

**Plan  
d'actions  
régional  
2025**  
Guyane



Flashez ce QRcode  
pour accéder à  
la version digitale

## « Cinq axes stratégiques, chacun conçu pour répondre aux défis uniques de notre région. »

C'est avec une immense fierté que nous vous présentons la première édition du Plan d'Action Numérique de la région Guyane. Ce plan, fruit d'une réflexion approfondie et d'une collaboration avec les administrateurs, se structure autour de cinq axes stratégiques, chacun conçu pour répondre aux défis uniques de notre région.

**Axe 1 : Prise en charge de la qualité des soins – Gestion des risques.** Nous mettons un accent particulier sur l'amélioration continue de la qualité des soins et la gestion des risques. Cela inclut des initiatives telles que la formation sur la place du son dans l'environnement professionnel et la prise en charge de l'endométriose, visant à offrir des soins plus adaptés et humains.

**Axe 2 : Qualité de Vie au Travail et relation interprofessionnelle.** Le bien-être des professionnels adhérents est essentiel. Nous avons développé des programmes pour renforcer les compétences relationnelles, promouvoir la bientraitance et améliorer la qualité de vie au travail. Ces initiatives visent à créer un environnement de travail harmonieux et productif.

**Axe 3 : Ressources Humaines et évolutions techniques administratives et numériques.** L'ère du digital transforme nos pratiques. Nous nous engageons à accompagner cette transition en formant nos équipes à l'utilisation des outils numériques et à l'intelligence artificielle, tout en assurant une gestion efficace du temps de travail et des cycles de travail.

**Axe 4 : Encadrement et management – Transformation Managériale.** La professionnalisation de nos cadres est au cœur de notre stratégie. Nous visons à développer des leaders capables de s'adapter aux changements et de motiver leurs équipes, tout en assurant une gestion efficace et humaine.

**Axe 5 : Sécurisation des parcours professionnels et accompagnement à l'évolution professionnelle.** Nous soutenons activement le développement professionnel de nos agents. Des dispositifs tels que l'accompagnement VAE Collective, les 4C : Clés pour des Compétences, des Connaissances, une Carrière et les parcours de professionnalisation sont mis en place pour aider chacun à évoluer et à s'épanouir dans sa carrière.

Je tiens à remercier tous ceux qui ont contribué à l'élaboration de ce Plan d'Action Régional, qui témoigne de notre volonté de moderniser et d'améliorer en continu les pratiques des professionnels.

Ce plan représente bien plus qu'un simple document : il constitue une feuille de route essentielle pour développer les compétences, renforcer la qualité des soins et améliorer le quotidien de nos concitoyens en Guyane.

La Déléguée régionale  
**Mylène MONTGENIE CAMPBELL**

# Sommaire

<b>Éditorial</b>	<b>p. 03</b>
<b>Nos valeurs à votre service</b>	<b>p. 06</b>
<b>La Délégation Guyane</b>	<b>p. 07</b>
<b>Projet stratégique 2025 – 2028</b>	<b>p. 09</b>
<b>Financements Anfh</b>	<b>p. 10</b>
<b>Chiffres clés</b>	<b>p. 11</b>
<b>Les services destinés aux établissements</b>	<b>p. 12</b>
<b>Focus sur l'offre de services e-Multi +</b>	<b>p. 14</b>

## 01

### Prise en charge de la qualité des soins – Gestion des risques

**p. 15**

- > La place du son dans l'environnement professionnel .....16
- > Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose : Module 1 - Diagnostic ..... 17
- > Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose : Module 2 - Prise en charge .....18
- > L'entretien prénatal précoce – Actualisation des connaissances Modules 1A .....19
- > L'entretien prénatal précoce – Accompagner les femmes/couples  
en situation complexe – Module 2 ..... 20
- > L'entretien prénatal précoce – Formation socle – Module 1B.....21
- > Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale..... 22
- > Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions  
auprès de ces publics et de partenaires extérieurs ..... 23
- > Violence des usagers : prévenir et faire face au sein des équipes..... 24
- > La communication non verbale dans la relation patient/soignant ..... 25

## **02** **Qualité de Vie au Travail et relation inter-professionnelle** **p. 27**

- > Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif ..... 28
- > Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble ? ..... 29
- > Bienveillance : concept, analyse et appropriation ..... 30
- > Mieux être au travail, des clefs pour réussir ..... 31
- > Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens ..... 32
- > Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité ..... 33

## **03** **Ressources Humaines et évolutions techniques administratives et numériques** **p. 35**

- > Accueil suivi et intégration nouveau arrivant ..... 36
- > Maîtriser les conditions d'octroi, de mise en œuvre et de suivi de la protection fonctionnelle dans la FPH ..... 37
- > Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail ..... 38
- > Du tout papier en numérique : rester autonome ..... 39
- > Travailler avec l'IA ..... 40
- > L'ère du digital ..... 41
- > Se former aux techniques de l'entretien professionnel – Évaluateur (à distance) - 2 groupes ..... 42
- > Se préparer et préparer son entretien professionnel – Évalué - 2 groupes ..... 43
- > Être tuteur de stagiaires paramédicaux IDE ..... 44
- > Être tuteur de stagiaires paramédicaux AS ..... 45

## **04** **Encadrement et management - Transformation Managériale** **p. 47**

- > Le management hospitalier ..... 48
- > Le management agile ..... 49
- > Se connaître et savoir se positionner en tant que manager ..... 50

## **05** **Sécurisation des parcours professionnels et accompagnement à l'évolution professionnelle** **p. 51**

- > Parcours professionnalisation de l'ASH ..... 52
- > Accompagnement VAE collective ..... 53
- > Dispositif 4C : des clés pour des Compétences, des Connaissances, une Carrière ..... 54

**AFN – Actions de formation nationale** **p. 56**

**Accompagnement des projets professionnels individuels** **p. 58**

**Accompagnement des projets personnels de formation** **p. 59**

**L'apprentissage au sein de la FPH** **p. 60**

D'un coup d'œil

# Nos valeurs à votre service

L'Anfh est l'OPCA de la Fonction publique hospitalière, animée par trois valeurs structurantes : le paritarisme, la proximité et la solidarité.



## PARITARISME

À l'échelle régionale et nationale, les instances de l'Anfh sont conjointement administrées par les représentants des établissements et les organisations syndicales.



## PROXIMITÉ

Nous proposons aux agents de la Fonction publique hospitalière des services de proximité adaptés aux spécificités territoriales. Cette proximité se traduit notamment par des actions de formation délocalisées pour permettre aux agents de bénéficier de formations au plus près des établissements adhérents.



## SOLIDARITÉ

La solidarité exercée entre les établissements et la mutualisation des fonds permet à toutes les structures de bénéficier de services et de formations de qualité.

---

**« Avec les administrateurs bénévoles, le siège social et les 26 délégations territoriales s'engagent depuis 1974 pour développer les compétences de tous les métiers exercés au sein du secteur sanitaire, social et médico-social. »**

## Plan d'accès

# La Délégation Guyane

### Anfh Guyane

Résidence Man'cia,  
1897 Route De  
Montjoly,  
Remire-Montjoly 97354,  
Guyane française  
Tél: 05 94 29 30 31  
guyane@anfh.fr

### Déléguée régionale

---

#### **Mylène MONTGENIE CAMPBELL**

> m.montgeniecampbell@anfh.fr

### Conseillers en gestion de fonds

---

#### **Aïsha RAVIN**

*Référent DI*

> a.ravin@anfh.fr

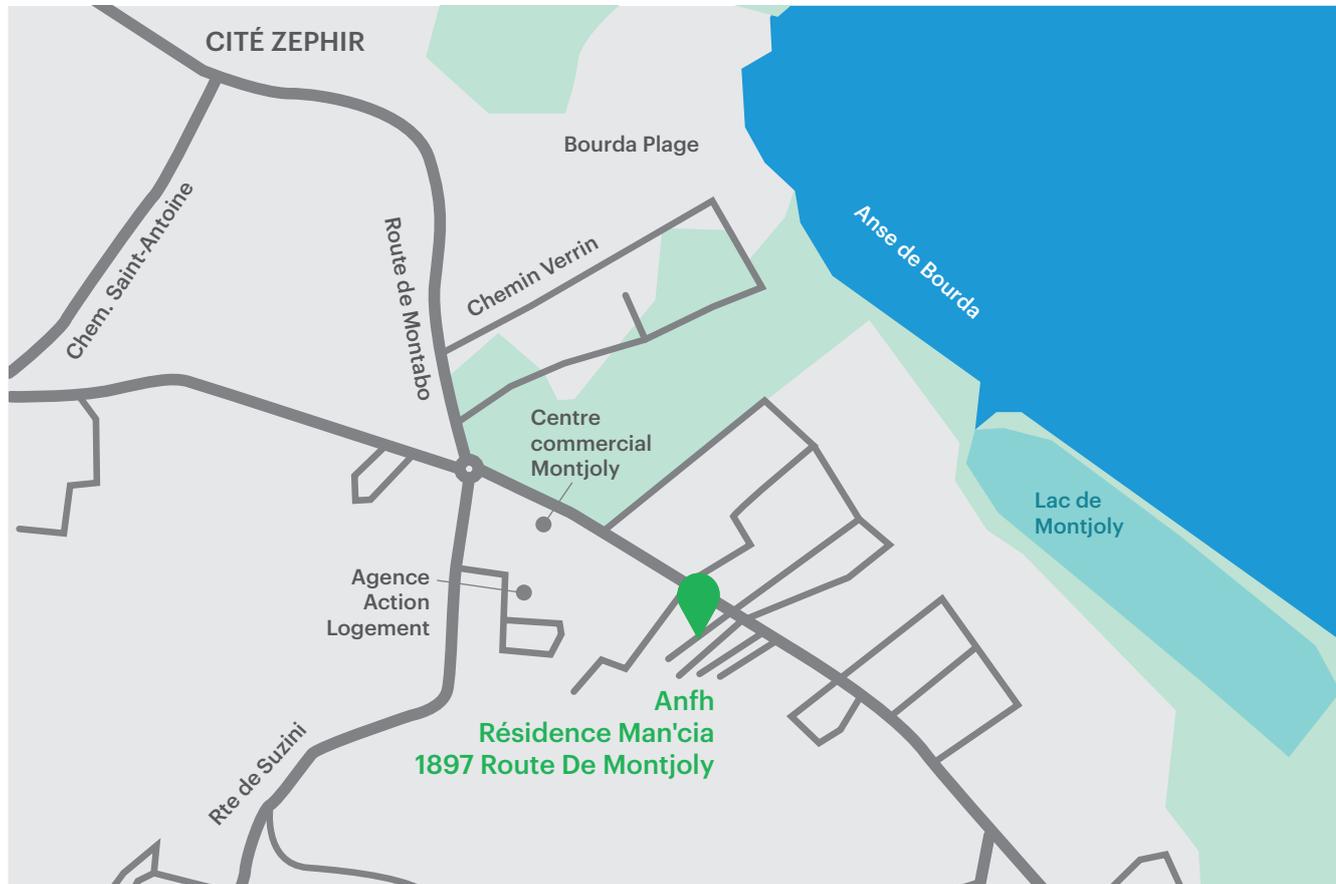
> 05 94 29 30 35

#### **Howard STEWENSON**

*Référent PAR*

> h.stewenson@anfh.fr

> 05 94 29 30 34



**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://etablissements-anfh.fr/guyane>



## Présentation

# 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.

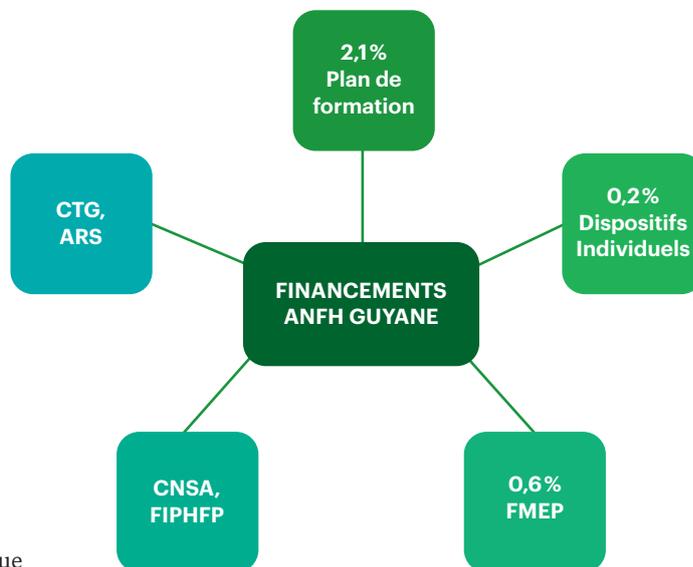
### **Nouveau projet stratégique 2025-2028 : l'ambition de faire vivre un modèle singulier**

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

# Financements Anfh

L'Anfh collecte cinq fonds.



**2,1%**

### Plan de formation

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

**0,2%**

### Dispositifs individuels

Cette contribution est obligatoirement versée à l'Anfh et finance le Congé de formation professionnelle, le congé pour Validation des acquis de l'expérience et le congé pour Bilan de compétences. L'initiative relève exclusivement de l'agent.

**0,6%**

### FMEP

Il s'agit du Fonds mutualisé pour le financement des Études promotionnelles de l'agent. Les Études promotionnelles désignent les formations qui aboutissent aux diplômes du secteur sanitaire et social (liste fixée par arrêté du ministère de la Santé). Leur initiative relève exclusivement de l'établissement qui s'occupe de présenter les demandes de prise en charge à l'Anfh.

**4,8%**

### ESAT

L'Anfh propose, aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT), de collecter et gérer la contribution destinée à financer la formation continue des travailleurs handicapés accueillis.

**0,75% / 0,5%**

### DPC médical

Depuis 2013, l'Anfh gère les fonds de formation et DPC des médecins sur une base volontaire des établissements. L'adhésion leur permet de bénéficier des services de l'Anfh et d'une contribution financière versée par l'ANDPC.

### Partenariats financiers

Au niveau national, deux partenariats structurants se poursuivent actuellement :

- partenariat avec la CNSA sur la qualification des personnels, les ASG et les emplois d'avenir ;
- partenariat avec le FIPHFP sur le handicap (partenariat national se déclinant en régions).

Au niveau régional, à titre d'exemple, sur la période de mise en œuvre du projet stratégique 2020-2024, 125 nouvelles conventions ont été signées toutes

délégations confondues.

Les principaux partenaires des délégations sont les ARS, les Conseils régionaux, les DREETS (Fonds européens FSE), le CNFPT, la CNRACL (FNP) et le FIPHFP.

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 métiers ;
- soutien financier au développement des Études promotionnelles ;
- soutien aux parcours qualifiants et certifiants d'agents cibles dans le secteur ;
- appui aux politiques handicap des établissements ;

➤ soutien des établissements dans leur politique de prévention des risques ou qualité de vie au travail ;

- professionnalisation des acteurs « achats » dans les établissements ;
- soutien aux démarches de certification des établissements et comptabilité analytique ;
- dispositifs en faveur des compétences-clés ;
- soutien spécifique aux politiques formation des petits établissements ou Ehpad ;
- appui au développement de nouvelles modalités d'apprentissage ;
- soutien aux mobilités interfonctions publiques ;
- dispositifs de simulation en santé...

# Chiffres clés



**4**

établissements adhérents  
à l'Anfh Guyane

**2 210** départs en formation  
(au titre du plan de formation)

**17** dossiers CFP en cours de financement  
(dossiers classiques)\*

**10** dossiers VAE en cours de financement\*

**9** Bilans de compétences financés\*

**107** Études promotionnelles financées

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



**32,2%**

Taux d'accès  
à la formation

## Données financières

**5 490 K€**  
collectés en 2023

Répartition:

**3 976 K€** 2,1% - plan de formation

**1 136 K€** 0,6% - fonds de  
mutualisation pour les  
Études promotionnelles

**379 K€** 0,2% - CFP/BC/VAE

# Les services destinés aux établissements

L'Anfh offre aux responsables de formation et aux directeurs des Ressources humaines des établissements adhérents un ensemble d'outils et de services visant à les accompagner dans la gestion de la formation, des compétences et des métiers.

### Un accompagnement spécifique sur la gestion de la formation et des parcours professionnels

Pour faciliter l'élaboration et la mise en œuvre des politiques RH-formation, l'Anfh accompagne les établissements hospitaliers dans leurs démarches en mettant à leur disposition de nombreux outils méthodologiques et informatiques.

### Plateforme en ligne pour l'achat de 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... consulter les données statistiques relatives à ces commandes.

### Un seul outil pour gérer les processus de formation

Une solution centralisée, où les applications et les données sont hébergées par l'Anfh. L'ergonomie générale de Gesform Évolution est intuitive, claire et favorise une prise en main rapide. Les équipes des systèmes d'information des établissements ne sont plus sollicitées pour les mises à jour de 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 (CSE). Possibilité de gérer des plans de formation communs à plusieurs établissements (GHT, directions communes, etc.).

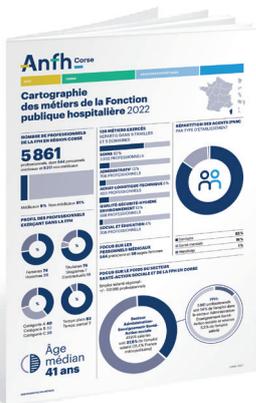
### Les cartographies des métiers

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 concernant 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 formation nationales et régionales « clés en main » pour enrichir les plans de formation des établissements ou encore, par exemple, par l'animation de réseaux de responsables formation. Elle 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](http://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](http://anfh.fr)

## Des guides pour les acteurs de la formation

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

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

- > Des fiches pratiques sur les droits et les modalités d'utilisation du CPF : ces fiches pratiques ont pour objectif de faciliter la mise en œuvre du CPF au sein des établissements. Elles en rappellent les principaux enjeux et précisent ses modalités d'application pour les établissements.
- > Un guide sur l'éligibilité : ce guide s'attache à définir les éléments d'analyse qui permettront d'apprécier le caractère éligible d'une action de formation.
- > Un guide des métiers : guide de référence sur les métiers de la Fonction publique hospitalière, il propose aux professionnels du secteur et à un large public de s'informer sur les conditions d'accès aux métiers (recrutement, diplômes, etc.), d'identifier les possibilités de mobilité dans une logique de parcours professionnel et d'accompagner les pratiques professionnelles (GPMC, FPTLV, CPF).
- > Etc.

## La plateforme Learning Content Management System (LCMS)

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 Content Management System (LCMS). Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh et est régulièrement alimenté avec de nouveaux modules accessibles sur le site <https://e-formation.anfh.fr>

Plus d'infos  
> [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Focus sur...

# L'offre de services e-Multi +

E-Multi + est un outil d'accompagnement à l'intégration des nouveaux agents dans vos établissements, leur permettant de découvrir les métiers et carrières de la Fonction publique hospitalière et de se familiariser avec le fonctionnement des établissements publics hospitaliers, sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

**Ce dispositif favorise le développement d'une culture commune au sein de l'établissement et aborde les huit thèmes suivants :**

- > UE1 – Les métiers de la FPH ;
- > UE2 – S'identifier en tant qu'agent ;
- > UE3 – Les chiffres-clés de la FPH ;
- > UE4 – Financement des établissements ;
- > UE5 – Fonctionnement général de l'hôpital ;
- > UE6 – Les étapes de la carrière ;
- > UE7 – Identifier ses droits ;
- > UE8 – Le bulletin de salaire.

**Cet outil ludique et interactif se déploie selon trois modalités au choix.**

#### **PRÉSENTIEL ENRICH DE MÉDIA 100% EN SALLE**

##### **Pour les agents**

- > Une session en présentiel d'une durée variable, décidée par l'établissement.

##### **Pour les animateurs**

- > Un module 100 % e-learning pour apprendre à animer et s'appropriier le contenu réglementaire mis à jour (durée estimée : 2h30).

#### **MULTIMODAL : E-LEARNING ET PRÉSENTIEL**

##### **Pour les agents**

- > Un parcours de prérequis à distance (durée estimée : 45 min).
- > Une session en présentiel d'une demi-journée.

##### **Pour les animateurs**

- > Un module 100 % e-learning pour apprendre à animer en multimodal et s'appropriier le contenu réglementaire mis à jour (durée estimée : 1 h 30).
- > Un jeu à projeter en présentiel.
- > Un support PDF avec les « Bonnes réponses au jeu ».

#### **100% E-LEARNING**

##### **Pour les agents**

- > Un parcours e-learning avec un quiz final à réaliser de façon autonome.
- > Un accompagnement pédagogique est cependant conseillé (durée estimée : 3h30).

Cet outil est mis à disposition des établissements par l'Anfh sans facturation des connexions des agents ni des animateurs e-Multi +. Les modules e-learning sont disponibles sur la plateforme <https://e-formations.anfh.fr>

1

**Prise en charge  
de la qualité  
des soins –  
Gestion des  
risques**

# AFN 01.25

## Public

Professionnel non médical

## Organisé par

CHCB

## Durée

14 heures

## Nombre de participants

De 8 à 16 participants

# La place du son dans l'environnement professionnel

Le son et ses bienfaits font partie intégrante des prises en charge non médicamenteuses pour les patients/résidents quel que soit l'âge (du nouveau-né à la personne âgée).

Les professionnels de santé sont amenés à s'interroger sur leur comportement « sonore » notamment à travers les bruits émis, leurs répercussions sur les soignés et leur

environnement. Comprendre l'incidence des sons sur l'état émotionnel et physio-biologique permet de rechercher des moyens pour conduire au bien-être. L'objectif est de créer une ambiance sonore adaptée, un renforcement positif comportemental et utiliser des techniques d'aide alliant la voix et les outils sonores.

## Objectifs

- Connaître et percevoir les impacts de l'environnement sonore et musical sur les plans émotionnels, physiques et psychologiques.
- Savoir développer des pratiques ayant un impact bénéfique sur l'émotionnel, le relationnel et le comportemental.
- Identifier l'effet bienfaisant de l'environnement sonore dans une unité de travail.
- Adapter les pratiques de sonothérapie selon leur contexte et les moments de mise en œuvre.

## Programme

### JOUR 1

#### Réflexions et analyse théorique :

- Définition du son et réflexions sur les lieux de diffusion :
  - Typologie dans les établissements (soignant, environnement, matériel).
- Perception des sons :
  - Différence entre entendre et écouter,
  - La surdité et la perte de l'ou ie sont-elles un frein ?
  - Selon les diff erentes pathologies et leur âge, les sons sont-ils perçus par tous de la même faç on ?
- Résonance et r percu sion des sons, mode d'action sur :
  - Le corps, l'esprit, le psychologique, l'humeur et le comportement.
- L'identité sonore, les sons médicaments et les sons poisons :
  - Définition de l'identité sonore,
  - Pourquoi certains sons peuvent être bénéfiques et d'autres dangereux ?

### JOUR 2

#### Les sons - une vraie médiation de recherche reconnue comme prise en charge non médicamenteuse selon les objectifs d'accompagnement du soigné :

- Apprendre à pratiquer, exp rimer et utiliser par des ateliers pratico-pratiques :
  - Expérimentation d'instruments (voix, percussions, instrument à vent et instrument à cordes),
  - Présentation de bandes sonores (détente, stimulation pour vivre, accompagnement fin de vie, etc.).
- Analyse des différentes expériences en groupe montrant l'intérêt de la musicothérapie dans :
  - La recherche de bien être, détente, lâcher prise et accompagnement dans les soins,
  - Le développement ou maintien d'une gamme d'habilités par la créativité,
  - La stimulation pour conserver les acquis, préserver la motivation et stimuler l'élan vital du grand prématuré à la personne âgée.

# AFN 02.25

**Public**

Professionnels  
paramédicaux

**Organisé par**

À déterminer

**Durée**

7 heures

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

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

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 autodiagnostic.
- 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.

# AFN

## 02.25

### Public

Professionnels  
paramédicaux

### Organisé par

À déterminer

### Durée

7 heures

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

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

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<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> 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...  
► 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.

# AFN 03.25

**Public**  
Sages-femmes

**Organisé par**  
Formavenir  
Performances

**Durée**  
2 heures

**Nombre de participants**  
16 participants

**Renseignement complémentaire**  
Formation en e-learning

## L'entretien prénatal précoce – Actualisation des connaissances : Modules 1A

L'entretien prénatal précoce (EPP), créé par la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 est une intervention de prévention devenue obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020. Cette réforme prioritaire s'inscrit dans le cadre du chantier interministériel des 1 000 premiers jours de l'enfant et plus particulièrement du « parcours des 1 000 premiers jours », dont l'entretien prénatal précoce constitue le premier moment clé. Le déploiement de l'EPP : un enjeu d'information et de formation. Afin que cette mesure remplisse pleinement ses objectifs, il convient d'en accompagner la promotion sur

l'ensemble du territoire national, en informant directement les futurs parents concernés et en sensibilisant les professionnels de santé. Plus spécifiquement, les médecins et Sages-femmes doivent être en mesure à la fois :

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

### Objectifs

- > Connaître les dispositions réglementaires en périnatalité et les consultations obligatoires du parcours de grossesse.
- > Connaître les enjeux des 1 000 premiers jours de l'enfant.
- > Connaître les déterminants sociaux de la santé et leurs impacts sur les inégalités sociales et territoriales en périnatalité.
- > Appréhender la place de l'entretien prénatal précoce dans le parcours des 1 000 premiers jours.

### Programme

#### PARTIE 1

- > Connaissance du contexte et du cadre juridique.
- > Le parcours de grossesse.
- > Les 1 000 premiers jours de l'enfant.

#### PARTIE 2

- > Les déterminants sociaux de la santé.
- > L'entretien prénatal précoce.
- > La place de l'entretien prénatal précoce et ses enjeux.

# AFN 03.25

**Public**

Sages-femmes

**Organisé par**

Formavenir

Performances

**Durée**

14 heures

**Nombre de participants**

16 participants

**Renseignement  
complémentaire**

Prérequis : avoir suivi  
le module 1A « l'entretien  
prénatal précoce »

## L'entretien prénatal précoce – Formation socle : Module 1B

L'entretien prénatal précoce (EPP), créé par la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 est une intervention de prévention devenue obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020. Cette réforme prioritaire s'inscrit dans le cadre du chantier interministériel des 1 000 premiers jours de l'enfant et plus particulièrement du « parcours des 1 000 premiers jours », dont l'entretien prénatal précoce constitue le premier moment clé. Le déploiement de l'EPP : un enjeu d'information et de formation. Afin que cette mesure remplisse pleinement ses objectifs, il convient d'en accompagner la promotion sur

l'ensemble du territoire national, en informant directement les futurs parents concernés et en sensibilisant les professionnels de santé. Plus spécifiquement, les médecins et Sages-femmes doivent être en mesure à la fois :

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

**Objectifs**

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

**Programme****JOUR 1**

- Ce que devenir parent représente pour les femmes/couples. Ce que l'accompagnement représente pour les professionnels.
- Les techniques relationnelles permettant l'ouverture du dialogue dans le cadre de l'EPP.
- Identification des thèmes à aborder et prise en compte des facteurs environnementaux (somatique, psychoaffectif, social) de la femme/du couple.
- Compétences et vulnérabilités/modalités permettant de favoriser les ressources parentales.

**JOUR 2**

- Identification des ressources et dispositifs locaux d'accompagnement en périnatalité.
- Typologies possibles d'actions coordonnées.
- Construction des modalités de transmissions aux autres professionnels.
- Co-définition du parcours de soins avec la femme/couple en fonction de ses/leurs besoins.
- Enjeux de décroisement des pratiques Ville/Hôpital/PMI.

# AFN 03.25

**Public**  
Sages-femmes

**Organisé par**  
Formavenir  
Performances

**Durée**  
14 heures

**Nombre de participants**  
16 participants

**Renseignement complémentaire**  
Prérequis : avoir suivi les modules 1A et B « l'entretien prénatal précoce »

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

Les professionnels amenés à suivre les femmes enceintes ou couples peuvent identifier des vulnérabilités de plusieurs ordres (médical, psycho-affectif, psychologique, ou en lien avec des situations de handicap, etc.) qui demandent une personnalisation de l'accompagnement au regard des besoins spécifiques des femmes/couples accompagnés. Dans ce cadre, le travail en réseau et la coordination des différents professionnels exerçant dans le champ de la

périnatalité des secteurs sanitaire, social et médico-social sont primordiaux. L'enjeu est alors de pouvoir analyser ses pratiques professionnelles, en lien avec ces modalités de coordination avec les différents acteurs du territoire concernés et de mobiliser/solliciter les leviers possibles pour réaliser un travail en réseau optimal répondant aux besoins des femmes/couples.

### Objectifs

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

### Programme

#### JOUR 1

- Typologies des situations complexes et des difficultés rencontrées dans le cadre de l'accompagnement des femmes / couples – analyse de pratiques et retours d'expériences sur les modalités de suivi et de travail en réseau.
- Les risques liés aux facteurs environnementaux complexes (sanitaire, psycho-affectif, psychologique, social), les incidences pour la femme, l'enfant à naître, le couple.
- Enjeux de la mise en œuvre d'un travail en réseau – coordination sanitaire et médico-sociale.
- Quelles modalités de réponse/quelles stratégies d'accompagnement ?
- Les interlocuteurs intervenant dans le cadre des parcours complexes en périnatalité.

#### JOUR 2

- Identifications des besoins possibles des futures mères/parents.
- Typologies des actions, programmes possibles proposés à la future mère/couple, en fonction des difficultés psycho-sociales rencontrées.
- Comment créer et faire perdurer l'alliance thérapeutique ?
- Identification et activation des interlocuteurs sur le territoire au regard des vulnérabilités détectées.
- Modalités de suivi, de transmission et de coordination de parcours des femmes en situation à risques - complexes.

# AFN 04.25

## Public

Professionnels  
paramédicaux

## Organisé par

À déterminer

## Durée

21 heures

## Nombre de participants

De 8 à 15 participants

# Annnonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale

L'annonce d'une mauvaise nouvelle médicale, incluant l'annonce d'une maladie grave, de soins palliatifs, d'un dommage lié aux soins ou l'annonce du décès à la famille et aux proches, est une étape clef de la prise en charge du patient et de la relation des soignants avec sa famille et ses proches. Outre la mauvaise nouvelle elle-même, la façon de l'annoncer - mobilisant savoir-être, savoir-faire et savoir-

dire du professionnel de santé - peut modifier radicalement pour chacun le cours de la vie et sa perception. Ces situations douloureuses mobilisent la combinaison de compétences à dimensions individuelle (ex. connaissances, expériences) et collective (ex. recommandations professionnelles, réglementation).

## Objectifs indicatifs

- > Améliorer la qualité de l'annonce et de l'accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale par les professionnels du soin et de l'accompagnement.
- > Permettre un meilleur accompagnement du patient et de son entourage qu'il s'agisse d'une maladie grave, d'une situation de fin de vie ou de l'annonce d'un décès aux proches.

## 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.

# AFN

## 05.25

### Public

Professionnels paramédicaux, socio-éducatifs, administratifs et techniques

### Organisé par

À déterminer

### Durée

21 heures

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

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

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

#### 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.

# AFR 01.25

**Public**

Soignants et personnels éducatifs

**Organisé par**

IRAP SANTÉ

**Durée**

21 heures

## Violence des usagers : prévenir et faire face au sein des équipes

Au regard de la montée de violence, il est important d'accompagner les professionnels.

**Objectifs**

- Gérer les situations de violence et d'agressivité.
- Apporter des solutions au quotidien dans l'accompagnement.
- Appréhender les notions de violence, d'agressivité et de passage à l'acte.
- Repérer les contextes de violence et identifier les facteurs déclenchants chez l'utilisateur.
- Identifier des méthodes de prévention.
- Repérer les outils institutionnels à disposition.
- Mettre en place un plan d'amélioration des pratiques professionnelles face aux situations de violence rencontrées.

**Programme****Analyser les pratiques professionnelles & clarifier les concepts et l'enjeu de la situation**

- Mise en évidence des questionnements et difficultés rencontrées par les stagiaires.
- Environnement et contexte des professionnels.
- Définition, élaboration des termes : agressivité, violence, peur, frustration, conflit, haine, colère, crise.
- Définir le champ d'une relation d'aide à la personne agressive, voire violente : les actions possibles et les limites.
- Agression et démarche éthique d'utilisation de techniques gestuelles.

**Savoir appréhender et anticiper une situation difficile & identifier des méthodes de prévention**

- L'agressivité en tant que mode relationnel porteur de sens : Adultes en souffrance ; Handicapés ; Personnes âgées ; Familles et proches ; Personnalités antisociales ; Personnes en rupture sociale ; Adolescents et enfants.
- Notions de théorie de la communication.
- Mécanismes et liens entre agressivité et souffrance existentielle, sociale, psychique.
- Détecter les signes avant-coureurs propres à favoriser ou déclencher une agression réactionnelle.
- Savoir adapter une gestion comportementale.

**Désamorcer la situation et développer des techniques d'intervention (situation verbale et/ou physique)**

- Identifier les améliorations possibles et les mesures de réajustement dans sa pratique.
- Évaluer le transfert des acquis de la formation sur le terrain.

# AFR 02.25

## Public

Professionnel non médical

## Organisé par

FORMAVENIR

## Durée

21 heures

## Nombre de participants

14 participants

## La communication non verbale dans la relation patient/soignant

La loi n°2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé indique que : « aucun acte médical ni aucun traitement ne peut être pratiqué sans le consentement libre et éclairé de la personne et ce consentement peut être retiré à tout moment ». La communication autour du soin est un élément central qui peut générer autant de satisfaction que d'insatisfaction auprès des usagers. Les soignants sont conscients que la communication avec le patient, et plus particulièrement avec les patients non-

communicants, peut être altérée. Aussi, leurs compétences dans ce domaine doivent être développées pour satisfaire une meilleure prise en soin et éviter des sources de stress.

Pour entrer en interaction avec un patient non-communicant, il est nécessaire que les personnels soignants puissent comprendre rapidement son mode de communication. Mais ils doivent également se faire comprendre afin de lui transmettre toutes informations dont celles nécessaires à ses soins, comme prévu par la réglementation française.

### Objectifs

- Proposer une prise en charge adaptée aux patients non communicants en favorisant la relation patient/soigné.
- Identifier les patients non communicants.
- Repérer les situations dans lesquelles les échanges verbaux entre patients et soignants sont altérés.
- S'approprier les techniques de communication non verbale.
- Expliquer les consignes appropriées aux patients et les faire participer aux soins.
- Échanger avec le public concerné.

### Programme

#### JOUR 1

- Les fondements de la communication.
- Comprendre la place de la communication non verbale dans la relation d'aide.
- Les situations d'altération communicationnelle au cœur des soins.
- Exemples de situations rencontrées et recherches de pistes possibles en réponse, en lien avec les recommandations de bonnes pratiques et le cadre réglementaire.

#### JOUR 2

- Hypothèses sur le « monde » des patients non communicants : en termes d'émotions, d'angoisses, de fragilité, de rapport avec le temps, les soins etc.
- Les méthodes et aides techniques pour communiquer non verbalement.

- Savoir lire les messages non verbaux, savoir y répondre.
- Le toucher relationnel et ses représentations : caractéristiques, intérêts, limites.
- Présentation du travail d'intersession.

#### JOUR 3

- Retour sur le travail d'intersession.
- Analyse en groupes de cas concrets et mises en situations.
- L'importance du travail en équipe auprès des patients non communicants.
- Présentation des outils utilisés et/ou créés durant l'intersession.
- Élaboration du plan d'action d'amélioration.
- Bilan de la formation.

# 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)





## **Qualité de Vie au Travail et relation inter- professionnelle**

# AFN 06.25

**Public**

Professionnel non  
médical

**Durée**

28 heures

**Nombre de participants**

De 8 à 16 participants

**Renseignement  
complémentaire**

2 jours + 2 jours avec  
une intersession

## Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif

Cette formation demande au stagiaire « un retour sur soi » afin de comprendre, analyser et développer ses compétences relationnelles.

L'essentiel de la formation passera donc par l'expérience, l'analyse individuelle et collective et le retour compréhensif par des éléments théoriques d'ancrage. Dans un premier temps, l'utilisation du modèle d'analyse

transactionnelle du stress aidera l'apprenant à comprendre les mécanismes du stress et à identifier ses propres ressources.

Dans un deuxième temps, l'apprentissage de techniques de communication thérapeutique permettra à l'apprenant de prévenir et de désamorcer des situations de stress et de favoriser une ambiance de travail bienveillante.

**Objectifs**

**Objectif n°1 :** Comprendre les déterminants sociaux et de santé influençant les compétences relationnelles.

**Objectif n°2 :** Identifier ses caractères principaux.

**Objectif n°3 :** Recenser ses situations professionnelles récurrentes favorisant une réactivité émotionnelle.

**Objectif n°4 :** Appréhender des outils et des méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif.

**Objectif n°5 :** Évaluer ses ressources individuelles à partir de situations récurrentes développant une réactivité émotionnelle.

**Objectif n°6 :** Réguler et tirer avantage de ses compétences relationnelles dans le travail en équipe.

**Objectif n°7 :** Évaluation de la formation et des potentiels de transfert dans la pratique.

**Programme****JOUR 1**

> Identifier ses caractères principaux (intelligence émotionnelle, leadership, créativité, etc.).

> Recenser ses situations professionnelles récurrentes favorisant une réactivité émotionnelle (notamment celles générant du stress, voire de la détresse professionnelle), analyser ses modes de fonctionnement et ses points de sensibilité, comprendre ses ressentis.

**JOUR 2**

> Appréhender des outils et des méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif.

> L'utilisation du Modèle transactionnel de la gestion du stress pour identifier ses propres ressources en gestion de stress.

> Adopter une communication bienveillante pour réduire et prévenir les situations de stress.

**JOUR 3**

> Évaluer ses ressources individuelles à partir de situations récurrentes développant une réactivité émotionnelle.

> Identifier ses potentiels.

> Faire des forces de nos difficultés.

> Le SEPS : syndrome d'épuisement professionnel des soignants.

> Cinq familles de stratégies efficaces de régulation émotionnelle des émotions positives.

**JOUR 4**

> Réguler et tirer avantage de ses compétences relationnelles dans le travail en équipe, dans la relation hiérarchique et celle avec les usagers.

## AFN 07.25

**Public**  
Professionnel non  
médical

**Organisé par**  
À déterminer

**Durée**  
21 heures

**Nombre de participants**  
De 8 à 15 participants

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

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 etc.) souvent difficilement comprises par les professionnels

en poste et acceptées par des « encadrants » de peur de ne pas arriver à recruter etc. Ces situations génèrent alors des conflits au sein des équipes etc. 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 intergénérationnelles 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.

# AFR

## 03.25

### Public

Professionnel non médical

### Durée

21 heures

### Nombre de participants

12 participants

# Bienveillance : concept, analyse et appropriation

Enjeu majeur de la qualité de vie des personnes accueillies, promouvoir une culture de bienveillance nécessite un engagement dans une démarche éthique individuelle et collective. Vouloir être bienveillant c'est aussi prendre le risque de se satisfaire des bonnes

intentions d'où l'importance de partager - en équipe et avec l'utilisateur - avant d'agir seul et pour soi. Cela oblige aussi à réfléchir aux conséquences des actes que l'on pose, selon l'équation bénéfices/risques.

### Objectifs

- > Identifier les comportements potentiellement maltraitants dans sa pratique quotidienne.
- > Identifier les facteurs de risque.
- > Se doter d'une pratique professionnelle intégrant une dimension éthique réglementaire et sans risque.
- > Dispenser des actes de soins incluant la notion de bienveillance même dans les situations difficiles.

### Programme

#### JOUR 1

#### Définition et enjeux liés au concept de bienveillance en structure d'accueil et de soins

- > Les représentations sur la maltraitance et la bienveillance en institution.
- > Définition des notions de bienveillance, bienveillance, maltraitance.
- > Références scientifiques et réglementaires.
- > Caractéristiques de la relation maltraitante.
- > Facteurs propices à l'instauration de rapports Bienveillants.
- > Facteurs de risque, personnes à risque.
- > Les niveaux de responsabilités des professionnels.

#### JOUR 2

#### Pour une dynamique de bienveillance au quotidien

- > Les leviers d'actions permettant de prévenir les risques institutionnels potentiels.
- > L'environnement.
- > Les pratiques soignantes quotidiennes.
- > L'organisation des soins.

- > L'accompagnement de personnes en long séjour.
- > Les comportements et aptitudes des professionnels.
- > Le développement d'une démarche bienveillante : Savoir-faire et pouvoir faire.

#### JOUR 3

#### Développer des aptitudes relationnelles dans une dynamique individuelle et collective

- > L'organisation institutionnelle de la bienveillance et l'impact pour les professionnels.
- > Les enjeux du travail en équipe pluridisciplinaire dans le cadre de la mise en œuvre d'une démarche de bienveillance.
- > La mise en œuvre des projets visant la formalisation des pratiques au sein des services.
- > L'ouverture sur l'extérieur et le travail en réseau.
- > Réflexion sur la poursuite du travail au sein de son service.

# AFR 04.25

## Public

Professionnel non médical

## Organisé par

Synergies DCF

## Durée

21 heures

## Nombre de participants

De 6 à 8 participants

## Renseignement complémentaire

3 jours répartis en 2 jours + 1 intersession + 1 jour

# Mieux être au travail, des clefs pour réussir

La première partie de la formation permettra aux participants de comprendre les manifestations et les causes de l'usure professionnelle, ainsi que leurs effets à court et à long terme. Les participants seront également amenés à identifier les facteurs qui permettent de limiter le risque d'usure professionnelle en agissant sur des leviers d'actions spécifiques. La deuxième partie de la formation permettra

aux participants d'acquérir les ressources et les outils nécessaires pour gérer leurs émotions, maîtriser leurs ressentis, communiquer de manière positive et accompagner les autres dans cette démarche. Les participants seront également encouragés à réfléchir sur les différentes façons de redonner du sens à leur métier, ce qui contribuera à leur bien-être professionnel.

## Objectifs

- Comprendre les déterminants sociaux et de santé influençant les compétences relationnelles.
- Identifier ses caractères principaux.
- Analyser ses modes de fonctionnement et ses points de sensibilité, comprendre ses ressentis.
- Appréhender des outils et des méthodes pour s'exprimer au sein d'un collectif.
- Évaluer ses ressources individuelles.
- Réguler et tirer avantage de ses compétences relationnelles dans le travail.
- Évaluation de la formation et des potentiels de transfert dans la pratique.

## 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.
- Identification des facteurs de risque et des leviers d'action.

Les participants travaillent en petits groupes pour identifier les facteurs de risque et les leviers d'action spécifiques dans leur propre contexte professionnel.

### JOUR 2

#### Identifier ses caractères principaux (intelligence émotionnelle, leadership, créativité...)

La deuxième partie de la formation permettra aux participants d'acquérir les ressources et les outils nécessaires pour gérer leurs émotions, maîtriser leurs ressentis, communiquer de manière positive et accompagner les autres dans cette démarche.

Les participants seront également encouragés à réfléchir sur les différentes façons de redonner du sens à leur métier, ce qui contribuera à leur bien-être professionnel.

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

- Projeter sa contribution au sein d'un collectif sur la base des ressources identifiées, les exprimer avec bienveillance envers soi-même et envers l'autre.
- Réguler et tirer avantage de ses compétences relationnelles dans le travail en équipe, dans la relation hiérarchique et celle avec les usagers.
- Contribuer à l'évolution du collectif.
- Utiliser les compétences relationnelles pour développer les compétences collectives.

# AFR 05.25

**Public**

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

**Durée**

14 heures

**Nombre de participants**

16 participants

**Renseignement complémentaire**

1 jour présentiel  
+ 1 jour distanciel

## Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens

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

- Évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- Évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources

humaines et de santé au travail ;

- Évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- Stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

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

**Objectifs**

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

**Programme**

Le module s'organise autour des étapes suivantes :

- Définir les fondamentaux en matière de pratique managériale.
- Prendre en compte l'évolution des attentes en matière de management.
- Apprendre à définir collectivement les valeurs managériales permettant de fédérer un collectif de travail.
- Intégrer la qualité de vie au travail au quotidien dans sa pratique managériale.
- Impulser la mise en œuvre des nouvelles valeurs managériales au sein de son équipe.
- Appréhender les différents types d'évaluation et être en mesure d'en définir les conditions appropriées.

# AFR 08.25

## Public

DRH, Professionnels en charge de recrutement

## Organisé par

Synergies DCF

## Durée

21 heures

## Nombre de participants

10 participants

## Renseignement complémentaire

2 jours en présentiel

+ 1 jour en distanciel

# Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité

La Fonction publique hospitalière comme les autres employeurs est confrontée à un défi sans précédent d'attractivité, pour recruter et fidéliser. Le contexte économique, démographique, écologique et géographique sont à prendre en compte comme les évolutions des attentes des professionnels.

Analyser ses pratiques pour les adapter au contexte dans toutes ses dimensions tout en prenant en compte ses propres contraintes. Ce constat demande de définir une stratégie et un plan d'action global mais aussi de structurer des process de ressources humaines intégrant de nouveaux outils.

## Objectifs

- > Identifier les facteurs d'attractivité.
- > Mettre en place une démarche.
- > Marque employeur : de l'intérieur vers l'extérieur.
- > Communiquer en interne et en externe pour promouvoir son image.
- > Structurer son process de recrutement de l'analyse du besoin à l'intégration.
- > Définir un plan d'action.

## Programme

### Présentation du dispositif de formation :

- > Préparation de l'intersession
- > Intersession :
- > Analyse des facteurs contextuels de la situation de l'emploi.

### Intersession :

- > Mobilisation des contenus asynchrones.
- > Les facteurs de motivation par l'autonomie.

### Intersession :

- > Analyse des facteurs d'attractivité de son établissement.
- > La notion de marque employeur.
- > Les dimensions de la démarche « hôpital magnétique ».

### Intersession :

- > Utilisation de la notion de marque employeur.
- > Communiquer pour développer sa marque employeur.

### Intersession :

- > Structuration de son process de recrutement.

### Intersession :

- > Formalisation de son process d'intégration des nouveaux professionnels.
- > Définition de son plan d'action pour favoriser l'attractivité et professionnalisation de la fonction recrutement.

## 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](http://www.anfh.fr/thematiques/metiers-et-competences/management-strategie-et-pilotage-des-rh)



3

**Ressources  
Humaines et  
évolutions  
techniques  
administratives  
et numériques**

# AFN 08.25

#### Public

Professionnel amené à accueillir et accompagner un nouvel agent dans sa prise de poste

#### Organisé par

EXCELLENS FORMATION

#### Durée

14 heures

#### Nombre de participants

12 participants

# Accueil suivi et intégration nouveau arrivant

L'accueil et l'intégration d'un nouveau arrivant au sein d'une équipe sont primordiaux pour s'assurer que ce dernier soit le plus vite possible

pleinement opérationnel sur son poste, et surtout garantir qu'il s'épanouira sur la durée au sein de sa nouvelle équipe et structure.

#### Objectifs

- > Construire un parcours bienveillant, adapté et personnalisé pour réussir l'intégration d'un nouvel agent.
- > Savoir présenter et expliquer le fonctionnement de la structure, des équipes et les missions/activités attendues.
- > Assurer le bien-être du nouvel agent au sein de la structure.
- > Organiser le parcours et le suivi de l'intégration du nouvel agent.

#### Programme

##### JOUR 1

- > La préparation de l'accueil, l'intégration et l'accompagnement du nouvel arrivant.
- > Les enjeux d'une intégration réussie.
- > Les différents acteurs.
- > Les rôles et missions de l'accompagnateur.
- > L'anticipation des besoins pour un accueil réussi.
- > Les étapes de l'accueil et de l'intégration d'un nouvel arrivant.
- > Les conditions d'un accueil réussi.
- > Les éléments incontournables à présenter.
- > L'accompagnement du nouvel arrivant.
- > Les missions et activités attendues.
- > La prise en compte du profil du nouvel arrivant.
- > La culture et les valeurs de la structure.

AFN  
09.25**Public**

Directeurs, cadres supérieurs de santé, directeurs des soins, personnels administratifs RH

**Organisé par**

À déterminer

**Durée**

7 heures

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

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, vade-mecum, fiche réflexe etc.) à destination des équipes.

## **AFN 10.25**

**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

**Nombre de participants**

De 8 à 15 participants

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

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.

## AFN 11.25

**Public**

Professionnel non  
médical

**Organisé par**

À déterminer

**Durée**

28 heures

## Du tout papier en numérique : rester autonome

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 etc.). 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**

Développer son agilité et efficacité personnelle dans l'utilisation des outils numériques professionnels

**Programme**

- Appréhender les différents logiciels de son établissement : dossiers patients, gestion RH interne (entretien professionnel, congés, etc.), outils de réunion à distance etc. et leurs finalités.
- 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.
- Résoudre 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 des outils numériques du quotidien avec plus de sérénité.

# AFN 12.25

**Public**

Secrétaire médicale -  
Secrétaire - Agent de  
gestion administrative -  
Manager, cadre de  
proximité, encadrement  
supérieur - Comptabilité,  
gestion

**Organisé par**

À déterminer

**Durée**

7 heures

## Travailler avec l'IA

L'Intelligence Artificielle (IA) 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 améliorer sa performance au travail et rester efficace et productif. À l'hôpital et notamment dans le milieu administratif, de nombreuses tâches sont fastidieuses et répétitives. L'IA peut ainsi offrir une aide précieuse dans de nombreux domaines et permettre ainsi aux agents de se recentrer sur les aspects les plus complexes et créatifs de leur métier.

**Objectifs**

Développer l'utilisation de l'IA au sein de l'établissement.

**Programme**

- > Comprendre les bases de l'Intelligence Artificielle (IA).  
Qu'est-ce que c'est ?
- > Appréhender l'IA, maîtriser les risques, sécuriser les processus.
- > Identifier les principaux outils et technologies basés sur l'IA pouvant être utiles dans mon métier.
- > Déployer l'IA dans mon activité professionnelle.

# AFN

## 13.25

### Public

Professions paramédicales et de directions

### Organisé par

CORPUS LEARNING

### Durée

14 heures

### Nombre de participants

12 participants

## L'ère du digital

Avec le vieillissement de la population, l'explosion des maladies chroniques et de l'automédication, la raréfaction des cabinets médicaux en campagne, l'engorgement des cabinets de villes et des services d'urgence et la crise sanitaire, l'e-santé apparaît comme une solution d'avenir. La formation proposée permettra aux personnels des établissements hospitaliers d'appréhender les enjeux et les transformations liés à l'intégration de ces

nouvelles technologies dans leur environnement professionnel. Cette formation, centrée sur les projets de télémédecine et de télésoin, a pour objectif de permettre aux professionnels de construire et mettre en œuvre leurs projets de télésanté en croisant leurs besoins avec les droits et les besoins des patients tout en prenant en compte l'intégration technologique et ses impacts dans la relation patient-soignant.

### Objectifs

- > Maîtriser les enjeux et les objectifs des pratiques de télésanté.
- > Respecter les droits des patients dans les pratiques de télésanté.
- > Concevoir et mettre en place un projet de télésanté dans son établissement.
- > Appréhender les nouveaux métiers en santé à l'ère du digital : les impacts dans la relation patient-soignant

### Programme

#### JOUR 1

#### Maîtriser les enjeux et les objectifs des pratiques de télésanté

- > Définir les pratiques de télésanté : la télémédecine et le télésoin.
- > Connaître le cadre légal et réglementaire des pratiques de télésanté: l'apport de la crise sanitaire Covid 19.
- > La télésanté dans les organisations territoriales : CPTS, GHT.
- > Comment les citoyens et les patients vivent la télésanté : résultats du sondage Harris de janvier 2020.
- > Les services socles de l'e-santé (DMP, MSSanté, e-prescription, Health Data Hub).
- > Les autres services (Intelligence artificielle, IoT, robots en santé).
- > Respecter les droits des patients dans les pratiques de télésanté.
- > Les devoirs des professionnels : informer les patients et recueillir leur consentement.
- > Protection des données personnelles de santé : le secret professionnel partagé au sein d'une équipe soignante.

- > Protection des données personnelles de santé : le règlement général de la protection des données (RGPD).

- > La responsabilité juridique des différents acteurs.
- > L'éthique et la déontologie dans les pratiques de télésanté, la garantie humaine dans l'innovation en santé.

#### JOUR 2

#### Ateliers sur des cas d'usage de la télésanté

- > Présentation des cas d'usage qui seront travaillés en atelier : les participants pourront travailler soit sur les cas d'usage proposés par le formateur ou sur les leurs
- > Travail en atelier sur les thèmes choisis.
- > Restitution en plénière de chaque atelier. Échanges entre les stagiaires. Exemples de cas d'usage proposés (liste non exhaustive):
  - La télésanté en EHPAD : organiser des consultations spécialisées en distanciel,
  - Les consultations anesthésiques préopératoires.
- > Les nouveaux métiers en santé à l'ère du digital.

AFN  
14.25**Public**

Personnels non médicaux en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel

**Organisé par**  
DÉMÉTER**Durée**

14 heures

## Se former aux techniques de l'entretien professionnel – Évaluateur (à distance) - 2 groupes

Pendant des décennies la fonction publique a retenu la méthode de la notation pour évaluer le travail effectué par chaque agent au cours de l'année écoulée. Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, supprime la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un

changement de culture. Et qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs. Les personnes en position d'encadrement sont particulièrement touchées par cette réforme : elles doivent en comprendre les enjeux, s'approprier les nouvelles modalités pour faire des entretiens professionnels un moment fort institutionnel tant pour les agents, que pour l'encadrement et l'établissement.

**Objectifs****MODULE 1**

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

**MODULE 2**

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

**MODULE 3**

- > Acquérir les techniques spécifiques liées à la conduite d'un entretien professionnel.
- > S'entraîner entre pairs *via* des jeux de rôles.

**MODULE 4**

- > Savoir préparer un entretien professionnel délicat.
- > Acquérir des techniques pour conduire un entretien professionnel délicat.

**Programme****MODULE 1***LA FIXATION DES OBJECTIFS / INDICATEURS ET LES CRITÈRES D'ÉVALUATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE DE L'AGENT*

- > Autoévaluation de ses forces / faiblesses.
- > Caractéristiques et formulation des objectifs et indicateurs de mesure.
- > Techniques de fixation et de négociation d'un objectif. Méthode SMART.
- > L'appréciation de la valeur professionnelle.
- > Exercices d'appropriation dans le cadre bienveillant de la formation.

**MODULE 2***LA FORMALISATION D'UN COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL*

- > Autoévaluation de ses forces / faiblesses.
- > Les enjeux, impacts et conséquences potentielles des écrits de l'entretien professionnel.
- > La rédaction du compte-rendu : formulation, précautions, documents à réinvestir, échéances à respecter. Informations essentielles à faire figurer dans le compte-rendu.

- > Le circuit du compte-rendu : de la rédaction à l'exploitation collective, dans le respect de la confidentialité.
- > Exercices d'appropriation dans le cadre bienveillant de la formation.

**MODULE 3***LA CONDUITE D'UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL*

- > Autoévaluation de ses forces / faiblesses.
- > Enjeux, finalités et objectifs de l'entretien professionnel.
- > La conduite d'un entretien professionnel : les étapes clés. Les principes de communication, la gestion des émotions. La posture de l'évaluateur. L'anticipation des tensions. Les risques de dérives, les pièges à éviter. Les conditions de réussite.
- > Exercices d'appropriation dans le cadre bienveillant de la formation.

**MODULE 4***LA PRÉPARATION D'UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL DÉLICAT*

- > Autoévaluation de ses forces / faiblesses.
- > L'identification de situations délicates.

# AFN 15.25

## Public

Personnels non médicaux de la Fonction publique hospitalière (hors personnels de direction et directions des soins)

## Organisé par DÉMÉTER

## Durée

2 heures

# Se préparer et préparer son entretien professionnel – Évalué - 2 groupes

Par son article 27, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, complétée du décret d'application du 12 juin 2020, supprime la référence à la notation dans la FPH à partir de janvier 2021 pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Cette nouvelle méthode, inspirée du privé, marque un changement de culture. Et qui dit changement de culture, dit accompagnement au changement, car la mise en place de ce nouveau système nécessite appropriation, implication et volonté de tous les acteurs. Parce qu'il est primordial de ne pas

rater la transition, les agents ont la possibilité d'être accompagnés via cette formation « se préparer à son entretien professionnel » qui leur permettra d'appréhender les enjeux de cette réforme et de s'approprier les nouvelles modalités. Informés du nouveau cadre réglementaire et des enjeux, des process internes de l'établissement, briefés sur le déroulé de l'entretien et sur les critères d'appréciation de la valeur professionnelle, les agents détiendront les clés leur permettant de préparer leur entretien en amont et d'aborder ce moment d'évaluation en professionnel averti.

## Objectifs

- > Connaître le cadre réglementaire applicable aux entretiens professionnels.
- > Comprendre les nouveaux enjeux.
- > S'approprier les nouvelles modalités de l'entretien professionnel.
- > Mesurer la nécessité de préparer l'entretien.
- > Savoir se préparer pour son entretien professionnel.

## Programme

### L'entretien professionnel.

- > Enjeux, finalités et objectifs de l'entretien professionnel.
- > Le cadre réglementaire.
- > Les nouvelles modalités.
- > Les critères d'appréciation de la valeur professionnelle.
- > La conduite d'un entretien professionnel : les étapes clés.
- > Caractéristiques et formulation des objectifs et indicateurs de mesure.
- > Le Compte Rendu : les enjeux, impacts et conséquences potentielles du compte rendu de l'entretien professionnel. Le circuit du compte-rendu. Les voies de recours.

### Présentation des process internes de l'établissement sur la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

### Pourquoi préparer son entretien ?

- > Les enjeux pour l'agent évalué.
- > L'autoévaluation.
- > Les points que l'on peut, que l'on veut, que l'on doit aborder.

### Se préparer à son entretien professionnel.

- > Quelques principes de communication pour gérer le contenu et la relation : la reformulation, le questionnement, la négociation. La gestion de ses émotions, des tensions éventuelles. La posture de l'agent évalué. La négociation des objectifs.
- > Les conditions de réussite.

# AFR 06.25

#### Public

Professionnels paramédicaux chargés des fonctions de tuteur de stagiaires IDE

**Organisé par**  
IFSO

**Durée**  
28 heures

**Nombre de participants**  
12 participants

**Renseignement complémentaire**  
2 jours + 1 intersession  
+ 2 jours

## Être tuteur de stagiaires paramédicaux IDE

L'articulation entre les besoins en santé, qui agissent sur l'évolution des pratiques soignantes, impacte la pédagogie qui s'ancre dans une approche par compétences. Celle-ci implique un changement des pratiques professionnelles des formateurs et des tuteurs de stages passant alors par une démarche réflexive (fil conducteur des référentiels de formation des professions de santé paramédicales). La question de la compétence est au cœur des préoccupations qui visent à rapprocher le monde de la formation et celui du travail « pour former des nouveaux

professionnels, capables d'agir, de réagir à des situations différentes et complexes et de transférer les savoirs acquis à d'autres situations ou contextes de travail ». Cette compréhension de la professionnalisation montre toute l'importance de la complémentarité entre la formation dispensée en institut et l'apprentissage sur le terrain. Les tuteurs qui ont un rôle pédagogique central au même titre que celui des formateurs en institut, accompagnent les stagiaires dans leur formation afin qu'ils puissent dépasser les clivages théorie/pratique.

### Objectifs

- Contextualiser la formation des stagiaires paramédicaux et s'appropriier les concepts clés liés à la réingénierie des formations paramédicales.
- Analyser sa pratique de tuteur et identifier les axes d'amélioration de la fonction tutorale.
- Mettre en œuvre une démarche réflexive pour améliorer sa fonction tutorale lors de l'accueil, l'accompagnement, le suivi et l'évaluation des stagiaires.

### Programme

#### JOUR 1

##### Rôle, missions et compétences des tuteurs

- Les principes et enjeux du tutorat.
- Les concepts clés des nouvelles orientations pédagogiques et leurs impacts.
- Les rôles et missions des tuteurs et des acteurs clés d'un parcours de stage.

#### JOUR 2

##### L'organisation du parcours de stage

- Les temps d'un parcours de stage où s'implique le tuteur.
- Les outils existants ou à construire à utiliser lors des temps d'accompagnement.
- La méthodologie pour définir les situations d'apprentissage (prévalentes) en stage et leur rédaction.
- La méthodologie pour formuler des objectifs de stage et leur rédaction.
- La place de l'évaluation dans un processus d'apprentissage.
- La mise en œuvre de l'évaluation.

##### Travail intersession

Mise en œuvre et expérimentation des compétences développées en J1 et J2. Ce travail d'expérimentation sera analysé en J3 et J4.

#### JOUR 3

##### Analyse de pratiques et outils du tutorat

- Retour d'expérience du temps intersession et analyse de sa pratique d'accompagnement.

- Analyse des outils du tutorat concernant l'accueil, l'encadrement et le suivi.
- Sémantique, méthodes et modalités de la pratique réflexive de tuteur.

#### JOUR 4

##### Les différents temps d'évaluation du parcours

- Retour d'expérience et analyse de sa pratique de tuteur dans l'évaluation du parcours de stage du stagiaire.
- Organisation de la progression de l'apprentissage.
- Préparation des temps d'évaluation.
- L'évaluation en lien avec les objectifs de stage et les objectifs personnels du stagiaire.
- L'accompagnement du stagiaire pour renseigner le portfolio.
- Les relations du tuteur avec les autres acteurs du tutorat (le maître de stage, les membres de l'équipe).

AFR  
07.25**Public**

Professionnels  
paramédicaux chargés  
des fonctions de tuteur  
de stagiaires AS

**Organisé par**

IFSO

**Durée**

28 heures

**Nombre de participants**

12 participants

**Renseignement****complémentaire**

2 jours + 1 intersession

+ 2 jours

Être tuteur de stagiaires  
paramédicaux AS

L'articulation entre les besoins en santé, qui agissent sur l'évolution des pratiques soignantes, impacte la pédagogie qui s'ancre dans une approche par compétences. Celle-ci implique un changement des pratiques professionnelles des formateurs et des tuteurs de stages passant alors par une démarche réflexive (fil conducteur des référentiels de formation des professions de santé paramédicales). La question de la compétence est au cœur des préoccupations qui visent à rapprocher le monde de la formation et celui du travail « pour former des nouveaux

professionnels, capables d'agir, de réagir à des situations différentes et complexes et de transférer les savoirs acquis à d'autres situations ou contextes de travail ». Cette compréhension de la professionnalisation montre toute l'importance de la complémentarité entre la formation dispensée en institut et l'apprentissage sur le terrain. Les tuteurs qui ont un rôle pédagogique central au même titre que celui des formateurs en institut, accompagnent les stagiaires dans leur formation afin qu'ils puissent dépasser les clivages théorie/pratique.

**Objectifs**

- Contextualiser la formation des stagiaires paramédicaux et s'approprier les concepts clés liés à la réingénierie des formations paramédicales.
- Analyser sa pratique de tuteur et identifier les axes d'amélioration de la fonction tutorale.
- Mettre en œuvre une démarche réflexive pour améliorer sa fonction tutorale lors de l'accueil, l'accompagnement, le suivi et l'évaluation des stagiaires.

**Programme****JOUR 1****Rôle, missions et compétences des tuteurs**

- Les principes et enjeux du tutorat.
- Les concepts clés des nouvelles orientations, pédagogiques et leurs impacts
- Les rôles et missions des tuteurs et des acteurs clés d'un parcours de stage.

**JOUR 2****L'organisation du parcours de stage**

- Les temps d'un parcours de stage où s'implique le tuteur.
- Les outils existants ou à construire à utiliser lors des temps d'accompagnement.
- La méthodologie pour définir les situations d'apprentissage (prévalentes) en stage et leur rédaction.
- La méthodologie pour formuler des objectifs de stage et leur rédaction.
- La place de l'évaluation dans un processus d'apprentissage.
- La mise en œuvre de l'évaluation.

**Travail intersession**

Mise en œuvre et expérimentation des compétences développées en J1 et J2. Ce travail d'expérimentation sera analysé en J3 et J4.

**JOUR 3****Analyse de pratiques et outils du tutorat**

- Retour d'expérience du temps intersession et analyse de sa pratique d'accompagnement.

- Analyse des outils du tutorat concernant l'accueil, l'encadrement et le suivi.
- Sémantique, méthodes et modalités de la pratique réflexive de tuteur.

**JOUR 4****Les différents temps d'évaluation du parcours**

- Retour d'expérience et analyse de sa pratique de tuteur dans l'évaluation du parcours de stage du stagiaire.
- Organisation de la progression de l'apprentissage.
- Préparation des temps d'évaluation.
- L'évaluation en lien avec les objectifs de stage et les objectifs personnels du stagiaire.
- L'accompagnement du stagiaire pour renseigner le portfolio.
- Les relations du tuteur avec les autres acteurs du tutorat (le maître de stage, les membres de l'équipe, etc.).

# 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)



# 4



## **Encadrement et management – Transformation Managériale**

# AFN

## 16.25

### Public

Directeurs, paramédicaux, soignants, administratifs, techniques, médico-techniques

### Organisé par

À déterminer

### Durée

30 heures

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

### Modalité pédagogique

Blended learning (format mixte en présentiel et à distance)

## Le management hospitalier

La stratégie de transformation du système de santé, actée dans ma Santé 2022, vise notamment à faire du management un sujet prioritaire et de professionnalisation, tant il impacte le fonctionnement du collectif de soin et plus largement du collectif hospitalier,

et donc la qualité des soins. Aussi, désormais, tous les managers, c'est-à-dire les professionnels hospitaliers en situation de gestion d'équipe, devront maîtriser une série de compétences clés du management.

### Objectifs indicatifs

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

### Programme indicatif

#### MODULE 1

*POSITIONNEMENT INDIVIDUEL*

*Réalisé à distance*

#### MODULE 2

*CONNAÎTRE L'ENVIRONNEMENT HOSPITALIER*

- Présentation de la charte managériale de l'établissement.
- Organisation interne de l'établissement (instances, etc.)
- Dialogue social et dialogue avec les usagers.
- Ressources et circuits à disposition des managers.

#### MODULE 3

*FÉDÉRER, MOTIVER, DÉLÉGUER*

- Fédérer son équipe et obtenir l'adhésion.
- Fédérer et organiser la parole au sein de l'équipe (organiser et conduire une réunion, distribuer la parole, assurer une présentation, etc.).
- Savoir déléguer.
- Savoir évaluer.

#### MODULE 4

*PRENDRE SOIN DU COLLECTIF ET GÉRER LES RELATIONS INTERPERSONNELLES, VEILLER À LA QVT*

- Soutenir un collaborateur en difficulté, prévention des risques psychosociaux et de l'épuisement professionnel.
- Prévenir et gérer le conflit.

#### MODULE 5

*ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT, GÉRER LES PROJETS*

- Prendre en compte le facteur humain pour réussir le changement.
- Acquérir les fondamentaux de la gestion de projet.
- Connaître les outils et méthodes de son établissement.

# AFR

## 09.25

### Public

Professionnels en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) quelle que soit la filière

### Durée

14 heures

### Nombre de participants

De 8 à 15 participants

## Le management agile

Les cadres contribuent pleinement à la mise en œuvre des grandes évolutions du secteur sanitaire et social. Ils sont des acteurs incontournables pour accompagner leurs équipes face aux nombreux changements qui s'opèrent et notamment face à la complexité des problématiques et des projets associés qui sont à conduire. Face à de nouveaux enjeux institutionnels et liés à l'évolution des attentes des collaborateurs, le manager doit évoluer dans ses pratiques. Basées notamment sur les

principes d'adaptation permanente, de développement de la coopération, d'augmentation de l'autonomie et des compétences, les méthodes agiles prennent aujourd'hui toute leur place. Cette formation permettra aux professionnels en situation d'encadrement de développer leur agilité managériale et d'accompagner leurs équipes vers l'agilité et l'intelligence collective, remettant ainsi la qualité de vie au travail au cœur des préoccupations de chacun.

### Objectifs

- > Définir le mode de management agile.
- > Développer ses compétences d'agilité de manager.
- > Favoriser la prise d'initiatives et le travail collaboratif dans son équipe.
- > Développer la coopération et soutenir son équipe.

### Programme

#### JOUR 1

- > Origines et évolutions de l'agilité dans les organisations.
- > Identifier et s'approprier les principes de la notion d'agilité managériale.
- > La posture du manager agile.
- > Passer d'une posture de leader charismatique à une posture de team-leader, centré sur l'équipe, le patient, l'organisation.
- > Devenir un facilitateur et un promoteur de réflexion, contribuer à l'épanouissement de ses collaborateurs.
- > Créer un environnement favorable à la motivation et l'engagement de ses collaborateurs.
- > Être un manager pédagogue et force d'exemple.

#### JOUR 2

- > Développer l'esprit d'équipe.
- > Développer l'implication et l'engagement de chacun au sein de l'équipe en donnant du sens.
- > Favoriser l'autonomie et la responsabilisation des collaborateurs.
- > Mobiliser et fédérer son équipe autour d'une vision partagée.
- > Manifester sa confiance.
- > Synchroniser le travail de ses collaborateurs.
- > Savoir identifier les attitudes encourageant la coopération au sein de l'équipe.
- > Créer des synergies pour faire émerger les talents.
- > Instaurer la culture du feed-back.
- > Capitaliser l'expérience.
- > S'orienter vers une organisation apprenante.

#### Modalités pédagogiques

- > Réflexions et échanges en groupe
- > Apports de connaissances
- > Exercices pratiques
- > Études de cas
- > Mises en situation suivies débriefing

# AFR 11.25

## Public

Professionnel placé en situation d'encadrement, exerçant depuis plusieurs années ces missions et souhaitant approfondir certaines pratiques de management

## Organisé par DÉMÉTER

## Durée 14 heures

## Nombre de participants De 8 à 16 participants

# Se connaître et savoir se positionner en tant que manager

Le positionnement est fondamental dans le management : il vient questionner la perception et la compréhension du poste.

La fonction de manager n'est pas innée, c'est un vrai métier et il faut suivre tout un processus afin de pouvoir s'approprier le poste.

## Objectifs

- > Identifier les différents types de management et savoir auquel on s'identifie.
- > Savoir s'affirmer et se positionner dans son rôle d'encadrant.
- > Savoir adapter sa communication.
- > Savoir anticiper et gérer les conflits interpersonnels.
- > Connaître sa position entre la direction et son équipe.

## Programme

### Manager au quotidien

- > Identification de ses forces et ses faiblesses en tant que manager.
- > Apports théoriques et conceptuels sur le management.
- > Analyse de son style de management dominant et des modes de fonctionnement de son équipe.

### Consolider son rôle d'encadrant et savoir s'affirmer :

- > Affirmer son positionnement.
- > Développer son leadership.
- > Savoir reconnaître, motiver et fédérer une équipe autour d'un projet commun.

### La communication

- > La maîtrise les principes fondamentaux de la communication.
- > Créer les conditions d'une communication adaptée.

### Anticiper et gérer les conflits

- > Consolidation de ses connaissances en matière de gestion de conflits.
- > Développer des techniques de résolution de conflits.

### Clôture de la formation

- > Axes de progrès.
- > Bilan des apprentissages.

5

**Sécurisation  
des parcours  
professionnels et  
accompagnement  
à l'évolution  
professionnelle**

# AFR 10.25

#### Public

ASH / ASHQ

#### Organisé par

FORMAVENIR

#### Durée

49 heures

## Parcours professionnalisation de l'ASH

Le rôle perçu par les agents eux-mêmes dans leur fonctionnement quotidien, correspond-il exactement à leurs missions ? Comporte-t-il des dimensions autres, en particulier sur le plan humain ? Dans le contexte réglementaire ou les champs de compétences sont de plus en plus recentrés, le rôle de l'ASH a besoin d'être explicité. En dehors de la

réglementation, l'ASH dont le rôle est souvent mal connu, est partie prenante de la bonne prise en charge des usagers, car chacun à son échelle y concourt, notamment dans la prévention des infections nosocomiales. Il paraît important de resituer ces professionnels dans le parcours de soins, qui participent au confort du patient.

### Objectifs

- > Définir et délimiter la fonction A.S.H.
- > Communiquer avec le patient, sa famille et avec l'équipe.
- > Acquérir les connaissances de base sur l'autonomie et la dépendance.
- > Apporter une aide adaptée aux actes de la vie quotidienne et dans les déplacements.
- > Connaître les règles d'hygiène pour les respecter, les problématiques de santé en lien avec l'alimentation.
- > Connaître ses capacités physiques et les risques encourus.

### Programme

Rôle de l'ASH dans l'équipe hospitalière.  
Communication avec le patient, sa famille et l'équipe  
Préservation de l'autonomie du patient.  
Assistance aux patients dans les actes de la vie quotidienne.  
Le service des repas.  
Geste et posture, port de charges lourdes.

# AFR 12.25

**Public**

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

**Organisé par**

GIP FCIP GUYANE

**Durée**

80 heures

**Renseignement  
complémentaire****> Prérequis :**

expérience de 1607 h (1 an) en lien avec le référentiel de certification.

**> Inscriptions :**

auprès de la cellule formation de votre établissement.

**> Modalité et délais****d'accès :**

groupe d'agents constitué par la délégation territoriale de l'ANFH.

**> Modalités****pédagogiques :**

Entretiens individuels en présentiel ou à distance, dynamique de groupe en collectif, phases de travail individuel.

# Accompagnement VAE collective

Accompagnement des professionnels vers leur évolution.

**Objectifs**

Le parcours d'accès à la certification par la VAE comporte cinq phases :

- > Information
- > Étude personnalisée/ Recevabilité
- > Accompagnement
- > Jury
- > Post-jury pour les candidats en validation partielle

Il s'agit d'un accompagnement à la rédaction du livret 1 et 2, au soutien et à la motivation des candidats tout au long du parcours de validation. Celui-ci doit permettre à chaque candidat de :

- > Choisir les situations les plus pertinentes à décrire dans le livret 2.
- > Rédiger les situations choisies.
- > Se préparer à l'entretien avec le jury.

**Programme****MODULE 1**

*ÉLABORER LE PARCOURS INDIVIDUALISÉ ET INFORMER DE LA FAISABILITÉ ET IDENTIFIER LES FREINS POTENTIELS*

- > Bilan de positionnement du référentiel.
- > Étude personnalisée du projet VAE avec des préconisations selon le profil et les besoins.

**MODULE 2**

*ACQUÉRIR UNE VISION GLOBALE DE LA DÉMARCHE VAE ET DU DÉROULEMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF ET COMPLÉTER LA DEMANDE DE RECEVABILITÉ (LIVRET 1)*

- > Présentation de la démarche VAE, de l'accompagnement, des livrets de validation (variable selon les certificateurs).
- > Appui à la constitution et à la finalisation du livret 1.

**MODULE 3**

*PRÉPARER LE DOSSIER DE VALIDATION EN COLLECTIF ET EN INDIVIDUEL, PRÉPARATION AU JURY*

**Temps collectif :**

- > Lecture dynamique de référentiel, acquisition d'une méthodologie.
- > Formalisation du dossier de validation.
- > Approche méthodologique sur le guide des bonnes pratiques en jury.

**Temps individuel :**

- > Entretien d'analyse, coaching, et appui méthodologiques, suivi individualisé distanciel.
- > Travail réflexif.

**MODULE 4**

*POST-JURY EN CAS DE VALIDATION PARTIELLE OU NON VALIDATION*

- > Entretien d'analyse des préconisations, coaching pour la poursuite de parcours.
- > Travail réflexif.

# AFR 13.25

#### Public

Agents de la FPH  
souhaitant acquérir ou  
renforcer leurs savoirs et  
compétences de base

#### Organisé par

À déterminer

## Dispositif 4C : des clés pour des Compétences, des Connaissances, une Carrière

#### Objectifs

**Le socle commun  
des connaissances  
et compétences  
professionnelles  
comprend 8 domaines**

- > Communiquer en français.
- > Utiliser des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique.
- > Savoir utiliser des techniques usuelles de l'information et des outils numériques.
- > Être apte à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe.
- > Travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel.
- > Avoir la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie.
- > Savoir maîtriser les gestes et postures de base, et respecter des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales, élémentaires.
- > Usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail.

**Le dispositif «4C » se  
compose de :**

- > Un positionnement pour définir les besoins précis de chaque agent (avant et après la formation).
- > Un parcours de formation individualisé.

## 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)



# AFN – Actions de formation nationale

	Thématique	Organisme(s)	Durée	Date de début de marché	Date de fin de marché
AFN 2024	Repérage, diagnostic et prise en charge de l'endométriose Module 1 : Diagnostic Module 2 : Prise en charge	En cours d'achat	M1 : 1 jour M2 : 1 jour		
	Annonce et accompagnement d'une mauvaise nouvelle médicale	En cours d'achat	2 + 1 jours		
	Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail	En cours d'achat	2 jours		
	Maîtriser les conditions d'octroi, de mise en œuvre et de suivi de la protection fonctionnelle dans la fonction publique hospitalière	En cours d'achat	1 jour		
	Identifier et accompagner les proches aidants, initier des actions auprès de ces publics et de partenaires extérieurs	En cours d'achat	2 + 1 jours		
	Du tout papier au numérique : rester autonome	En cours d'achat	4 jours		
	Travailler avec l'IA	En cours d'achat	1 jour		
		En cours d'achat			
	Atouts d'une équipe intergénérationnelle : comment bien travailler ensemble ?	En cours d'achat	2 + 1 jours		
	AFN 2023	Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail	FORMAVENIR	4 jours	11/08/2023
OBEA			11/08/2023		10/08/2027
SYNERGIES DCF			28/08/2023		27/08/2027
Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire		ANAXIS	2 jours	11/08/2023	17/08/2023
		INFOR SANTÉ		11/08/2023	10/08/2027
Améliorer la communication dans la relation entre les professionnels et les soignés, les familles, les proches et les aidants		ANTIDOTE EXPERTISE	3 jours	11/08/2023	10/08/2027
		FORMAVENIR		11/08/2023	10/08/2027
		ÉLIDE FORMATION	2 jours	28/08/2023	27/08/2027
Numérique en santé	En cours	Max 4 jours			

**Les AFN multi-professionnelles sont ouvertes également aux professionnels médicaux.**

Les programmes sont disponibles sur le site Anfh <https://www.anfh.fr/centre/offres-de-formation-0>

	Thématique	Organisme(s)	Durée	Date de début de marché	Date de fin de marché
AFN 2023 (suite)	Management hospitalier	En cours	4 jours		
		En cours			
	Spécificité de la prise en charge en oncologie des adolescents-jeunes patients	FORMAVENIR	2 jours	11/08/2023	10/08/2027
	Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité	FORMAVENIR	2,5 jours	11/08/2023	10/08/2027
SYNERGIES DCF		3 jours	28/08/2023	27/08/2027	
AFN 2022	L'entretien prénatal précoce Module 1 – Réaliser un entretien prénatal précoce Module 2 – Accompagner les femmes/couples en situation complexe	FORMAVENIR	M1 Socle: M1A 2H e-learning, M1B : 2 jours M2 Situations complexes: 2 jours	13/06/2022	12/06/2026
	Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie	GRIEPS	3 jours	15/06/2022	14/06/2026
		INFOR SANTÉ			
	Renforcement de la cybervigilance : acquérir les bons réflexes	CRYSLIDE	1 jour	13/06/2022	12/06/2026
		DÉMÉTER			
	Réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques Module 1 – Maintien des compétences en réanimation/soins critiques Module 2 – Développement des compétences en réanimation/soins critiques	FORMAVENIR	M1A 2 jours, M1B 1 jour M2A 2 jours, M2B 1 jour	28/03/2023	27/03/2027
		REALCARE		27/03/2023	26/03/2027
	La place du son dans l'environnement professionnel	Centre Hospitalier Centre Bretagne	2 jours	29/03/2023	28/03/2027
Laïcité, droits et obligations dans les établissements de la FPH	Module Les fondamentaux de la laïcité en ligne sur plateforme LMS ANFH Autre(s) module(s) présentiel(s) à venir				
Animer une formation à distance	FORMAVENIR	3 jours	11/08/2023	10/08/2027	
AFN 2021	Les premiers secours en santé mentale	Groupement SMF- UNAFAM-INFIPP	2 jours	02/03/2021	01/03/2025
	Initiation à la pratique de la méditation de pleine conscience	DÉMÉTER	3 jours	26/04/2021	25/04/2025
		PLÉNITUDES	2 jours		
	La communication non verbale dans la relation patient/soignant	ÉLIDE FORMATION	2 + 1 jours	26/04/2021	25/04/2025
		FORMAVENIR			
	Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en Ehpad	ADVITAM/IEF	2 jours	21/06/2021	20/06/2025
L'ère du digital : les apports et les enjeux de la e-santé	FORMAVENIR	2 jours	17/06/2021	16/06/2025	
	CORPUS LEARNING				

Pour bénéficier d'une AFN, se rapprocher du Pôle Formation :  
[centre.formation@anhf.fr](mailto:centre.formation@anhf.fr)

# Accompagnement des projets professionnels individuels

L'Anfh accompagne les agents des établissements de la FPH tout au long de leur carrière, dans la construction et la réalisation de leurs projets professionnels et personnels.

### Le Bilan de compétences (BC)

Il permet aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Tout agent peut en bénéficier quel que soit son statut, dès lors qu'il justifie de deux ans de service effectif dans la Fonction publique hospitalière, qu'il n'a pas déjà bénéficié du financement d'un bilan de compétences dans les cinq dernières années, et qu'il n'est pas en disponibilité.

Le bilan de compétences dure 24 heures au maximum, réparties en plusieurs séances, et peut se faire soit sur le temps de travail, soit sur le temps personnel de l'agent. Ce dernier est accompagné dans sa démarche par un conseiller de bilan de compétences, souvent psychologue du travail.

En fin de bilan de compétences, des conclusions détaillées et un document de synthèse sont remis à l'agent. Ces documents, strictement confidentiels, reprennent notamment les points saillants des échanges, les résultats des tests de positionnement, et tout argument étayant les pistes professionnelles retenues en fin de bilan de compétences.

### La Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet à un agent de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat professionnel sans avoir à suivre la formation correspondante. Ce dispositif s'adresse à tous les agents, sans condition d'ancienneté ou de statut, qui ont déjà reçu une notification de recevabilité. Il leur permet de bénéficier d'un accompagnement d'une durée maximale de 24 heures sur leur temps de travail par un organisme de formation pour rédiger leur livret 2 et se préparer au passage devant le jury.

Pour obtenir plus d'informations sur le déroulement d'une VAE, les agents intéressés peuvent se rapprocher de l'Espace VAE de leur département. La liste des Espaces VAE se trouve sur le site Étoile Région Centre.

### Le Congé de formation professionnelle (CFP)

Ce dispositif permet à l'agent de financer un projet personnel de formation pour accéder à un changement d'activité ou de profession, élargir son champ culturel, sa vie sociale ou aboutir à un niveau de qualification supérieur.

Chaque agent en position d'activité ayant au minimum trois ans de service effectif dans la Fonction publique hospitalière peut en bénéficier pour une durée d'un an en une ou plusieurs fois, sur toute la durée de sa carrière.

Les demandes de CFP sont étudiées quatre fois par an par le Comité paritaire territorial de l'Anfh sur la base des dossiers envoyés par les agents, présentant leur projet professionnel. Les agents qui le souhaitent peuvent bénéficier d'un accompagnement par une conseillère en Dispositifs individuels pour la rédaction de leur dossier.

### Décret du 22 juillet 2022

Le décret du 22 juillet 2022 prévoit que les agents appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du Code général de la fonction publique :

- > les agents appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois de catégorie C ou l'agent contractuel qui occupe un emploi de niveau de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant à un niveau requis ;
- > les agents publics en situation de handicap mentionnés à l'article L. 131-8 CGFP ;
- > les agents pour lesquels il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'ils sont particulièrement exposés, compte tenu de leur situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle ; pourront bénéficier d'ajustements concernant les demandes relevant des Dispositifs individuels (DI) : Congé de formation professionnelle (CFP), congé de Bilan de compétences (BC) et congé de Validation des acquis de l'expérience (VAE) :
- > CFP : priorisation et ouverture des droits à cinq ans dont deux années indemnisées ;
- > BC : congé pouvant aller jusqu'à 72h et possible tous les trois ans ;
- > VAE : congé pouvant aller jusqu'à 72h.

## Présentation

# Accompagnement des projets personnels de formation

### Fonds Mutualisés des Études Promotionnelles (FMEP)

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

Les instances régionales ont retenu une commission d'attribution des fonds mutualisés Anfh aux établissements qui présentent des dossiers.

Les principales formations financées ont un plafond de prise en charge.

Le montant attribué est réparti sur les coûts pédagogiques, les frais de traitement puis sur les déplacements.

Les coûts pédagogiques comprennent les droits d'inscription et les coûts de formation (TTC). Les frais de traitement sont pris en charge sur la base d'un forfait selon le grade ou la catégorie de l'agent qui est parti en formation.

Les modalités de prise en charge sont détaillées dans le guide de financement EP mis à disposition de chaque établissement à l'ouverture du recueil des besoins. Les frais de déplacement sont pris en charge selon la réglementation en vigueur. Les dossiers sont examinés par le Comité paritaire territorial (CT) en fonction de l'ordre de priorité des demandes de financement renseignées par les établissements, de l'utilisation de l'enveloppe du plan de formation pour le financement d'EP, des soldes non reportables de l'établissement sur son plan de formation, des financements antérieurs accordés à l'établissement, de l'évolution des besoins en recrutement régionaux et de l'évolution des métiers dans les différents secteurs d'activités de la Fonction publique hospitalière.

### Fonds de qualification et Compte personnel de formation (FQ&CPF)

Dans le but de toujours mieux accompagner la mise en place des nouvelles dispositions imposées aux établissements de la Fonction publique hospitalière et de contribuer à donner une traduction concrète à la transposition du Compte personnel de formation dans la Fonction publique hospitalière, l'Anfh a décidé depuis 2019 de renforcer la mutualisation de ses fonds afin de participer à la prise en charge de dossiers CPF d'agents de ses établissements adhérents et a créé le Fonds de qualification et Compte personnel de formation.

L'objectif unanimement partagé par l'ensemble des composantes de l'Anfh est de permettre aux agents d'accéder à une qualification ou de développer leurs compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle et d'améliorer l'accès à la formation et à la qualification pour toutes et tous, notamment pour les personnels les moins qualifiés des filières technique, logistique et administrative.

Le FQ&CPF complète la politique CPF des établissements et permet la prise en charge de dossiers présentés par les établissements adhérents. Les dossiers devront présenter les caractéristiques suivantes :

- > EP (tous niveaux confondus) ;
- > autres qualifications et certifications selon les critères suivants :
  - qualification ou certification dans le champ des métiers de la FPH (Répertoire des métiers),
  - qualification ou certification de niveaux I à V et « sans niveau spécifique » (type CQP équivalent) nomenclature des diplômes depuis 2019,
  - qualification ou certification inscrite sur l'une des listes suivantes : Répertoire national des certifications professionnelles, Répertoire spécifique ;
- > formations relevant du socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- > les publics prioritaires retenus par le Bureau national de l'Anfh sont les agents de catégorie C, en particulier des filières non soignantes.

Enfin, l'Anfh met par ailleurs à disposition des établissements une série d'outils facilitant la mise en place d'une politique CPF :

[www.anfh.fr/thematiques/le-compte-personnel-de-formation-cpf](http://www.anfh.fr/thematiques/le-compte-personnel-de-formation-cpf)

## Présentation

# L'apprentissage au sein de la FPH

La Fonction publique hospitalière, confrontée à des problématiques de renouvellement de personnels – sur des métiers en tension –, et d'attractivité – sur de nouveaux métiers émergents –, mobilise de nombreux outils de gestion des compétences. L'apprentissage permet de recruter et de former des jeunes professionnels dans tous les domaines d'activité et pour tous les niveaux de qualification.

—  
**Un zoom sur l'apprentissage plus détaillé est disponible sur le site de l'Anfh.**  
Pour toute information complémentaire sur les modalités définies par l'Anfh Guyane, contactez votre délégation régionale

### Qu'est-ce que l'apprentissage ?

Filière de formation initiale dispensée en alternance, l'apprentissage vise à fournir à un jeune une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, secondaire ou supérieur ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP – Répertoire national des certifications professionnelles (Code du travail art. L. 6211-1 et -2).

### Pour qui ?

Âge minimum: 16 ans.

Âge maximum : 29 ans.

Des dispositifs spécifiques existent pour les personnes ayant une reconnaissance travailleur handicapé.

### Quel contrat ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé (Compte 6417) à durée limitée (CDL). La rémunération dépend de l'âge de l'apprenti et de son année d'études.

### Quels diplômes peut-on préparer ?

L'apprentissage est aujourd'hui une voie de choix pour la formation des jeunes de tous niveaux à de très nombreux métiers dans les filières soin, technique, logistique, administratif et métiers du travail social. Le dispositif est accessible pour toutes les formations et tous les niveaux (du CAP au master).

### Dans quels établissements ?

Le dispositif de formation par la voie de l'apprentissage peut être déployé par tous les établissements.

### L'apprentissage et l'Anfh ?

Le plan de formation de l'établissement peut financer les coûts de l'apprentissage (enseignement, déplacement, rémunération).

### Fonds mutualisés Anfh

Les co-financements sur fonds mutualisés de l'Anfh concernent tous les établissements adhérents.

### Les maîtres d'apprentissage

L'employeur désigne pour chaque apprenti au moins un maître d'apprentissage qui bénéficie pour cette activité d'une allocation forfaitaire de 70 euros brut au titre de chaque mois civil couvert, en tout ou partie, par un ou plusieurs contrats d'apprentissage (décret n°2023-1223 du 20/12/2023). Dans la FPH, les CFA, surtout pour les soignants, préconisent deux maîtres d'apprentissage pour pallier les jours d'absence de l'un ou de l'autre (maladie, congé, formation...). Votre Anfh propose des formations à destination des maîtres d'apprentissage.







