bonne communication et les impacts du manque de communication sur une équipe, sur la qualité du service.
- > Désamorcer les tensions dans l'équipe.
- > Analyser ses propres modes de communication et identifier les axes d'amélioration.
- > Améliorer la communication au sein du service pour renforcer le travail d'équipe.
- > Mobiliser les outils et modes de communication adaptés à une bonne transmission de l'information.
- > Participer au maintien et au développement de la dynamique d'équipe.

Programme

L'esprit de la formation : Communiquer. Quoi qu'il arrive, quel que soit le contexte, nul ne peut y échapper. Mais communiquer pour travailler en équipe de façon efficace est plus rare. Construire ensemble réclame de la solidarité, de la coopération, des échanges. Bref, cela nécessite de beaucoup communiquer positivement avec ses collègues.

Communiquer, c'est si je veux !

Séquence 1 – Le service, un bien commun
Nous allons reproduire ensemble un tournoi qui s'est déroulé dans une université américaine. Nous en tirerons les premiers enseignements de cette formation.

Séquence 2 – Mots pour maux
Nous allons utiliser ensemble un questionnaire pointu qui vous aidera à mieux comprendre quels sont vos besoins en termes de communication et surtout à décrypter les besoins des autres.

Construire ensemble le service

Séquence 3 – Ma place, mon rôle, mes actions à poser
Une longue séquence entrecoupée de dix étapes où chacun, à l'aide d'outils transférés, diagnostiquera son service et identifiera les actions à poser.

1.04 AFR

Mieux-être au travail : les clefs pour réussir

Public

Tout public

Organisé par

SYNERGIES DCF

Durée

21 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46

Objectifs

- > Reconnaître les manifestations et les causes de l'usure : physiques, cognitives, psychiques et leurs effets (immédiats ou différés).
- > Distinguer les facteurs qui permettent de limiter le risque d'usure professionnel en agissant sur des leviers d'actions pour améliorer son mieux-être au travail.
- > S'approprier les ressources et acquérir les outils pour s'accompagner dans la gestion de ses émotions, la maîtrise de ses ressentis, sa communication « positive » et accompagner les autres.

Programme**JOUR 1**

- > Comprendre, repérer, agir : les manifestations et les causes de l'usure professionnelle.
- > Analyse collective et repérage des signes de l'épuisement professionnel.
- > Atelier pratique : Identification des facteurs de risque et des leviers d'action.

JOUR 2

- > Identifier ses caractères principaux (intelligence émotionnelle, leadership, créativité, etc.). Nous permettrons dans un cadre très sécurisant à chacun d'établir sa cartographie émotionnelle.
- > Appréhender des outils et des méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif.
- > Désamorcer un conflit pour éviter une situation de stress.

JOUR 3

- > Évaluer ses ressources individuelles à partir de situations récurrentes développant une réactivité émotionnelle.
- > Réguler et tirer avantage de ses compétences relationnelles dans le travail en équipe, dans la relation hiérarchique et celle avec les usagers.

Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

WWW.ANFH.FR

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

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 sur
[www.anfh.fr/thematiques/
qualite-de-vie-au-travail](http://www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail)





Ressources humaines, Métiers, Management

2.01 AFN

Validation des Acquis de l'Expérience collective

Public

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

Organisé par

GIPACOR - LES 2 RIVES

Durée

81 heures

Coût pédagogique

Financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'ANFH (sous réserve de l'enveloppe disponible)

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46
Laure Henning
l.henning@anhf.fr
04 20 61 01 46

Contexte

L'ANFH souhaite améliorer l'accompagnement des personnels engagés dans une VAE en proposant une offre collective d'accompagnement, afin de leur apporter un meilleur soutien. Le dispositif déployé est accessible, transversal et adaptable avec pour ambition de proposer une offre élargie à tous niveaux et différents métiers.

Objectifs

- > Réaliser un positionnement afin de s'assurer que chaque candidat est en mesure d'intégrer cette démarche.
- > Guider les candidats dans la compréhension et les attendus des référentiels (activités, compétences et certification).
- > Aider les candidats à réunir les preuves pour la constitution du livret 1.
- > Donner aux candidats les outils et la méthodologie pour avoir une position réflexive sur leurs activités.
- > Guider les candidats dans la constitution du livret 2 : aide au choix des activités, aide à l'analyse, aide à la rédaction.
- > Créer une dynamique de groupe afin de « limiter » le caractère isolé de la démarche (échanger, travailler ensemble, mutualiser).
- > Préparer le candidat au passage devant le jury.

Programme

Le programme d'accompagnement s'articulera autour des quatre phases suivantes (en fonction des besoins individuels).

MODULE 1

Positionnement de l'agent au regard de son parcours (3,5 h en individuel)

- > En fonction de la cohérence et la faisabilité de chaque projet, un architecte de parcours élabore un programme d'accompagnement personnalisé.

MODULE 2

Accompagnement à la rédaction du livret (2 x 3,5 h en individuel ou en collectif)

- > Accompagnement dans la démarche de recueil d'éléments, qui me permettront d'attester auprès du certificateur de la durée de mon expérience et de l'adéquation avec le diplôme visé.

MODULE 3

Accompagnement à la rédaction du livret 2 comprenant une préparation aux épreuves du jury (16h à 28h en individuel et 28h en collectif)

- > Accompagnement pour valoriser les compétences développées au cours de l'expérience des agents, dans un livret de présentation des acquis de l'expérience. Ce module permet de se préparer à l'épreuve devant le jury.

MODULE 4

Accompagnement post-jury en cas de validation partielle (max 5h en collectif ou individuel)

- > Accompagnement permettant de repérer les axes d'approfondissement au regard des résultats du jury et de mettre en perspectives les différentes possibilités d'accès à la certification visée.

2.02 AFR

Public

Tout agent intéressé et volontaire qui souhaite s'engager dans la mission de maître d'apprentissage ou qui assure déjà cette mission

Organisé par

SYNERGIES DCF

Durée

21 heures (2+1 jours)

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46

Formation des maîtres d'apprentissage dans la FPH

Contexte

Le développement de l'apprentissage – et notamment dans la fonction publique – constitue une priorité affichée par les pouvoirs publics, réaffirmée dans le cadre du Plan de Relance. L'apprentissage est présenté comme un levier pour sécuriser l'attractivité des métiers du « Grand Age » et répondre aux difficultés de recrutement des établissements actifs dans ce secteur. Pour autant, dans les faits, le recours à l'apprentissage dans la fonction publique est limité, et mineur dans la FPH. Une réflexion est donc engagée pour contribuer au développement de l'apprentissage dans la FPH, et faire de ce dispositif un outil pour l'attractivité des métiers du secteur sanitaire, social, et médico-social.

Objectifs

- > Mieux installer la collaboration apprentis / maîtres d'apprentissage.
- > Sécuriser les parcours des alternants.
- > Comprendre le lien avec le CFA.
- > Permettre à ceux qui le souhaitent d'obtenir la certification au sens de l'arrêté du 17 décembre 2018 et l'arrêté du 7 décembre 2021 portant révision de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur.
- > Préparer le candidat à la constitution du dossier et à la soutenance devant le jury conformément au référentiel d'évaluation.

Programme**JOUR 1****Les différents acteurs
et leurs missions**

- > L'identification des acteurs de l'apprentissage et rôle de chacun.
- > L'organisation de l'apprentissage.
- > L'encadrement de l'apprenti.
- > L'évaluation de l'apprenti.

JOUR 2

- > Identifier les étapes clés de l'apprentissage.
- > Identifier les acteurs et leur rôle dans le dispositif.
- > Identifier le parcours de formation de l'apprenti.
- > Identifier les conditions de recrutement du maître de stage.
- > Identifier les conditions d'exercice de l'apprenti.

JOUR 3

- > Permettre l'analyse de sa pratique pour l'apprenti et identifier les points de progression.

**Une nouvelle forme
d'apprentissage qui ne
s'enseigne pas : le savoir
d'expérience se construit
dans un esprit de recherche
que développe l'exercice de
l'analyse réflexive**

- > Évaluer le niveau de responsabilité juridique engagé lors des activités de soins réalisées par l'apprenti.
- > La gestion des cas complexes et/ou difficiles.
- > Les actions possibles.
- > Accompagner des apprentis en difficulté.
- > Construire un parcours d'apprentissage adapté à chaque apprenti.

2.03
AFRDialogue social et négociations
collectives dans la FHP**Public**

Gestionnaires des
Ressources Humaines ;
Membres de la direction ;
Représentants du
personnel

Organisé par

GERESO

Durée

14 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46

Contexte

Dans le cadre de la rénovation du dialogue social qu'a entraîné la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les compétences et la composition des instances paritaires ont évolué. L'introduction de la négociation collective au sein des établissements publics et les différents domaines faisant l'objet de cette négociation à la suite des dispositifs mis en œuvre par le Ségur de la Santé ont également impacté le dialogue social dans la Fonction publique hospitalière. Dans ce contexte, tous les gestionnaires d'un établissement sont susceptibles d'être associés à ces démarches et au travail avec les représentants du personnel.

Objectifs

- > Identifier les nouvelles compétences des instances paritaires dans le cadre de la loi de transformation.
- > Organiser la tenue des instances paritaires.
- > Maîtriser le cadre juridique de la négociation collective.
- > Comprendre les mesures soumises à négociation.

Programme**La composition des****instances :**

CAP, CSE et formation
spécialisée.

Les formations spécialisées**de site :**

Conditions légales et
opportunité de création.

Les compétences des**instances :**

- > CAP.
- > L'articulation des
compétences du CSE et de
la formation spécialisée.

**L'organisation du
fonctionnement des****instances :**

- > L'harmonisation du
fonctionnement du CSE en
formation plénière et des
F3SCT.
- > Principes d'inscription de
l'ordre du jour, de la gestion de
l'agenda, du déroulé de la
séance (Quorum, vote
défavorable unanimes...).
- > Les secrétaires et secrétaires
administratifs.

- > La rédaction d'un règlement
intérieur unique.
- > Les étapes importantes de
la première réunion.
- > Les droits syndicaux en lien
avec le fonctionnement des
instances.

**La mise en place de la
négociation collective au
sein des établissements
publics**

- > Sur quoi peut-on négocier ?
- > La place du CSE dans la
négociation collective.
- > Les conditions pour
négocier, la validité,
le contrôle, la modification et
la suspension des accords.
- > L'articulation entre
négociation et concertation,
peut-on négocier les LDG ?
- > Organiser une négociation
collective efficace au sein des
établissements.
- > Pertinence, portée et intérêt
des accords de méthode.
- > Border des périodes de
négociation.

**Bien préparer sa
négociation :**

- > Définir les enjeux,
les objectifs et les limites
réglementaires.
- > Structurer le dialogue entre
les acteurs.
- > Mettre en place un suivi des
accords constructif.
- > Identifier les membres du
comité de suivi.
- > Définir une périodicité
adaptée au suivi des accords.

2.04 AFR

Public

Praticiens hospitaliers ;
Tout professionnel en
situation d'encadrement
(cadre ou faisant-
fonction) quelle que soit
la filière

Organisé par

OBEA

Durée

14 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46

Attractivité et fidélisation pour les managers

Contexte

Attirer des candidats qualifiés et les retenir sont des enjeux forts sur le secteur. Aujourd'hui les établissements doivent élaborer une stratégie de renforcement de leur marque employeur et définir une stratégie de recrutement claire et attractive, valorisant l'image de l'établissement et prévoyant les deux étapes essentielles à la transformation d'un recrutement en succès : l'accueil et l'intégration. Ces deux étapes, associées à une évolution de la culture managériale, permettent d'obtenir l'implication du salarié, son adhésion aux valeurs de l'établissement et donc une meilleure prise en charge des patients. Au-delà de l'accueil et de l'intégration, l'accompagnement et le suivi des collaborateurs par les managers doivent aussi être pensés afin de les fidéliser et de leur offrir dès leur arrivée un parcours d'évolution professionnelle adapté et attrayant.

Objectifs

- > Comprendre les évolutions du monde du travail et les enjeux de la fidélisation.
- > Appréhender les indicateurs sociaux et environnementaux pour mieux cerner son univers professionnel.
- > Savoir fidéliser ses collaborateurs par le management.
- > Savoir interpeller/mobiliser le top management sur les nouvelles attentes des jeunes professionnels.
- > Maîtriser les leviers sociaux pour travailler la fidélisation de ses collaborateurs.

Programme

Comprendre les évolutions du monde du travail et les enjeux de la fidélisation

- > Point sur l'actualité du secteur en chiffres et les défis de demain.
- > Les indicateurs sociaux.

S'approprier les concepts d'attractivité et de fidélisation du personnel

- > Deux concepts étroitement liés.
- > Deux concepts innovants.
- > Deux leviers à activer.

Actionner les leviers d'attractivité et de fidélisation du personnel/ La marque employeur

- > Les 5 points essentiels pour attirer les personnels.
- > Les leviers sociaux pour fidéliser ses collaborateurs.
- > Définir la notion de marque employeur.
- > Méthodologie pour définir les contours de la marque employeur.
- > Marque employeur et attractivité : le duo gagnant.

Savoir fidéliser ses collaborateurs par le management

- > Les méthodes de fidélisation à la portée du manager.
- > Les outils du manager pour un management « bienveillant ».

2.05 AFR

Public

Tout public

Organisé par

ADVITAM

Durée

14 heures

Contact

Alicia GARDE

a.garde@anhf.fr

04 20 61 01 46

Droits et obligations des agents de la FPH

Contexte

La formation proposée est axée sur la compréhension des obligations des agents de la Fonction publique hospitalière mais aussi leurs droits, qu'ils soient titulaires ou contractuels, à la lecture de la nouvelle Loi déontologie du 20 avril 2016.

Les droits et obligations seront abordés à travers des études de cas pratiques en lien avec l'exercice professionnel des participants, des cas de jurisprudence où le non-respect des obligations a été sanctionné et enfin des retours d'expériences vécues en établissement sanitaire ou médico-social.

Objectifs

- > Avoir une première approche de l'organisation hospitalière.
- > Appréhender les valeurs fondamentales du service public hospitalier, notamment la mission d'intérêt général et la notion de continuité du service public.
- > Connaître et comprendre les droits et obligations des agents titularisés et contractuels.
- > Connaître les notions de base de la carrière des agents de la fonction publique.

Programme

Les valeurs fondamentales de la Fph au service de la prise en charge de l'utilisateur :

- > Comprendre l'évolution des textes et de la mission de la Fph.
- > La force de la Fph.
- > Une mission adaptée aux besoins de l'utilisateur, dans le respect de la neutralité et de laïcité.

Les obligations des agents :

- > Le secret professionnel.
- > L'obligation de discrétion.
- > L'obligation de réserve de l'agent.
- > La notion de secret partagé.

Les responsabilités de l'agent :

- > Les obligations face à la justice / la police.
- > L'obligation d'effectuer les tâches demandées.
- > L'obligation d'obéissance hiérarchique.

La protection fonctionnelle en contrepartie de l'obligation de servir :

- > Protection étendue aux contractuels.
- > Les fautes de service.
- > Une protection contre des faits commis à l'encontre de l'agent.
- > La protection fonctionnelle de l'employeur pour la faute de service.
- > La responsabilité administrative.

Les droits individuels et collectifs :

- > Droit d'être syndiqué.
- > Liberté d'expression dans le respect de l'obligation de réserve.
- > Liberté d'opinion dans les limites de l'obligation de réserve.
- > Le droit de grève.

Évoluer et faire une carrière dans la Fph :

- > Droit à l'avancement et à la promotion.
- > Les outils d'évaluation.
- > La formation professionnelle.

Réforme de la loi HPST de 2009 :

- > Une gouvernance de l'hôpital remise en cause par la loi du 26 avril 2021.

La direction interne d'un hôpital.

2.06 AFN

Public

L'ensemble des professionnels exerçant des fonctions d'encadrement et les agents des services (RH, juridique, etc.) chargés de la mise en œuvre de la protection fonctionnelle des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux de la FPH ainsi que les représentants du personnel

Organisé par

À déterminer

Durée

7 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46

Maîtriser les conditions d'octroi, de mise en œuvre et de suivi de la protection fonctionnelle dans la FPH

Contexte

Les violences, quelle que soit leur origine, commises à l'encontre des professionnels et personnels de santé causent une dégradation de la qualité de la vie au travail nuisant par voie de conséquence à la qualité des soins due à nos concitoyens. La sécurité des agents publics est à l'intersection d'un double enjeu : celui de la santé de l'ensemble des personnels des établissements publics de santé des secteurs sanitaires, sociaux et médico-sociaux, sans distinction de statut et de métier et celui de l'attractivité du secteur et des métiers.

Le ministère du travail, de la santé et des solidarités publiera prochainement une instruction sur la protection fonctionnelle dans

les établissements relevant de la Fonction publique hospitalière. Les enjeux sont ainsi de permettre à tous les acteurs des ressources humaines de mieux maîtriser les conditions d'octroi et de mise en œuvre de ce dispositif. Le gouvernement en a rappelé l'importance en novembre 2020, en particulier la responsabilité des managers, quel que soit le niveau hiérarchique où ils se situent, de la mettre en œuvre pour soutenir leurs agents et renforcer leur protection y compris à titre de prévention.

Objectif indicatif

Maîtriser les conditions d'octroi, de mise en œuvre et de suivi de la protection fonctionnelle dans les établissements relevant de la FPH.

Programme indicatif

- Connaître les droits et obligations des agents et des employeurs face aux situations de violence dans le contexte professionnel, maîtriser la réglementation relative à la protection fonctionnelle, son champ d'application et ses conditions d'octroi.

➤ Appréhender l'organisation et les compétences des juridictions administratives et judiciaires, de la procédure civile et pénale, identifier les compétences des différents intervenants : avocats, tribunaux, police-gendarmerie, assurances.
- Savoir adapter les actions à mettre en œuvre au regard d'une situation donnée (agression, harcèlement, menace, etc.).

➤ Distinguer les étapes de la procédure de mobilisation de la protection fonctionnelle, discerner les principaux éléments de vigilance notamment pour rédiger la convention d'honoraire.
- Communiquer auprès des agents sur leurs droits en matière de protection fonctionnelle et savoir accompagner les victimes en adoptant une posture bienveillante et soutenante, contribuer à l'élaboration de ressources (livret, vademecum, fiche réflexe, etc.) à destination des équipes.

2.07 AFN

Public

Tout public, en ciblant dans la mesure du possible des professionnels qui travaillent ensemble dans une même équipe ou même structure

Organisé par

À déterminer

Durée

21 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46

Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble ?

Contexte

Aujourd'hui dans les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux, le travail en équipe intergénérationnelle est souvent source de difficultés voire de conflits. Deux et parfois trois générations doivent travailler ensemble alors même que le sens au travail et les attentes sont différents. Dans un contexte de recrutement ardu, des discordes naissent souvent à la suite de demandes de la part de la nouvelle génération (salaire, choix des congés, jours travaillés, horaires de travail en 12h plébiscité par les plus jeunes...) souvent difficilement comprises par les professionnels en poste et acceptées par des « encadrants » de peur de ne pas arriver à recruter...

Ces situations génèrent alors des conflits au sein des équipes... Par cette formation, l'ANFH ne veut surtout pas stigmatiser telles ou telles générations mais tenter de favoriser « le bien travailler ensemble ». Pour ce faire, il semble important d'éclairer les acteurs sur les perceptions de tous. Il s'agirait donc de mettre en valeur les aspirations de chacun, les points communs et de permettre une complémentarité des connaissances, des compétences.

Objectif indicatif

Renforcer la collaboration au sein des équipes intergénérationnelles.

Programme indicatif

- > Appréhender philosophiquement, psychologiquement et sociologiquement les différences inter générationnelles sur le rapport au travail (son sens et sa place), l'articulation vie personnelle/professionnelle afin de mieux comprendre l'ensemble des membres d'une équipe.
- > Mettre en valeur les compétences et « appétences » spécifiques de chaque membre d'une équipe pour dépasser les stéréotypes.
- > Identifier les motivations, les valeurs qui rassemblent les générations autour du travail dans la Fonction publique hospitalière.
- > S'exercer à la collaboration intergénérationnelle pour discerner ses propres atouts et les leviers (organisation, communication, etc.) transférables dans une équipe.

2.08 AFN

Public

Cadres de santé et faisant fonction, cadres supérieurs de santé et faisant fonction, cadres non soignants (cadres en charge de la gestion d'équipes), référents et gestionnaires « temps de travail » au sein des directions des ressources humaines et des directions des soins, responsables d'équipe

Organisé par

À déterminer

Durée

14 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46

Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail

Contexte

L'organisation du travail à l'hôpital constitue un enjeu primordial, au regard de l'obligation de continuité d'activité, de la synchronisation des temps soignants et de l'évolution des aspirations des professionnels en termes de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle dans un contexte de déficit d'attractivité.

Alors que le cadre réglementaire en matière de temps de travail offre une certaine souplesse aux établissements publics de santé, sa maîtrise partielle par les acteurs de terrain ne permet pas de s'appuyer pleinement dessus pour répondre aux contraintes rencontrées dans l'organisation du travail à l'hôpital, aux aspirations exprimées par les professionnels et, plus largement, aux enjeux de qualité de vie au

travail auxquels elle renvoie intrinsèquement.

La création d'un axe de compétence dédié à l'organisation du temps de travail et la construction des cycles de travail s'inscrit dans la continuité de ces travaux.

La formation doit ainsi favoriser l'appropriation de bonnes pratiques de gestion du temps de travail par les acteurs de terrain, en rappelant son cadre réglementaire et en approfondissant ses modalités d'application concrètes.

Objectif indicatif

Acquérir le cadre réglementaire et des méthodes relatifs au temps de travail et à l'organisation du travail dans la Fonction publique hospitalière ainsi que la connaissance d'outils numériques pour élaborer les plannings d'un service.

Programme indicatif

- > Maîtriser la réglementation relative au temps de travail et aux règles d'organisation du travail dans la Fonction publique hospitalière.
- > Disposer d'une méthodologie pour savoir élaborer les cycles de travail, en favorisant une approche participative de son équipe.
- > Connaître un panel de solutions RH numériques liées au temps de travail utiles à l'hôpital, indiquant leurs principales caractéristiques. Et ainsi disposer des éléments de connaissance nécessaires à l'utilisation de la/les solution(s) en usage dans son établissement.
- > Accompagner le changement au sein d'une organisation de travail.



De nouveaux enjeux et défis RH pour les établissements de la FPH

Un dispositif qui permet d'accompagner les établissements dans la définition de leur stratégie/ politique RH (module 1) et dans la mise en œuvre opérationnelle des process/ pratiques RH (module 2).

Plus d'infos sur www.anfh.fr/thematiques/metiers-et-competences/management-strategie-et-pilotage-des-rh



3.

**Parcours patient
et prise en charge**

3.01 AFR

Public
AS, ASH, IDE

Organisé par
FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée
2 jours

Contact
Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46

Comprendre et prendre en charge les personnes atteintes de troubles démentiels

Contexte

Les maladies neuro-dégénératives (MND) sont aujourd'hui un enjeu majeur de santé publique : elles touchent de l'ordre d'1,5 millions de personnes, ces chiffres étant sous-évalués du fait de diagnostics tardifs ou inexistants, notamment pour la maladie d'Alzheimer. Qu'il s'agisse du Plan maladies neurodégénératives (PMND) 2014-2019 ou du précédent plan Alzheimer 2008-2012, la vigilance portée au maintien de la qualité de vie du patient atteint de démence, reste une priorité, et celle-ci passe par le respect des potentialités de la personne et le maintien d'un maximum d'autonomie.

Objectifs

- > Accompagner l'utilisateur avant de prendre en charge une pathologie.
- > Comprendre ce qu'est un trouble du comportement et les SCPD.
- > Comprendre l'impact de la pathologie au quotidien.
- > Identifier les leviers et champs d'action de l'AS, l'ASH et l'IDE.
- > Adopter les techniques pour maintenir l'autonomie aux temps clés du quotidien.

Programme

JOUR 1

Comprendre les troubles démentiels

- > Échanger autour des perceptions des troubles et de leur incidence.
- > Les troubles psychocomportementaux liés aux maladies neuro-évolutives.
- > Les signaux d'alerte des Symptômes Comportementaux et Psychiatriques de la Démence (SCPD) / Serious game.
- > Les troubles cognitifs et du comportement : quelles possibilités pour l'utilisateur d'interagir, de communiquer « normalement » ?

JOUR 2

Prendre en charge les troubles démentiels

- > Les leviers d'action pour le maintien de l'autonomie dans les actes essentiels du quotidien.
- > Les principes de la mobilisation douce et la stimulation dans les situations du quotidien.
- > Zooms sur des techniques de communication spécifiques à chaque temps fort du quotidien.
- > Le quotidien comme outil pour le maintien de l'autonomie de la personne et support à la relation d'aide.
- > L'élaboration d'un projet d'équipe autour du résident : le travail en équipe, un prérequis essentiel pour l'individualisation de la prise en charge.

3.02 AFR

Public

Infirmières, Aides-Soignantes, Aide Médico-Psychologiques, Éducateurs, Auxiliaires de puériculture, personnel médico-social

Organisé par

RÉSEAU CEDRE SANTÉ

Durée

21 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46

Accompagner le patient/résident par le toucher

Contexte

Si le toucher est présent dans la majeure partie des soins, il n'est pas si aisé pour des professionnels de s'autoriser ou d'apprendre à poser ses mains consciemment pour toucher le corps d'une personne dépendante d'autrui, afin de lui délivrer des soins requis par son état de santé. Par ailleurs, le toucher relationnel a un intérêt avéré dans la communication entre accompagné et accompagnant, dans la prise en charge non médicamenteuse de l'anxiété, la douleur ou autres tensions ressenties par les patients ou résidents.

Objectifs

- > Définir la relation d'aide par le toucher, connaître les différents types de touchers, les indications et contre-indications de la relation d'aide par le toucher
- > Comprendre l'importance de la peau et du toucher de différents points de vue
- > Prendre conscience de la place et de l'intérêt du toucher dans la relation et de ses impacts physiques et psychiques
- > Identifier le toucher comme moyen de communication non verbale
- > Découvrir les techniques adaptées aux besoins des personnes dans la limite du cadre de l'exercice légal de son métier
- > Repérer les signes de mieux-être ou d'inconfort.

Programme

Objectif 1

- > Définitions.
- > La relation d'aide par le toucher.
- > Un moyen non médicamenteux qui permet d'améliorer.
- > Le but de la relation d'aide par le toucher.
- > Les limites et les contre-indications.

Objectif 2

- > Les objectifs de soins des gestes et techniques.
- > Anatomie et physiologie de la peau.
- > Le respect de l'intimité et de l'autonomie.
- > Le respect de l'intégrité et de la confidentialité.
- > Les préalables pour la conduite d'un toucher conscient.

Objectif 3

- > Prendre soin de la personne en offrant un toucher relationnel conscient.
- > Pour qui et à quel moment de la prise en charge intégrer le soin de relation d'aide par le toucher.
- > Les grands principes éthiques liés à la fragilité et la vulnérabilité de la personne.
- > Les limites et connaissance de soi pour le professionnel.
- > La démarche éthique consciente et volontaire du professionnel.

Objectif 4

- > Le langage du corps.
- > La communication non verbale et le dialogue corporel.
- > Les signaux montrant que le patient ou résident est en confiance et sur la défensive.
- > Identifier les mécanismes en jeu dans mon langage corporel influant sur le patient ou résident.
- > Appréhender une nouvelle technique de soins de communication.

Objectif 5

- > Le cadre réglementaire et champ d'application.
- > Le positionnement du professionnel.
- > La relation soignant-soigné.
- > Les gestes et techniques de ce soin de communication.
- > Établir une communication adaptée et ajustée par le toucher.

Objectif 6

- > Repérer les signes de mieux-être ou d'inconfort du soigné.
- > Évaluer les signes de mieux-être ou d'inconfort du soigné.
- > Les outils et grilles d'évaluation du toucher relationnel.
- > Réajuster en temps réel la prise en soins par le toucher relationnel.

3.03 AFN

Public

Professionnels médicaux : médecins urgentistes et les internistes, gynécologues médicaux, gynécologues obstétriciens, urologues, chirurgiens digestifs, radiologues, médecins de la douleur et de la fertilité, sage-femmes

Organisé par

À déterminer

Durée

7 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46

Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose – Module 1 : Diagnostic

Contexte

L'endométriose affecterait entre 1,5 et 2,5 millions de femmes en âge de procréer et représente en France une forte cause d'infertilité. Elle provoque des douleurs invalidantes à type de dysménorrhées, de dyspareunies, de douleurs pelviennes mais également, selon sa localisation, des signes fonctionnels urinaires (dysurie), digestifs (dyschésie), notamment, faisant de l'endométriose une maladie à retentissement fonctionnel important altérant la qualité de vie. À cela s'ajoute un retard diagnostique quasi-systématique, en moyenne de sept ans, laissant

le temps à la maladie de progresser alors qu'il n'existe aujourd'hui aucun traitement curatif. En réponse à cet enjeu de santé publique, la Stratégie nationale de lutte contre l'endométriose annoncée par le Président de la République a été lancée en février 2022. Elle s'inscrit également au sein du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027).

Objectif indicatif

Améliorer les pratiques professionnelles du diagnostic de l'endométriose.

Programme indicatif

- > Identifier les symptômes évocateurs et les signes cliniques de l'endométriose.
- > Connaître les filières endométriose dans leurs missions et leur offre de soins graduée pour soutenir les parcours de diagnostic et de soins et permettre un juste adressage des patientes au sein des filières régionales.
- > Assurer l'analyse des résultats de questionnaires de diagnostic ou auto>diagnostic.
- > Orienter vers un professionnel pour réaliser les examens de première intention selon les recommandations de la HAS.
- > Prescrire pour les professionnels concernés, les examens complémentaires de second recours notamment la réalisation notamment la réalisation et l'analyse des examens d'imagerie et d'exploration.
- > Évaluer le retentissement (somatique/fonctionnel, psychologique, professionnel, etc.) et plus particulièrement de la douleur sur la qualité de vie.

3.03 AFN

Public

Professionnels médicaux assurant une prise en charge de femmes souffrant d'endométriose : gynécologues médicaux, gynécologues obstétriciens, urologues, chirurgiens digestifs, radiologues, médecins de la douleur et de la fertilité

Organisé par

À déterminer

Durée

7 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46

Le module 1 n'est pas un prérequis au module 2

Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose – Module 2 : Prise en charge

Contexte

L'endométriose affecterait entre 1,5 et 2,5 millions de femmes en âge de procréer et représente en France une forte cause d'infertilité. Elle provoque des douleurs invalidantes à type de dysménorrhées, de dyspareunies, de douleurs pelviennes mais également, selon sa localisation, des signes fonctionnels urinaires (dysurie), digestifs (dyschésie), notamment, faisant de l'endométriose une maladie à retentissement fonctionnel important altérant la qualité de vie. À cela s'ajoute un retard diagnostique quasi-systématique, en moyenne de sept ans, laissant

le temps à la maladie de progresser alors qu'il n'existe aujourd'hui aucun traitement curatif. En réponse à cet enjeu de santé publique, la Stratégie nationale de lutte contre l'endométriose annoncée par le Président de la République a été lancée en février 2022. Elle s'inscrit également au sein du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023–2027).

Objectif indicatif

Améliorer la prise en charge des différentes dimensions de l'endométriose.

Programme indicatif

Prendre en charge, orienter et suivre

➤ Connaître et identifier les niveaux de prise en charge graduée au sein de la filière (proximité, 2^e et 3^e recours), orienter à bon escient en évitant les sur et les sous adressages.

Établir une stratégie thérapeutique globale adaptée au niveau de la maladie, en lien avec la patiente et fondée sur les recommandations

➤ Contribuer aux Réunion de Concertation Pluridisciplinaires de territoire.
➤ Établir et mettre en œuvre un parcours de soins adapté en coordonnant des prises en charges y compris le parcours ville-hôpital, la prise en charge en milieu scolaire, professionnel, etc.

➤ En accompagnement médical : respecter les orientations HAS dans la prescription du traitement hormonal.

Savoir communiquer sur les droits et orienter vers des structures et des interlocuteurs favorisant la qualité de vie

➤ Informer notamment sur les droits (Affectation Longue Durée, etc.).
➤ Assurer l'accompagnement et l'éducation de la patiente y compris dans le cadre du déploiement et de promotion d'actions d'Éducation Thérapeutique du Patient en s'attachant à la gestion de la douleur et à la prise en compte des différents milieux de vie (professionnelle, scolaire, affective, sexuelle, etc.).

➤ Identifier les ressources territoriales de soutien et d'éducation des patientes, orienter vers l'établissement d'un soutien psychologique et au besoin vers des options thérapeutiques non médicamenteuses (acupuncture, ostéopathie) qui peuvent être proposées aux patientes en complément de la prise en charge médicamenteuse selon les recommandations de la HAS.
➤ Mettre en relation les patientes avec les actions associatives.

3.04 AFN

Public

Professionnels du soin et de l'accompagnement des différents secteurs : sanitaire, social et médico-social

Organisé par

À déterminer

Durée

21 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46

Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale

Contexte

La formation portera sur l'ensemble des situations pour lesquelles un professionnel de santé ou de l'accompagnement médico-social pourrait être amené au cours de son exercice à annoncer une mauvaise nouvelle, par ex. : le diagnostic d'un cancer, d'une maladie rare, d'une maladie chronique (ex. diabète, maladie rénale, insuffisance cardiaque), d'une maladie neurodégénérative, d'un handicap, d'un dommage associé aux soins (cf. HAS mars 2011) ; l'annonce d'une fin de vie ou d'un décès incluant notamment celle d'un enfant (avant ou après sa naissance) et celle d'un parent (ex. décès d'une jeune mère isolée) ou d'un proche. Les modalités de l'annonce

sont différentes selon le type d'annonce (ex. maladie grave, handicap, incertitude du pronostic ou décès), l'interlocuteur auquel le professionnel s'adresse (enfant, parent, proche), la situation (ex. notion d'urgence, état d'aggravation, décès brutal, décès suite à une longue maladie, décès d'un enfant, décès périnatal), le profil du patient concerné (ex. âge, situation familiale, sociale).

Objectif indicatif

Améliorer la qualité de l'annonce et de l'accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale par les professionnels du soin et de l'accompagnement.

Programme indicatif

- > Maîtriser les dimensions éthique, déontologique et juridique associées à l'annonce d'une mauvaise nouvelle médicale. Considérer la singularité du patient, respecter son autonomie. Créer une relation humaine et soutenante.
- > Reconnaître le rôle complémentaire de chacune des personnes intervenant dans le parcours de soins à des moments clés (ex. annonce initiale du diagnostic, moments de rupture du parcours de soins, phases d'incertitude).
- > Préparer pour contribuer en équipe à l'annonce et prévoir l'accompagnement : connaître le dossier patient dont les résultats des réunions de concertation pluridisciplinaire (RCP), prévoir les conditions de l'entretien : personnes présentes, anticipation des questions du patient et/ou de la famille et des proches, information à l'équipe

(en amont puis aval de l'entretien d'annonce).

Réaliser un entretien d'annonce

- > Adopter une attitude adaptée au patient/proche du patient.
- > Appréhender les écueils et les risques évitables : reconnaissance et gestion de ses émotions, de ses représentations et de ses freins.
- > Apprécier les mécanismes de défense et les résistances mobilisés par soi-même et les membres de l'équipe soignante.
- > S'assurer qu'une personne de confiance a été désignée.
- > Organiser de façon optimale les conditions de l'annonce et son déroulement.

À la suite de l'annonce, au décours de l'accompagnement

- > S'assurer que le patient et le(s) proche(s) ont compris la situation médicale.
- > Prendre en compte les choix et attentes du patient dans l'élaboration du plan personnalisé de soins et son ajustement.
- > Savoir expliquer et inciter les patients à rédiger ses directives anticipées.

3.05 AFN

Public

Ensemble des professionnels hospitaliers : médicaux, paramédicaux, socio-éducatifs, administratifs et techniques

Organisé par

À déterminer

Durée

21 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46

Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs

Contexte

La difficulté du proche aidant à se reconnaître en tant qu'aidant représente le premier et l'un des principaux freins pour qu'il accède à ses droits. Accroître le repérage des proches aidants constitue ainsi un levier essentiel pour permettre à l'aidant de se reconnaître en tant qu'aidant, l'orienter le cas échéant, et favoriser l'accès à ses droits. Afin que les proches aidants soient mieux accompagnés et orientés, il est important que les professionnels qui interviennent auprès de la personne qu'ils aident, ou qu'ils peuvent rencontrer dans leur parcours, soient sensibilisés au rôle que les proches aidants jouent, soient formés au repérage de ces proches aidants et puissent répondre à leurs interrogations et les orienter en fonction des besoins qu'ils les auront aidés à

exprimer. À l'issue de cette formation, il est attendu une amélioration des connaissances des professionnels, relatives aux besoins des proches aidants permettant ainsi une amélioration du soutien, de la qualité de l'accompagnement et de l'attention portées aux proches aidants. Une réponse précoce aux besoins de l'aidant est un facteur important pour prévenir les risques sanitaires auxquels ils sont surexposés.

Objectif indicatif

Identifier et accompagner les proches aidants de personnes âgées, personnes malades et personnes handicapées, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs.

Programme indicatif

Connaissance des publics

- > Identifier le proche aidant : reconnaissance de sa place et de son rôle notamment la complémentarité avec les professionnels, l'aider à se reconnaître en tant que proche aidant, identifier ses besoins et attentes.
- > Connaître la réglementation juridique relative aux droits de la personne de confiance, des proches aidants et les différences légales et réglementaires entre ces deux qualités.
- > Repérer et évaluer les facteurs de risques en portant une attention spécifique à certains publics : femmes aidantes, jeunes aidants, parents avec enfants à charge et aidant une personne âgée, proches aidants hospitalisés, etc.

- > Prévenir/ évaluer l'intensité des signes d'épuisement de l'aidant, et les risques encourus par le proche aidant ou le proche aidé (particulièrement la maltraitance). Être sensibilisé aux signaux d'alerte des proches, contribuer à la prévention en particulier sanitaire (santé physique, mentale et négligence de soins).

Communication

- > Développer ses compétences relationnelles, se positionner dans une juste proximité : reconnaître les compétences des proches aidants, développer une capacité d'écoute des proches aidants, établir un lien de confiance. Savoir réagir au refus du proche aidant.

- > Intégrer les proches aidants dans les moments clés, notamment : l'accueil et la sortie d'hospitalisation ou d'établissement médico-social de la personne aidée par exemple.
- > Accepter l'expertise du proche aidant tout en ne le considérant pas comme un partenaire de soin. Ne pas réduire la personne au rôle d'aidant.

Réseau territorial

- > Connaître et orienter vers les dispositifs et ressources territoriales

Le dispositif Développement durable RSE : sensibilisation et accompagnement

L'Anfh, dans le cadre de son nouveau plan stratégique 2025-2028 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 sur
[www.anfh.fr/thematiques/
developpement-durable-et-
responsabilite-societale-des-
etablissements-rse](http://www.anfh.fr/thematiques/developpement-durable-et-responsabilite-societale-des-etablissements-rse)



4.

Stratégie et Organisation

4.01 AFR

Public

Tout public de la FPH dont les médecins, les encadrants, les responsables RH des établissements de la FPH (sanitaires, sociaux et médico-sociaux)

Organisé par

FORMAVENIR
PERFORMANCES

Durée

7 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46

Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la FPH

Contexte

L'intensification des témoignages impulsée par le mouvement « Me too » (à partir de mai 2017) relayés dans le contexte hospitalier par des mouvements comme « Paye ta blouse » ou « Balance ta blouse », a bouleversé les représentations de chacun des Violences Sexistes et Sexuelles (VSS). En parallèle des mouvements sociétaux, les pouvoirs publics se sont emparés de la lutte contre les VSS, notamment par l'article L 4121-1 du Code du travail (applicable à la fonction publique) : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Objectifs

- Comprendre, repérer les situations de VSS et orienter les victimes.
- Caractériser les VSS dans le secteur sanitaire et médico-social et leurs différents modes d'expression dont le cyberharcèlement, repérer les facteurs de risque spécifiques à la FPH.
- Dépasser les préjugés et les stéréotypes, identifier les mécanismes des violences et le phénomène de l'emprise, du psychotraumatisme, des conséquences physiques, psychologiques et somatiques.
- Contribuer à l'identification des victimes de VSS par des méthodes et des outils adaptés.
- Savoir accueillir une révélation et poser un cadre d'entretien/ Développer une posture d'accueil de la parole.
- Connaître les obligations et les responsabilités de l'administration et des personnels. Identifier les sanctions encourues.
- Discerner les ressources et les procédures internes à son établissement, les structures d'appui sur son territoire.

Programme

MODULE 1

COMPRÉHENSION ET REPÉRAGE DES SITUATIONS DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

- Représentations, définitions.
- Échanges autour des situations liées par les participants.
- Ampleur du phénomène.
- Cadre réglementaire.
- Les Violences Sexistes et Sexuelles et leurs modes d'expression.
- Les situations possibles dans le secteur sanitaire, social et médicosocial.
- Repérage du lien entre stéréotypes, préjugés, discrimination.

- Les mécanismes de l'emprise, ses effets, les difficultés à briser l'emprise de l'agresseur.
- Focus sur la notion de consentement dans les pratiques sexuelles.
- Les conséquences physiques, somatiques et psychologiques de la violence.
- Identification des victimes et signaux d'alerte.
- Le cadre de l'entretien dans le cas d'une révélation.
- La posture relationnelle adaptée et les techniques d'écoute active.
- Collecter les faits, chercher les ressentis, rassurer les victimes.
- Les obligations et responsabilités de l'administration et des personnels.
- Identification des sanctions encourues (disciplinaires, pénales et civiles).
- Les mesures de protection fonctionnelle.
- Acteurs internes et externes, structures d'appuis – cartographie sur le territoire.

MODULE 2

CONSTRUIRE ET DÉPLOYER UN PROCESS DE PRÉVENTION ET DISCIPLINAIRE AU SEIN DE SON ÉTABLISSEMENT

- > État des lieux des process de prévention et disciplinaires au sein des établissements représentés.
- > Sensibilisation au cadre juridique pour les professionnels soumis au code de la fonction publique.
- > Le principe de recours judiciaire.
- > Les types et modes d'expression des Violences Sexistes et Sexuelles.
- > L'identification des situations.
- > La mise en place de procédures d'alerte, de signalement et d'accompagnement des victimes.
- > Les procédures activables pour protéger et soutenir la victime.
- > La prise de mesures d'urgences lorsque nécessaire.
- > La constitution du dossier et le recueil des preuves avec faisceau d'indices.
- > Le rôle du référent égalité.
- > Le plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- > Outils de diagnostic, outils de prévention et d'informations.
- > Création de protocole interne lors de la révélation des faits.
- > La mise en place des mesures de prévention en direction des usagers.
- > L'articulation entre les obligations de prévention et le principe de présomption d'innocence.
- > Le positionnement adapté face aux potentielles victimes.
- > Le positionnement adapté face aux potentiels auteurs.
- > La mobilisation des partenaires internes : rôles, missions et coordination.
- > Les partenariats externes avec acteurs locaux et nationaux.

4.02 AFN

Public
Tout public

Organisé par
DÉMÉTER SANTÉ

Durée
7 heures

Financement
Financements nationaux

Contact
Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46

Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes – DÉMÉTER SANTÉ

Contexte

L'écosystème du secteur de la santé évolue considérablement, le développement de nouveaux outils numériques et de nouveaux acteurs, accompagnés de leur lot 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 et de permettre aux agents de connaître les risques et les types d'attaques 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 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 cybers criminels, victimes potentielles, etc.).
- > **Développer** un esprit critique et devenir vigilant.
- > **Connaître** les actions concrètes mobilisables à son niveau (points de vigilances et bonnes pratiques).

Programme

Comprendre à quoi sert la SSI dans un établissement de santé

(protection des données, réputation de l'établissement, continuité des soins).

- > État de la menace cyber aujourd'hui.
- > Quel rôle pour la SSI ?
- > L'impact des agents sur la sécurité d'un établissement.

Comprendre son rôle dans la sécurité IT de son établissement

- > L'agent un acteur clé de la SSI.
- > Le rôle de l'agent au quotidien.
- > Le rôle de l'agent en période de crise.
- > Le rôle de l'agent dans l'évolution du SI.

Connaître et détecter les différents types de menaces

- > L'environnement technique et les menaces ;
- > Les types de cyberattaques et leurs impacts.

Développer un esprit critique et devenir vigilant

- > Lutter à son niveau contre la cybercriminalité.

Acquérir des réflexes de protection

- > Les points de vigilance dans sa pratique ;
- > Méthode d'analyse des droits d'accès ;
- > Méthode d'analyse d'un email ;
- > Comment détecter de l'ingénierie sociale.

Connaître les actions concrètes mobilisables à son niveau

- (Points de vigilances et bonnes pratiques)
- > Choisir avec soin ses mots de passe.
 - > Mettre à jour régulièrement ses logiciels.
 - > Bien connaître ses utilisateurs et ses prestataires.
 - > Effectuer des sauvegardes régulières.
 - > Sécuriser l'accès Wi-Fi de son établissement.
 - > Être aussi prudent avec son ordiphone (smartphone).
 - > Protéger ses données lors de ses déplacements.
 - > Être prudent lors de l'utilisation de sa messagerie.
 - > Télécharger ses programmes sur les sites officiels.
 - > Être vigilant lors d'un paiement sur Internet.
 - > Séparer les usages personnels des usages pros.
 - > Prendre soin de ses informations.

4.02
AFN

Public
Tout public

Organisé par
CRISALYDE

Durée
7 heures

Financement
Financements nationaux

Contact
Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46

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 cyber vigilance au quotidien dans leur travail, pour être en mesure de détecter les menaces, alerter, et appliquer les premières mesures réflexes en cas de cyber attaque. 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.

Programme**Appréhender la cybercriminalité :**

- > Travail de groupe « Dessinons internet ».
- > Exposé interactif sur les cybercriminels.
- > Jeu de cartes « Simulation d'une cyberattaque ».

Prendre conscience du rôle de contributeur de chacun :

- > Analyse réflexive des pratiques professionnelles.
- > Exposé interactif sur la cybersécurité.

Être en mesure de détecter les menaces :

- 1. Les emails malveillants**
 - > Démonstration de hacking *via* email malveillant.
 - > Exercice de représentation sur les critères suspects.
 - > Entraînement par atelier pour trouver les emails malveillants.
 - > Exposé interactif sur les pièces jointes.
- 2. Les arnaques et fraudes**
 - > Exposé interactif de présentation des diverses fraudes par email et SMS.

3. Mots de passe et authentification forte

- > Démonstration de hacking lié au mot de passe.
- > Reformulation et synthèse par les apprenants.
- > Démonstration commentée sur l'utilisation des gestionnaires de mots de passe.



4.03 AFR

Public

Tout public

Organisé par

CRISALYDE

Durée

2 heures

Contact

Alicia GARDE

a.garde@anfh.fr

04 20 61 01 46

DISPOSITIF Cyberdéfense : sensibilisation à la cybersécurité (Webinaire)

Contexte

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cybermenaces sont encore peu connus. Ce webinaire, dont l'objectif est de sensibiliser les participants à la cybersécurité, vous apportera une connaissance de la cybercriminalité, vous permettra de savoir identifier les cybermenaces et les actions malveillantes et d'appréhender les conséquences d'une cyberattaque à travers des récits anecdotiques, des démonstrations et des jeux interactifs.

Objectifs

- > **Appréhender** la cybercriminalité et ses conséquences pour les établissements de santé.
- > **Sensibiliser** les agents aux risques numériques.
- > **Connaître** les principaux types d'attaques ;
- > **Savoir détecter** les menaces liées aux emails malveillants et acquérir les bons réflexes.
- > **Comprendre** les dispositifs cyberdéfense de l'ANFH.

Programme**La cybercriminalité, ses objectifs et ses conséquences**

- > Les acteurs de la cybercriminalité : les cybercriminels et leurs motivations.
- > Les cybermenaces et leurs conséquences sur les établissements de santé.

Les emails malveillants

- > Détecter les emails malveillants : les liens douteux et les pièces jointes piégées.
- > Les bons réflexes suite à un email malveillant.

Les mots de passe et l'authentification forte

- > Les outils pour choisir de bons mots de passe et les retenir.
- > L'authentification à deux facteurs.

Les mises à jour pour se protéger des cyberattaques

- > Les vulnérabilités des systèmes non mis à jour
- > L'intérêt des mises à jour pour garantir la sécurité des appareils.

Présentation des dispositifs cyber de l'ANFH



4.04 AFR

Public

Tous les agents du bureau des entrées

Organisé par

CRISALYDE / DÉMÉTER

Durée

7 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46

DISPOSITIF Cyberdéfense : mise en situation d'une cyberattaque – Bureaux des entrées

Contexte

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cyberattaques sont encore peu connus. Cette formation, dont l'objectif est de confronter les participants à une cyber crise, vous apportera des connaissances théoriques sur la notion même de la cyber crise, mais vous permettra également de savoir mesurer les impacts de celle-ci en vous y confrontant, grâce à un exercice de mise en situation réaliste.

Objectifs

- > **Identifier** ce qu'est une crise cyber.
- > **Connaître** les typologies de crises cyber.
- > **Identifier** les impacts d'une cyberattaque sur les systèmes d'information.
- > **Se confronter à une gestion de crise cyber et savoir mettre** en place une procédure en mode dégradé.

Programme**Qu'est-ce qu'une crise cyber ?**

- > La définition de la cyber crise.
- > Les typologies de crises cyber.

Identifier les impacts d'une crise cyber

- > Identification des outils SI.
- > Connaître l'impact fonctionnel des cyberattaques sur les outils SI.

L'exercice de crise cyber

- > La reconnaissance d'une situation de crise.
- > La remontée de l'alerte.
- > Définir et mettre en place une procédure en mode dégradé.

Identification des bonnes pratiques et axes d'amélioration



4.05 AFR

Public

Ingénieurs et techniciens
des services
biomédicaux

Organisé par

CRISALYDE / DÉMÉTER

Durée

7 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46

DISPOSITIF Cyberdéfense : mise en situation d'une cyberattaque – Génie biomédical

Contexte

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cyberattaques sont encore peu connus. Cette formation, dont l'objectif est de confronter les participants à une cyber crise, vous apportera des connaissances théoriques sur la notion même de la cyber crise, mais vous permettra également de savoir mesurer les impacts de celle-ci sur le service biomédical, en vous y confrontant, grâce à un exercice de mise en situation réaliste.

Objectifs

- > **Identifier** ce qu'est une crise cyber.
- > **Connaître** le risque de piratage des appareils médicaux.
- > **Comprendre** les interactions entre le service biomédical et le service de sécurité informatique.
- > **Se confronter** à une gestion de crise cyber et savoir identifier les risques d'une cyberattaque sur les appareils biomédicaux.

Programme

Qu'est-ce qu'une crise cyber ?

- > La définition de la crise.
- > La définition de la crise cyber.

Le risque de piratage des appareils médicaux :

- > Identification des appareils utilisés quotidiennement.
- > Comprendre l'enjeu de maintenance de ces appareils vulnérables.

Les interactions entre le service biomédical et le service de sécurité informatique :

- > La reconnaissance d'une situation de crise.
- > La remontée de l'alerte.
- > L'identification des besoins en situation de crise cyber.
- > Comprendre et identifier les risques générés par une cyberattaque sur les appareils biomédicaux.

Identification des bonnes pratiques et axes d'amélioration



4.06 AFR

Public

Personnel des services techniques

Organisé par

CRISALYDE / DÉMÉTER

Durée

7 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46

DISPOSITIF Cyberdéfense : mise en situation d'une cyberattaque – Services techniques

Contexte

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cyberattaques sont encore peu connus. Cette formation, dont l'objectif est de confronter les participants à une cyber crise, vous apportera des connaissances théoriques sur la notion même de la cyber crise, mais vous permettra également de savoir mesurer les impacts de celle-ci sur les appareils connectés, en vous y confrontant, grâce à un exercice de mise en situation réaliste.

Objectifs

- > **Identifier** ce qu'est une crise cyber.
- > **Connaître** le risque de piratage des appareils connectés techniques.
- > **Comprendre** les interactions entre les appareils connectés techniques et le service de sécurité informatique.
- > **Se confronter** à une gestion de crise informatique et savoir identifier les risques d'une cyberattaque sur les appareils connectés.

Programme**Qu'est-ce qu'une crise cyber ?**

- > La définition de la crise cyber.
- > Les typologies des crises cyber.

Le risque de piratage des appareils connectés techniques :

- > Identification des appareils utilisés quotidiennement.
- > Connaître les conséquences d'un dysfonctionnement majeur de ces appareils.
- > Identifier les risques de piratage liés à une cyberattaque.

Les interactions entre les appareils connectés et le service de sécurité informatique.

- > La reconnaissance d'une situation de crise.
- > Identifier les actions les plus efficaces à mettre en place pour répondre à une situation de crise cyber.
- > L'identification des besoins et de ses interlocuteurs en situation de crise cyber.
- > Comprendre et identifier les risques générés par une cyberattaque sur les appareils connectés.

Identification des bonnes pratiques et axes d'amélioration



4.07 AFR

Public

Équipe de direction

Organisé par

CRISALYDE

Durée

7 heures

Contact

Alicia GARDE

a.garde@anfh.fr

04 20 61 01 46

DISPOSITIF Cyberdéfense : mise en situation d'une cyberattaque – Direction

Contexte

Si la cybersécurité constitue l'un des enjeux majeurs du numérique, les risques et les bons comportements à adopter face aux cyberattaques sont encore peu connus. Cette formation, dont l'objectif est de confronter les participants à une cyber crise, vous apportera des connaissances théoriques sur la notion même de la cybercrise, mais vous permettra également de savoir mesurer les impacts fonctionnels de celle-ci, en vous y confrontant, grâce à un exercice de mise en situation réaliste.

Objectifs

- > **Identifier** ce qu'est une crise cyber.
- > **Identifier** les impacts fonctionnels d'une crise cyber sur les différents services.
- > **Savoir** prioriser les actions en situation de cyberattaque.
- > **Se confronter à une gestion de crise cyber et savoir identifier** les risques d'une cyberattaque.
- > **Réagir** en conférence de presse.

Programme**Qu'est-ce qu'une crise cyber ?**

- > La définition de la crise cyber.
- > Les typologies des crises cyber.

Les impacts d'une crise cyber sur les différents secteurs d'activité

- > Identification les acteurs impliqués dans chaque secteur d'activité.
- > Évaluer les connaissances de ces acteurs en crise cyber pour identifier leurs besoins.

La gestion de crise cyber

- > La reconnaissance d'une situation de crise.
- > Identifier et prioriser les actions les plus efficaces à mettre en place pour répondre à une situation de crise cyber.
- > L'identification des besoins et de ses interlocuteurs en situation de crise cyber.
- > Savoir s'exprimer en conférence de presse.

Identification des bonnes pratiques et axes d'amélioration



4.08 AFR

Public

RSSI - Consultants en
sécurité de l'information

Organisé par

ASCENT Formation /
CRISALYDE

Durée

14 heures

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46

DISPOSITIF Cyberdéfense : comment piloter un Plan de continuité des activités (PCA)

Contexte

Face au risque d'interruption d'activité provoquée par des cyberattaques, la mise en œuvre d'un Plan de continuité des activités (PCA) est primordiale pour les établissements de santé. L'ensemble des mesures à mettre en œuvre, selon les divers scénarii de crises et la durée de la crise, doit être déployé rapidement afin de maintenir l'organisation des soins et l'accueil des patients. Ce Plan de continuité des activités doit également prévoir la mise en place de l'activité en mode dégradé et anticiper la reprise à la normale des activités.

Objectifs

- > **Savoir construire et déployer** un PCA.
- > **Reconnaître** les enjeux et avantages d'un PCA.
- > **Démontrer** les étapes essentielles à la mise en œuvre d'un PCA.

Programme

JOUR 1

Élaborer un Plan de continuité d'activité

- > Principe et scénarios d'approches.
- > Mise en place SMCA.
- > Gestion de crise.
- > SMCA et amélioration continue.
- > Travaux pratiques : Analyser des cas d'étude et de prendre des décisions sur base d'énoncé pratique.

JOUR 2

Comprendre et anticiper les risques du facteur humain et techniques

- > Identification des risques.
- > Évènements redoutes (par domaine).
- > Plan d'action.
- > Évaluation des risques résiduels, et acceptation ou remédiation.



4.09 AFR

Public

Professionnel des SI -
Équipe SSI -
Administrateur

Organisé par

Ascent Formation

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46

DISPOSITIF Cyberdéfense : simuler une attaque/défense pour les agents des services informatiques hospitaliers

Contexte

Les professionnels des services informatiques sont au cœur de la cybersécurité d'un établissement et seront les premiers sollicités en cas d'attaque. Si beaucoup est déjà fait sur le travail de renforcement de la sécurité des systèmes, il faut également être en mesure de réagir ou d'agir efficacement lorsque les systèmes sont interrompus. À l'instar des entraînements à la sécurité incendie, la sécurité des SI doit aussi appréhender la gestion de crise lorsque le risque survient.

Objectifs

- > **Appréhender** les méthodes d'attaques et prévoir les mécanismes de défenses adaptés.
- > **Mettre en place** les premières actions pour limiter les dégâts.
- > **Informier / 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.

Programme

Formation-action :
simuler une attaque/défense
pour les agents des services
informatiques

JOUR 1**Compréhension des
mécanismes d'attaques**

- > Reconnaissance.
- > Découverte de vulnérabilités.
- > Écriture/exploit de failles.
- > Exfiltration.
- > Couverture des traces.
- > Répartition travaux
pratiques : 70 % / 30 %.

JOUR 2**Simulation réelle**

- > Mise en pratique : avec un laboratoire comprenant un Système d'Information virtualise (comprenant des serveurs, site web, système de messagerie, partage de fichiers, imprimantes, routeurs, postes de travail avec des OS reprenant ceux de l'environnement actuel du centre hospitalier, etc.).
Le but étant de mettre en pratique en situation « réelle » une phase d'attaque et une phase défense en simultanée permettant d'activer ainsi les différents protocoles.
Division en deux groupes : attaquants & défenseurs, inversement.
- > Répartition travaux
pratiques : 90 % / 10 %.

4.10 AFN

Public

Tout professionnel utilisateur d'outils numériques professionnels qui a recours couramment à des logiciels pour lesquels il n'a pas nécessairement reçu de formation initiale ou récente

Organisé par

À déterminer

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46

Du tout papier au numérique : rester autonome

Contexte

Les établissements ont connu en une dizaine d'années une profonde modification de leur organisation du travail passant parfois du tout papier au quasi-tout numérique, la relation patient étant elle-même de plus en plus baignée de numérique. Cette modification de l'organisation du travail va dans le sens de ce que connaissent les citoyens avec la numérisation des services qu'ils soient publics (démarches administratives) ou privés (achats divers ou variés, commande de prestations, réservations...). L'ANACT consacre un dossier intitulé : « numérique et emploi : quelles compétences des salariés d'hier, aujourd'hui et demain ». Ce dossier met en évidence que 6 employeurs sur 10 exprimaient en 2018 un besoin de développer des compétences numériques au sein de leur personnel et que seuls 62 % des actifs s'estiment bien préparés à l'usage des outils numériques par la formation continue (46 % pour les 40-59 ans). L'essor du numérique bouscule tous les niveaux de qualification : il impacte le contenu des emplois et se traduit par une forme d'hybridation des métiers, avec une composante numérique et éventuellement d'autres tâches complémentaires.

Objectifs

- > Appréhender les différents logiciels de son établissement.
- > Identifier les attentes actuelles et à venir de son établissement vis-à-vis des contributions individuelles aux différents logiciels du système d'information.
- > À partir de ses pratiques, déterminer ses faiblesses et ses atouts relatifs à l'utilisation des outils numériques appliqués à l'évolution à court/moyen termes de son poste.
- > Développer des stratégies et des méthodes pour adapter ses pratiques aux évolutions d'un logiciel.
- > Solutionner en autonomie des dysfonctionnements simples ou courants d'un logiciel.
- > Actualiser ses connaissances numériques par une recherche efficace et critique.
- > Explorer avec plus d'aisance les fonctionnalités des outils numériques.
- > Aborder les évolutions de leurs outils numériques du quotidien avec plus de sérénité.

4.11 AFN

Public

Tout public (médicaux et ensemble des personnels non médicaux)

Organisé par

À déterminer

Prérequis

Le public cible ne doit pas être en situation d'illectronisme. Il doit disposer d'une connaissance et d'une pratique courante des outils numériques avec ou sans expertise

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46

Travailler avec l'intelligence artificielle

Contexte

L'Intelligence Artificielle est un champ en informatique qui a pour but de créer des systèmes capables d'effectuer des tâches qui requièrent normalement l'intelligence humaine. En ce sens, l'IA peut très probablement se substituer à l'Homme dans la réalisation d'un certain nombre de tâches, et notamment les plus répétitives ou à faible valeur ajoutée. De ce fait, l'IA aura très certainement un impact sur l'évolution des métiers à l'hôpital et générera légitimement des craintes. Cependant, en restant vigilant et en s'adaptant aux changements, il est possible de tirer profit de l'IA pour s'organiser autrement et libérer du temps pour les tâches à forte valeur ajoutée ou plus complexes, et s'aider de l'IA

pour les autres. À l'hôpital et notamment pour les personnels réalisant des activités administratives, de nombreuses tâches sont répétitives voire fastidieuses. Persuadé que l'IA est en mesure d'offrir une aide précieuse dans de nombreux domaines et permettre aux agents de se recentrer sur les aspects les plus complexes et créatifs de leur métier, l'ANFH souhaite les accompagner dans la découverte de ses multiples opportunités d'applications quotidiennes.

Objectif indicatif

Sensibiliser les professionnels hospitaliers à l'utilisation de l'IA pour la réalisation de tâches administratives.

Programme indicatif

- > Comprendre les définitions de l'Intelligence Artificielle (IA), les trois typologies (étroite, polyvalente, générale) pour dépasser les représentations.
- > Acquérir des connaissances réglementaires, découvrir des exemples de chartes de bonnes conduites.
- > Appréhender les mécanismes du fonctionnement de l'IA (recours à des ressources multiples, faculté d'apprentissage, limites, etc.).
- > Disposer d'une cartographie de solutions existantes utiles à l'hôpital par typologies de tâches (gestion du temps de travail, communication, sécurité informatique, gestion de flux, contrôle de gestion, formation, autoformation, etc.) et par filières (RH, Finances, Administratives et bureautiques, Logistique et technique, Secrétariat, etc.).
- > Concourir à la maîtrise des risques et la sécurisation des processus dans les établissements FPH.

5 ●

Formations à destination des personnels médicaux

5.01 AFN

Entretien professionnel annuel des médecins

Public

Chefs de service, chefs de pôle, présidents CME, CMG, praticiens responsables de structures internes, praticiens exerçant ou souhaitant exercer des fonctions managériales

Organisé par

Formation partenaires ou Formavenir Performances ou Grieps

Durée

7 heures

Coût pédagogique

Financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'ANFH au titre du DPCM (sous réserve de l'enveloppe disponible)

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46
ou Sylvie PIETRI

Contexte

Le statut unique de praticien hospitalier (décret n°2022-134 du 5 février 2022) prévoit un renforcement de l'accompagnement des praticiens tout au long de leur carrière. Dans ce contexte, ils bénéficient d'un entretien professionnel annuel à compter de l'année 2022. Il s'agit d'un moment d'échanges entre pairs visant à accompagner le praticien au sein de son environnement de travail. Son objectif est de faire un point d'étape sur les missions et les souhaits du praticien en articulation avec le projet de service et de l'équipe comme d'aborder son épanouissement professionnel et sa qualité de vie au travail.

Objectif opérationnel

> Soutenir le développement des compétences managériales des professionnels médicaux exerçant des responsabilités d'encadrement.

Objectifs pédagogiques

- > Clarifier enjeux, finalités, contexte de l'entretien professionnel.
- > Connaître les éléments clés de la GPMC.
- > Savoir mettre en œuvre les méthodes, outils et supports de l'entretien.
- > Mobiliser ses compétences relationnelles pour mener l'entretien.

Programme

La dimension stratégique de l'entretien professionnel

- > Le cadre légal et réglementaire.
- > La GPMC : un outil institutionnel.
- > Les enjeux de la GPMC.
- > D'une logique métier à une logique compétence.
- > Les acteurs de la GPMC.

S'initier aux outils de la GPMC

- > Le langage de la GPMC.
- > Définition, enjeux et finalités.
- > Zoom sur l'entretien annuel.

Maîtriser l'écart entre les compétences requises, attendues et réelles

- > Les écarts entre besoins et ressources.
- > Propositions d'action.

Conduire un entretien professionnel

- > Les différents outils de l'entretien.
- > Mise en œuvre des méthodes, outils et supports.
- > Évaluation des résultats.
- > Rédaction de la synthèse.

Maîtriser les techniques de communication

- > Les 3 étapes clés de la communication lors de l'entretien.
- > Les points de vigilance.
- > Les bonnes pratiques de communication pour conduire l'entretien.
- > Conflit ou désaccord : désamorçage, recentrage et prise de recul.

L'animation de cette formation sera placée sous le postulat de la co-construction avec les participants à partir de situations réelles de travail, à l'appui de médias pédagogiques interactifs et variés :

- > Mini-diagnostic.
- > Mind-Mapping.
- > Jeux pédagogiques de réflexion et de simulation.
- > Liberating Structures.

5.02 AFN

Public

Managers Médicaux

Organisé par

Adopale/Oresys
ou Antidote Expertise
ou Formavenir
Performances

Durée

14 heures

Coût pédagogique

Financement sur les
fonds mutualisés
nationaux de l'ANFH au
titre du DPCM
(sous réserve de
l'enveloppe disponible)

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46
ou Sylvie PIETRI

Médecin-manager : comment inspirer une dynamique d'équipe confiante, sereine et efficace ?

Contexte

Imaginez un hôpital où chaque interaction est empreinte de confiance et de respect mutuel, même en période de tension. Notre formation donne au médecin, chef d'orchestre de son service, les clés pour instaurer les fondements nécessaires à la motivation de chacun, à l'implication collective & solidaire et donc à la performance de l'équipe.

Objectifs

- > Connaître les principes d'une dynamique d'équipe hospitalière.
- > Utiliser des méthodes adaptées pour instaurer une relation de confiance, d'écoute et de respect mutuel même en situation de tension.
- > Favoriser la motivation de chacun en reconnaissant sa place et son rôle au sein d'une équipe pluriprofessionnelle, y compris pour les plus jeunes.
- > Mettre en œuvre une démarche collective permettant d'impliquer tous les membres de l'équipe dans les projets du service.
- > Soutenir un collègue confronté à une situation difficile.

Programme

JOUR 1

- > Échanges sur l'organigramme hospitalier type et prise de recul sur vos organisations.
- > Atelier sur la dynamique d'équipe.
- > Nécessité de poser un cadre de fonctionnement (posture « Boss » du manager).
- > Mise en pratique avec simulation et utilisation de l'outil RACI.
- > Postures en situation de tension : règles d'or, postures pouvant être adoptées, outils de communication.
- > Pratique d'un feedback éclairé / communication assertive.

JOUR 2

- > Théorie du storytelling (posture « Leader » du manager).
- > Mise en pratique 1 : Narration factuelle vs Storytelling.
- > Mise en pratique 2 : Quelles situations sont propices au storytelling ?
- > Cocréation de la cascade managériale des acteurs, outil d'animation du quotidien d'un service/pôle.
- > Simulation d'animation d'une réunion d'équipe régulière.
- > Ouverture sur la résolution de problèmes et la dynamique d'amélioration continue.

- > Comment s'exprime la posture « Coach » du manager : écoute active, empathie, questionnement, pièges à éviter.
- > Ouverture sur les ressources mobilisables au sein de l'établissement.

5.03 AFN

Public

Managers Médicaux

Organisé par

Adopale/Oresys
ou Antidote Expertise
ou Formavenir
Performances

Durée

7 heures

Coût pédagogique

Financement sur les
fonds mutualisés
nationaux de l'ANFH au
titre du DPCM
(sous réserve de
l'enveloppe disponible)

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46
ou Sylvie PIETRI

Médecin-manager : comment prévenir & faire face aux situations conflictuelles en milieu hospitalier ?

Contexte

Les hôpitaux sont des environnements propices aux tensions : gestion des urgences, aléas, ressources limitées... Le médecin a ainsi un rôle crucial à jouer dans la prévention et gestion des conflits. De la reconnaissance des signaux précurseurs à la gestion des émotions, nous fournirons l'ensemble des clés pour gérer ces situations.

Objectifs

- > Connaître les situations de crise en milieu hospitalier.
- > Identifier les facteurs précurseurs du conflit.
- > Diagnostiquer et analyser les différents types de conflits.
- > Reconnaître les comportements en situation de conflit, le rôle des émotions et son propre mode de fonctionnement.
- > Désamorcer le conflit (par l'utilisation d'outils et techniques relationnelles).
- > Adopter une posture et un comportement verbal et non verbal adapté lors de situations conflictuelles ou tendues.
- > Connaître et mobiliser les dispositifs de conciliation et de médiation dans la fonction publique.

Programme

MATINÉE

- > Brainstorming sur les situations de crise rencontrées à l'hôpital.
- > Tour de table : Quels facteurs précurseurs connaissez-vous ?
- > Les facteurs types déclencheurs de conflits.
- > La spirale du conflit.
- > Les différents types de conflits.
- > Atelier participatif : lien avec la pyramide de Dilts.
- > Postures face au conflit de Thomas Kilmann.
- > Mise en pratique : identifier les postures face au conflit dans des saynètes.
- > Présentation des émotions principales liées au conflit.

APRÈS-MIDI

- > Outils et techniques relationnelles pour désamorcer le conflit.
- > Mise en situation : variations du para- et du non verbal dans une scène.
- > Principes de l'assertivité.
- > Principe de la communication non violente.
- > Les dispositifs de conciliation et de médiation existants à l'hôpital.

5.04 AFN

Public

Tout médecin, exerçant en établissement relevant de la Fonction publique hospitalière, souhaitant améliorer son français écrit et oral

Organisé par

LINGUAPHONE

Durée

130 heures

Coût pédagogique

Financement sur les fonds mutualisés nationaux de l'ANFH au titre du DPCM (sous réserve de l'enveloppe disponible)

Modalité pédagogique

Au format Blended Learning, le parcours alternera temps de formation synchrones, asynchrones, ateliers de social learning et entretiens individualisés

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46
ou Sylvie PIETRI

Formation au français pour les médecins peu francophones – Niveau CECRL A2 à B1 ou B1 à B2 – Parcours certifiant

Contexte

L'objectif général du dispositif de formation est de faciliter la compréhension et la communication entre personnel médical, personnel soignant et non soignant, patients et familles des patients, pour une amélioration de la prise en charge en établissement.

La formation est proposée exclusivement en distanciel pour s'adapter aux contraintes des praticiens hospitaliers. 130 heures maximum réparties comme suit :

- > 64 heures de classe virtuelle (2 x 1h par semaine – créneaux déterminés en début de parcours en concertation avec les participants)
- > 32 heures de parcours digital en autonomie (1h minimum par semaine)
- > 16 heures max. d'entretiens individualisés (séances de 30 min. en visio)
- > 16 heures max. d'ateliers de social learning (séances de 30 min. en classe virtuelle)

> 2 heures pour le passage de la certification (soumis à l'assiduité des participants).

Le parcours se déroulera sur une période indicative de 8 à 10 mois.

Objectifs

À l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- > Dialoguer en français dans votre quotidien en établissement.
- > Vous intégrer dans votre milieu professionnel.
- > Lire et comprendre un article médical en français.
- > Poser un diagnostic, proposer une prise en charge, l'expliquer et répondre aux questions en français.
- > Assurer des transmissions écrites en français.
- > Intervenir dans une réunion professionnelle en français.
- > Certifier votre niveau de français.

Programme

Acquérir et employer un vocabulaire médical en français

- > L'accueil permanent.
- > Orienter et renseigner les patients.
- > Le corps.
- > Vocabulaire médical de base.
- > Le questionnement.

Dialoguer en français avec les différentes familles d'interlocuteurs en établissement hospitalier

- > Présenter les différents services.
- > Décrire le monde hospitalier.
- > Communiquer des informations médicales à un patient ou un proche.
- > Communiquer avec les membres de l'équipe.
- > Transmettre des données médicales.

Lire et comprendre un article médical en français

- > Optimiser ses techniques de lecture et de compréhension.
- > Augmenter sa vitesse de lecture.
- > Comprendre les documents professionnels, les instructions.

Poser un diagnostic en français, proposer une prise en charge, l'expliquer et répondre aux questions

- > L'examen médical.
- > La douleur.
- > Les résultats.
- > Les médicaments & traitements.
- > Le vocabulaire des soins.
- > Oncologie.

Assurer des transmissions écrites en français

- > Maîtriser les règles de l'écriture de courriels.
- > Échanger des informations à fort enjeu.
- > Structurer et rédiger un rapport, des documents à caractère professionnel.

Intervenir dans une réunion professionnelle en français

- > Préparer la réunion.
- > Comprendre les échanges.
- > Intervenir dans une réunion.
- > Interagir dans une réunion.
- > Gérer les difficultés.
- > Se positionner dans un dispositif médical pour mieux répondre aux enjeux de santé publique.

Être préparé pour la certification

5.05 AFN

Public

Managers médicaux

Organisé par

CHU de Bordeaux /
IMS Académie

Durée

30 heures

Coût pédagogique

Financement sur les
fonds mutualisés
nationaux de l'ANFH
au titre du DPCM
(sous réserve de
l'enveloppe disponible)

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46
ou Sylvie PIETRI

Parcours manager médical : Module 1 – Positionnement (en distanciel)

Contexte

Ce module initial et individuel de positionnement est proposé à tout médecin souhaitant s'inscrire dans le « Parcours de formation modulaire pour les managers médicaux », ceci afin de définir au plus juste son projet de formation.

Objectifs

- > Identifier les besoins en formation, au regard du niveau de maîtrise des compétences managériales.
- > Échanger sur les attentes du médecin manager.
- > Définir le parcours le plus adapté.

Programme**1^{RE} ÉTAPE****Auto-évaluation via une grille de positionnement pédagogique**

Le médecin manager sera invité à remplir une grille de positionnement pédagogique avant l'entretien où il formalisera les principales étapes de son parcours professionnel en tant que manager ainsi que les éventuelles formations suivies sur le domaine. Il pourra également réaliser une auto-évaluation du niveau de maîtrise de ses compétences managériales, au regard de chaque objectif pédagogique prévu par module.

Cette grille sera communiquée au référent de l'IMS Académie et servira de support à l'entretien.

2^E ÉTAPE**Entretien semi-directif en visio-conférence (45 mins maximum)**

L'entretien réalisé par le référent de l'IMS Académie, permettra de recueillir des données qualitatives et de mieux comprendre le contexte du médecin manager, d'échanger sur ses points forts et axes d'amélioration et d'identifier ses besoins en formation.

3^E ÉTAPE**Formalisation du parcours de formation**

À l'issue de l'entretien, le choix du parcours de formation sera conjointement établi avec le médecin manager et communiqué à la délégation régionale de l'ANFH et à l'établissement. La proposition de parcours et la grille de positionnement pourront être transmises aux formateurs afin de leur permettre d'ajuster si besoin leur intervention.

5.06 AFN

Public

Managers médicaux

Organisé par

CHU de Bordeaux /
IMS Académie

Coût pédagogique

Financement sur les
fonds mutualisés
nationaux de l'ANFH
au titre du DPCM
(sous réserve de
l'enveloppe disponible)

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46
ou Sylvie PIETRI

Parcours manager médical : Module 2 – La gouvernance hospitalière

Contexte

Appuyé sur l'analyse stratégique, l'analyse des politiques publiques de santé et la sociologie des organisations, ce module permet d'appréhender le management médical dans son contexte politique et institutionnel, de structurer son positionnement managérial.

Objectifs

Comprendre l'évolution du système de santé et son impact sur la place du médecin manager au sein de l'établissement :

- > Acquérir une vision systémique de l'organisation actuelle du système de santé pour mieux comprendre son rôle sa place dans cette organisation.
- > Acquérir les bases et outils de la gestion de projet.
- > Engager un projet d'application managérial réaliste et ambitieux.

Programme

JOUR 1

L'organisation actuelle du système de santé ; son rôle, sa place dans cette organisation

- > Enjeux et défis du système de santé : les besoins de la population et les réponses du système de santé. Effets de crise et tendances longues.
- > Le nouveau cadre réglementaire : ma santé 2022, loi RIST, numérique en santé, place des usagers.
- > Les impacts systémiques, organisationnels et humains : articulation entre niveaux stratégique/opérationnel, le rôle du manager, les enjeux pour la QVCT.

JOUR 2

Les bases et outils de la gestion de projet

- > Identifier et savoir utiliser son positionnement managérial dans les projets.
- > Les leviers pour agir en situation de changement.
- > Accompagner, piloter, contribuer dans le cadre des projets : notion de projet en termes managérial, diagnostic initial et projection, outils et méthodes de suivi.
- > Engager un projet d'application managérial réaliste et ambitieux.
- > Choisir, définir et s'engager dans son action managériale : fixer les priorités, mesurer les risques, s'engager en développant sa valeur ajoutée.

5.07 AFN

Public

Managers médicaux

Organisé par

CHU de Bordeaux /
IMS Académie

Durée

28 heures

Coût pédagogique

Financement sur les
fonds mutualisés
nationaux de l'ANFH
au titre du DPCM
(sous réserve de
l'enveloppe disponible)

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anhf.fr
04 20 61 01 46
ou Sylvie PIETRI

Parcours manager médical : Module 3 – Comprendre le rôle et la place du médecin manager dans la relation managériale individuelle et collective

Contexte

Ce module est consacré à la manière dont se construit et se joue la relation managériale, pour les individus et les équipes, que l'on soit manager ou collaborateur. Il s'agit d'abord de trouver sa juste posture, de fonder sa crédibilité et son autorité, tout en restant aligné son identité propre, ses valeurs et ses capacités de leader, de communicant.

Objectifs

- > Identifier ses préférences managériales.
- > Mieux se connaître pour mieux s'adapter.
- > Concilier Leadership et confiance.
- > Maîtriser les différents types de communication selon les situations pouvant être rencontrées.
- > Développer les compétences de mes collaborateurs en exploitant efficacement l'entretien annuel et le processus de délégation.
- > Se décaler pour comprendre et tester sa pratique managériale.

Programme

JOUR 1

Identifier ses préférences managériales :

Définition du Management /
Rôle et posture du manager /
Définition de l'équipe /
Les différents styles de management.

Mieux se connaître pour mieux s'adapter :

Identification de mon propre style de manager /
Identification de mes zones de confort, d'inconfort et mes axes d'évolution.

JOUR 2

Concilier leadership et confiance :

Agilité managériale /
Définition de l'agilité, application / Différence entre leadership et management /
Confiance et assertivité /
Posture du manager.

Maîtriser les différents types de communication :

La communication stratégique / Les 4 types de communicants /
Les 3 composantes de la communication : verbale, non verbale et para verbale.

JOUR 3

Développer les compétences des collaborateurs en exploitant efficacement

l'entretien annuel :

L'entretien annuel, ses objectifs, sa méthodologie /
Ses outils / Détermination et définition des compétences de ses collaborateurs.

Développer les compétences des collaborateurs en exploitant le processus de délégation :

Délégation et responsabilité /
Les méthodes de délégation /
Priorisation et gestion du temps.

JOUR 4

Se décaler pour comprendre et tester sa pratique managériale :

Amélioration continue /
Description, analyse et résolution de situations managériales.

5.08 AFN

Public

Managers médicaux

Organisé par

CHU de Bordeaux /
IMS Académie

Durée

14 heures

Coût pédagogique

Financement sur les
fonds mutualisés
nationaux de l'ANFH
au titre du DPCM
(sous réserve de
l'enveloppe disponible)

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46
ou Sylvie PIETRI

Parcours manager médical : Module 4 – Apprendre à anticiper et gérer les conflits

Contexte

La gestion de conflit est le besoin en formation souvent exprimé en premier par les praticiens du fait d'un environnement hospitalier en mouvement perpétuel. Les deux journées offrent aux participants l'occasion d'expérimenter des solutions et des comportements adaptés à leur contexte professionnel. Il s'agit d'apprendre à prévenir, mais aussi désamorcer les situations aiguës, en gérant l'agressivité d'autrui et en s'appuyant sur les techniques de la négociation, de la médiation.

Objectifs

- > Identifier les différents types de conflits.
- > Maîtriser la médiation dans les situations conflictuelles.
- > Savoir négocier, gérer mais aussi anticiper.
- > Accompagner le changement.

Programme

JOUR 1

Identifier les différents types de conflits :

- > Comprendre la notion de conflit.
- > Définition du conflit pour mieux l'identifier l'architecture du conflit.
- > Analyser un conflit.
- > Évaluer le coût des conflits et de ses conséquences.
- > Repérer les tensions et les comportements à l'origine des conflits.

La résolution de conflit, la médiation :

- > Mise en situation à partir d'une situation proposée en lien avec l'exercice de cadrage.
- > Confrontation avec la réalité du terrain.

JOUR 2

Savoir négocier, gérer mais aussi anticiper :

- > Accompagner le changement.
- > La méthode DESC.
- > Son comportement dans le conflit.
- > Les jeux psychologiques selon Karpman.

Accompagner le changement :

- > L'architecture du conflit et son analyse : outil d'aide à la conduite du changement.
- > Les sources de conflit, les sources d'inflation.

5.09 AFN

Public

Managers médicaux

Organisé par

CHU de Bordeaux /
IMS Académie

Durée

14 heures

Coût pédagogique

Financement sur les
fonds mutualisés
nationaux de l'ANFH
au titre du DPCM
(sous réserve de
l'enveloppe disponible)

Contact

Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46
ou Sylvie PIETRI

Parcours manager médical : Module 5 – identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie et conditions de travail tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux

Contexte

Ce module sensibilise et outille les participants sur le plan de la santé au travail, thème de plus en plus prégnant pour les managers, tant sur le plan de leur responsabilité que du point de vue de leurs propres risques psychosociaux.

La notion de bientraitance sera largement abordée à l'égard de ses collaborateurs et de soi-même. Un des leviers de la formation est le lien fort entre qualité de vie au travail et qualité des soins.

Objectifs

Développer et mettre en œuvre la qualité de vie et conditions de travail

- > Identifier les leviers de cohésion d'équipe.
- > Comprendre les enjeux d'une démarche QVCT pour moi-même et pour mes collaborateurs.

La bientraitance managériale

- > Construire au quotidien un environnement bienveillant au sein d'un service, tout en intégrant les contraintes institutionnelles.
- > Comprendre la culture de la bientraitance en général et de la bientraitance managériale.
- > Apprendre à développer des postures, attitudes, langages et comportements managériaux en prévention des risques psychosociaux.
- > Mettre en place une communication efficiente.

Programme

JOUR 1

Identifier les leviers de cohésion d'équipe : Les bonnes pratiques

- > Comprendre les enjeux d'une démarche QVCT pour moi-même et pour mes collaborateurs.

Définition des RPS et de la QVCT

- > Mécanismes stress psychologique.
- > Outils de mesure.
- > Pratiques managériales et prévention.

JOUR 2

Construire au quotidien un environnement bienveillant

- > Bienveillance, bienfaisance, bientraitance.
- > Contraintes/Opportunités.

Comprendre la culture de la bientraitance en général et de la bientraitance managériale

- > Bientraitance en situation de changement.

Apprendre à développer des postures, attitudes, langages et comportements managériaux en prévention des risques psychosociaux

- > Concept d'assertivité.

Mettre en place une communication efficiente

- > Objectifs et résultats.

5.10 AFN

Public

Managers médicaux

Organisé parCHU de Bordeaux /
IMS Académie**Durée**

14 heures

Coût pédagogiqueFinancement sur les
fonds mutualisés
nationaux de l'ANFH
au titre du DPCM
(sous réserve de
l'enveloppe disponible)**Contact**Alicia GARDE
a.garde@anfh.fr
04 20 61 01 46
ou Sylvie PIETRI

Parcours manager médical : Module 6 optionnel – thème à définir et coconstruire avec le groupe et à valider par le commanditaire

Contexte

Ce module sensibilise et outille les participants sur le plan de la santé au travail, thème de plus en plus prégnant pour les managers, tant sur le plan de leur responsabilité que du point de vue de leurs propres risques psychosociaux.

La notion de bientraitance sera largement abordée à l'égard de ses collaborateurs et de soi-même. Un des leviers de la formation est le lien fort entre qualité de vie au travail et qualité des soins.

Objectifs

Un approfondissement des sujets traités dans les modules précédents. Un nouveau sujet identifié par le prestataire émanant des groupes. Un sujet proposé par le prestataire :

- > Gestion des conflits niveau 2.
- > Gestion du temps.
- > Co-développement.
- > Mener des entretiens.
- > Travailler en équipe.

Un besoin identifié lors du positionnement des médecins.

Programme

Le programme et le thème du module 6 seront définis en fonction des besoins individuels et collectifs repérés ou nommés lors des bilans de fin de module et de fin de parcours.

Voici un exemple de thèmes que nous avons déjà développés pour les médecins depuis 2019 :

- > Gestion des conflits niveau 2
- > Gestion du temps
- > Co-développement et performance managériale
- > Mener des entretiens
- > Travailler en équipe
- > Travailler en mode projet
- > Les hôpitaux, acteurs de et avec leur territoire.

Modalités d'inscription

Formations hospitalières

Les Actions de formation régionales (AFR)

Les fonds mutualisés par l'Anfh Corse financent :

- > les frais de pédagogie ;
- > les frais de restauration ;
- > les frais de déplacement et d'hébergement.

Seuls les frais de traitement restent à la charge de l'établissement.

Les Actions de formation nationales (AFN)

Les fonds nationaux de l'Anfh prennent en charge les frais de pédagogie. Les frais de restauration, de déplacement et d'hébergement font l'objet d'un financement de l'Anfh Corse par les fonds mutualisés.

Seuls les frais de traitement restent à la charge de l'établissement.

Modalités et délais d'inscription

Les responsables de formation reçoivent par e-mail le programme et le lien pour le formulaire d'inscription en ligne, mentionnant la date limite d'inscription des actions de formation, deux mois environ avant le début de l'action.

Les membres des instances régionales sont également destinataires d'un e-mail pour information, communication et inscription éventuelle.

Le formulaire d'inscription en ligne est à remplir par votre cadre de service ou bien en accord avec celui-ci.

L'Anfh Corse se chargera de valider la liste des participants, d'établir les convocations et de les transmettre aux responsables de formation et cadres de service.

En cas de sessions complètes, l'Anfh place les agents souhaitant participer aux actions de formation sur liste d'attente via le formulaire d'inscription en ligne.

Il sera toujours possible de modifier ultérieurement les inscriptions, par substitution d'un autre nom d'agent à celui préalablement inscrit.

Consultation sur Internet

Vous pouvez consulter la liste des actions de formation sur le site anfh.fr. Cliquez sur la carte de la Corse puis sur le dernier onglet « Offres de formation ». Vous trouverez toutes les actions proposées par la région, ainsi que les lieux, dates et modalités d'inscription.

—
Pour tout renseignement, vous pouvez contacter :

Alicia GARDE
Conseillère formation
> a.garde@anfh.fr

Modalités d'inscription

Formations inter-fonction publique en Corse

L'Anfh, le CNFPT, l'État et l'IRA ont renouvelé la convention de partenariat interfonction publique relative à la mutualisation des ressources humaines et de l'offre de formation entre les trois versants de la fonction publique en Corse.

Cette convention permet aux 24 000 agents publics de Corse de s'inscrire gratuitement aux actions de formation proposées par les différents partenaires. Vous trouverez ci-après les modalités de prise en charge et d'inscription.

Les instances régionales Anfh ont voté la prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement des agents bénéficiant de formations ouvertes par la Fonction publique d'État et la Fonction publique territoriale.

Modalités d'inscription

Formations dispensées par la Fonction publique territoriale – CNFPT de Corse

Comment connaître l'offre de formation ?

- > Consultez l'offre du CNFPT sur www.cnfpt.fr
- > Le catalogue est dynamique et interactif.
- > Entrez les mots-clés de votre choix dans le moteur de recherche.
- > Dans la limite des places disponibles et après inscription des agents territoriaux, toute l'offre de formation régionale inter-collectivité du CNFPT, ayant lieu en Corse, est accessible aux agents de la Fonction publique hospitalière de Corse.
- > L'offre de formation spécifique « Préparation aux concours et examens professionnels » n'est pas concernée par ce dispositif.

Comment s'inscrire à un stage ?

Allez sur la page : <https://www.cnfpt.fr/se-former/trouver-formation/offre-formation-mutualisee-lanf-h-letat-lira/corse-corsica>

01.

Bulletin d'inscription

- > Téléchargez le bulletin d'inscription pour les agents de l'État et hospitaliers.
- > Complétez et imprimez le bulletin ainsi prérempli, puis signez-le.
- > Faute d'accès à Internet, contactez votre service formation.

Attention : pour que l'inscription puisse être prise en compte, toutes les rubriques doivent être correctement remplies.

02.

Validation

Respectez la procédure de validation propre à votre employeur. Aucun bulletin ne pourra être pris en compte s'il n'a pas été visé par le candidat et par l'autorité.

03.

Envoi du bulletin d'inscription au CNFPT

Adressez votre bulletin au moins un mois avant le début du stage par l'intermédiaire de votre supérieur hiérarchique ou service formation :

CNFPT

57, avenue de Verdun – Route du Salario
20 000 Ajaccio

- > Tél. : 04 95 50 45 00
- > Fax : 04 95 50 45 10
- > www.cnfpt.fr – celine.trubert@cnfpt.fr

04.

Sélection des candidatures

- > Les candidatures des agents territoriaux étant prioritaires, les demandes d'inscription des agents des Fonctions publiques d'État et hospitalières seront acceptées dans la limite des places disponibles.
- > La sélection des candidatures est effectuée sur la base des profils des agents inscrits, de leur motivation et, en dernier ressort, de leur date d'inscription.
- > En cas d'accord, le CNFPT adresse une convocation par l'intermédiaire du correspondant formation, assortie d'une demande de confirmation de participation.

05.

Confirmation de participation

- > Veuillez nous retourner votre confirmation de participation, de préférence par e-mail auprès de l'assistante concernée ou par télécopie.
- > En cas de désistement, veuillez-nous prévenir dans les meilleurs délais pour nous permettre de contacter d'autres stagiaires.

06.

Attestation de participation

En fin de stage, le CNFPT vous adresse, ainsi qu'à l'employeur, une attestation de stage.

Modalités d'inscription

Formations dispensées par la Fonction publique d'État

Comment connaître l'offre de formation ?

> Allez sur le site :

www.safire.fonction-publique.gouv.fr

> Sélectionnez la région Corse et
consultez l'offre de formation.

Comment s'inscrire à un stage ?

**Pour vous inscrire, il vous faudra
renseigner trois pages concernant :**

- > vos informations ;
- > vos fonctions ;
- > la finalisation de l'inscription avec
mention du courriel de votre responsable
hiérarchique chargé de valider votre
demande et du courriel du responsable
de formation de votre établissement
(à chercher dans la liste déroulante).

**La validation du formulaire
d'inscription génère automatiquement
un e-mail au responsable hiérarchique
et au responsable de formation**

- > Le responsable hiérarchique doit valider
l'inscription, s'il est d'accord, en cliquant
sur le lien reçu dans le courriel, ce qui
crée un message au responsable de
formation afin qu'il puisse à son tour
valider votre demande.
- > La double validation est indispensable
pour que la demande soit traitée par
l'organisateur de la formation.

