

# Plan d'actions régionales et coordonnées 2022

## Martinique





L'Anfh Martinique ajuste sa gestion, son offre et son plan d'actions régionales (PAR) pour s'adapter à la réalité des différentes vagues de la pandémie de Covid-19.

- 1. Plateforme LMS, Learning Management System: gestion de contenus adaptés à la formation à distance.
- 2. e-Multi+ : module de formation en ligne pour comprendre sa carrière et son environnement professionnel au sein de la FPH.
- 3. e-learning : mode d'apprentissage requérant l'usage du multimédia et donnant accès à des formations interactives sur Internet.

### 2020-2021: des PAR en quinconce

L'Anfh trouve des solutions pour être en phase entre les contraintes nationales et régionales, les réalités de l'hexagone et celles des Antilles. Les investissements matériels de 2020 liés à la « transformation de la formation », et, en 2021, l'accompagnement de la délégation dans l'appropriation de la plateforme LMS<sup>1</sup> par les responsables de formation continue, ou encore la formation de nouveaux animateurs e-Multi<sup>2</sup>, préparent une évolution des usages dans la mise en œuvre de l'e-learning<sup>3</sup>. En effet, la plateforme LMS de l'Anfh continue de s'enrichir avec des modules variés : e-Multi+ et six serious games (Qualité de vie au travail, Vis ma vie de cadre, Le handicap, Les soins sans consentement, Mission Zéro risque, Les troubles du comportement de la personne âgée). Également disponible sur mobile : le télétravail et l'entretien professionnel.

### 2022: un PAR classique et innovant

En 2022, la plateforme LMS devrait accueillir une nouvelle production e-learning : « Se préparer à la gestion de crise » avec le soutien de l'ARS de Martinique. La situation sanitaire a été un accélérateur des usages en lien avec l'e-learning et répond à de nouvelles attentes des agents et des établissements sur la souplesse des modalités et rythmes d'apprentissage et le ciblage des contenus. Néanmoins l'e-learning répond

à des besoins particuliers complémentaires des formations présentiels ou « mixtes » (présentiel et distanciel). Ainsi, le PAR 2022 intègre des nombreuses formations « classiques » comme les compétences-clés et un « parcours cadres » composés de six modules. Il comprend 43 thématiques à (re)découvrir...

### 2022: solidarité, proximité, mutualisation

L'Anfh Martinique poursuit son investissement et sa solidarité auprès des agents hospitaliers et des établissements pour les accompagner dans leurs projets de formation malgré ces périodes inédites. La qualité est également une ligne directrice de l'action Anfh grâce à des actions en lien avec la QVT mais aussi la mise en place de Qualiopi, une certification qualité pour les organismes de formation. Enfin, la seconde « cartographie régionale des métiers et des compétences », en partenariat avec l'ARS, peut également nous éclairer sur les orientations de formation à mettre en œuvre pour répondre aux souhaits d'évolution des établissements dans une dynamique à l'échelle de la région Martinique.

### Le bureau régional

D'un coup d'œil

# Sommaire

<b>Éditorial</b>	<b>p. 03</b>
<b>Une équipe à votre service</b>	<b>p. 06</b>
<b>Témoignages d'agents</b>	<b>p. 08</b>
<b>Présentation générale de l'Anfh</b>	<b>p. 10</b>
<b>Financements Anfh</b>	<b>p. 11</b>
<b>Les services destinés aux établissements</b>	<b>p. 12</b>
<b>Établissements de la Fonction publique hospitalière de la Martinique 2021</b>	<b>p. 14</b>
<b>Instances CRSG &amp; CT</b>	<b>p. 16</b>
<b>Projet stratégique national 2020 – 2023</b>	<b>p. 17</b>
<b>Les étapes de la mutualisation</b>	<b>p. 18</b>
<b>Démultiplication</b>	<b>p. 19</b>
<b>Les achats de formation mutualisés en ligne pour les établissements adhérents</b>	<b>p. 20</b>
<b>Journées d'informations régionales</b>	<b>p. 22</b>
<b>La prise en charge de la douleur</b>	<b>p. 23</b>
<b>Comment s'inscrire aux formations</b>	<b>p. 24</b>
<b>Accompagner les projets personnels de formation</b>	<b>p. 25</b>
<b>Les chiffres-clés</b>	<b>p. 26</b>
<b>Calendrier des formations</b>	<b>p. 58</b>

## **01** Soins/La prise en soins/Les services supports qui favorisent les bonnes pratiques de prise en charge p. 29

- > L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins –  
Module 1: Rôle de l'ASH dans l'équipe hospitalière ..... **30**
- > L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins –  
Module 2: Communication avec le patient, sa famille et l'équipe..... **31**
- > L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins –  
Module 3: Préservation de l'autonomie du patient ..... **32**
- > L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins –  
Module 4: Assistance aux patients dans les actes de la vie quotidienne ..... **33**
- > L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins –  
Module 5: Le service des repas ..... **34**
- > Diplôme universitaire –Recherche paramédicale..... **35**
- > La traçabilité et les responsabilités juridiques ..... **36**
- > Assistant(e) des services sociaux dans le parcours de santé ..... **37**
- > La communication non verbale dans la relation aux patients déments/désorientés ou non communicants .... **38**
- > Précarité et rupture des parcours de soins ..... **39**
- > Violences sexistes et sexuelles au travail: repérer, prendre en charge et orienter les victimes..... **40**
- > Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine..... **41**
- > ASG – Assistant de soins en gérontologie..... **42**

## **02** Management/ Accompagnement aux mutations et aux changements p. 43

- > Formation action: rédiger les fiches réflexes ..... **44**
- > Parcours cadre – Module 1: Bientraitance managériale..... **45**
- > Parcours cadre – Module 2: Manager multi-sites..... **46**
- > Parcours cadre – Module 3: Méthode AGILE..... **47**
- > Parcours cadre – Module 4: Co-développement ..... **48**

## **03** Relations interpersonnelles/ Dimension sociale et environnement p. 49

- > Mobiliser l'humour en situation professionnelle ..... **50**
- > Être bien avec soi pour être bien avec les autres dans son environnement professionnel..... **51**
- > Adopter la bonne distance relationnelle dans l'accompagnement des patients et de la famille ..... **52**
- > Accompagner les aidants..... **53**
- > Améliorer ensemble le travail au quotidien: quelle place pour chacun? ..... **54**
- > Qualité de vie au travail – La méditation en pleine conscience, outil de prévention pour lutter contre l'épuisement professionnel (burn-out)..... **55**
- > API – Ateliers professionnels individualisés ..... **56**

## Présentation

# Une équipe à votre service

L'Anfh s'est forgée sur trois valeurs structurantes : paritarisme, solidarité et proximité. Son action vise à développer l'égalité d'accès à la formation, au développement des compétences des agents, et accompagner les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics. Les administrateurs bénévoles œuvrent au sein des instances nationales et des instances des 16 délégations régionales pour contribuer au développement des parcours professionnels de plus de 956 000 personnes exerçant plus de 200 métiers différents. Une délégation régionale à votre service...

### Délégué régional

---



**Laurent VOLCKMANN**

> 05 96 42 10 60

### Conseillère en dispositifs individuels

---



**Ghislaine DUMANOIR**

> 05 96 42 57 42

### Conseillère en formation

---



**Marie-Annick GINAPÉ**

> 05 96 42 57 43

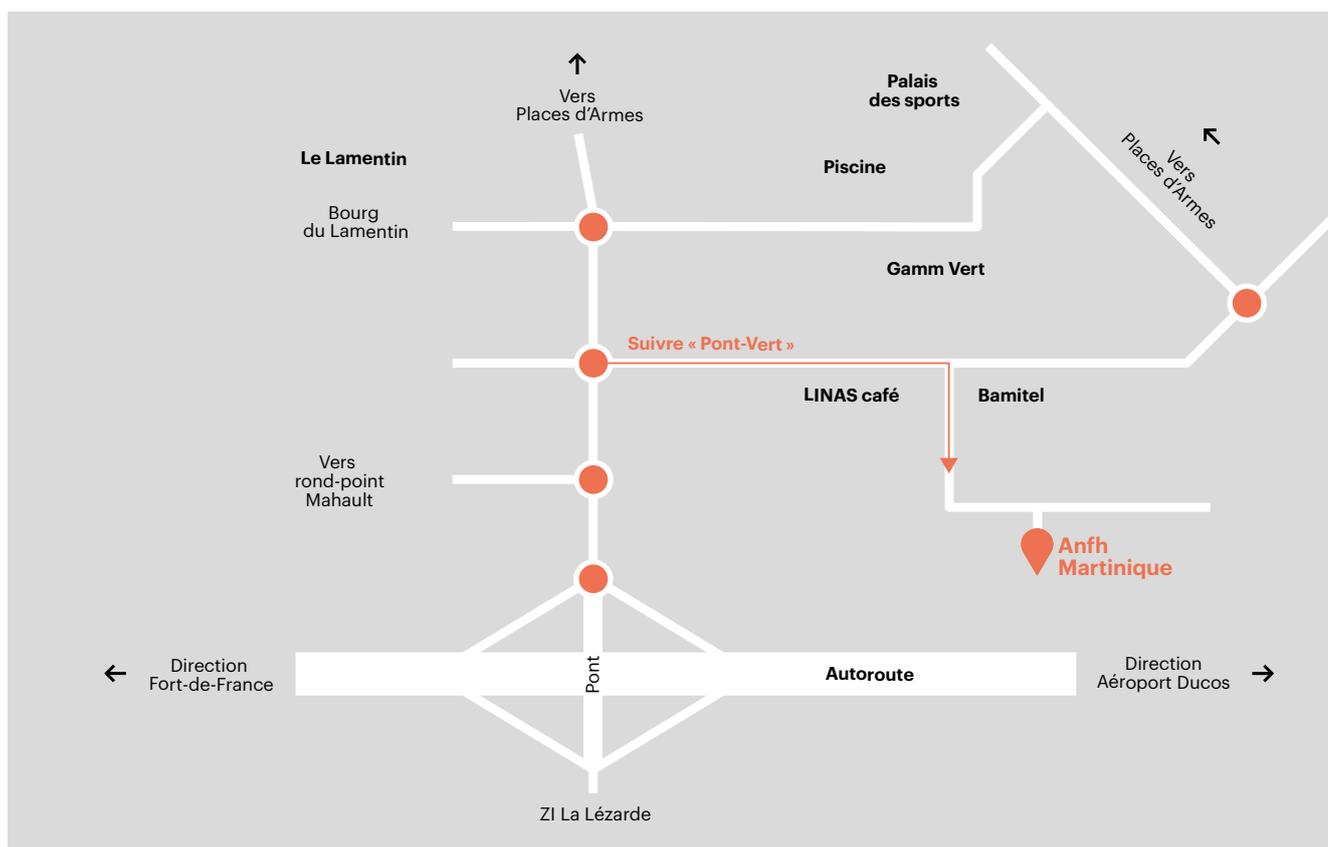
### Conseillère en gestion de fonds

---



**Odile CHOLET**

> 05 96 42 57 40



### Adresse

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

# Témoignages d'agents

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

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

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

— À voir sur

[www.anfh.fr/martinique/actualites-et-agenda-regional/portraits-d-agents](http://www.anfh.fr/martinique/actualites-et-agenda-regional/portraits-d-agents)



La VAE comme levier d'une carrière



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



Tous les dispositifs Anfh pour un développement professionnel optimal



DPC – Développement professionnel continu; le CESISMA



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



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



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



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

## Présentation

# Présentation générale de l'Anfh

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

### Sa raison d'être

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

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

### La structure repose sur 3 valeurs fondatrices **PARITARISME**

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

### **PROXIMITÉ**

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

### **SOLIDARITÉ**

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

### Zoom sur le projet stratégique 2020-2023

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

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

#### **Ambition 1**

> Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents.

#### **Ambition 2**

> Soutenir les politiques RH des établissements.

#### **Ambition 3**

> Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes.

#### **Ambition 4**

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

# Financements Anfh

L'Anfh collecte cinq fonds :

**2,1%**

### **Plan de formation**

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

**0,2%**

### **CFP – BC – VAE**

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

**0,6%**

### **FMEP**

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

**4,8%**

### **ESAT**

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

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

### **DPC médical**

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

### **Partenariats financiers**

Au niveau national, deux partenariats structurants se poursuivent actuellement :

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

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

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

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

# Les services destinés aux établissements

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

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

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

### Plateforme en ligne pour l'achat de formation et centrale d'achat

La plateforme d'achat 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](http://anhf.fr), cette solution informatique est exclusivement dédiée à l'achat de formation.

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

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

—  
**Plateforme achats de l'Anfh**  
[plateforme-achats.anfh.fr](http://plateforme-achats.anfh.fr)

### Outil de commande en ligne de formations Anfh « La ForMuLE »

L'Anfh étant une centrale d'achat de prestations de formation, elle passe et contractualise des marchés de formation pour le compte des établissements adhérents. Aucune mise en concurrence n'est à réaliser par ces derniers lorsque l'achat a été réalisé par l'Anfh.

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

Les principales fonctionnalités de l'outil seront les suivantes :

- > visualiser l'ensemble des marchés de formation contractualisés par l'Anfh ;
- > rechercher des formations et les enregistrer en favoris ;
- > passer, modifier et annuler des commandes dans le cadre de ces marchés ;
- > consulter les données statistiques relatives à ces commandes.

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

Une solution centralisée, où les applications et les données sont hébergées par l'Anfh. L'ergonomie générale de Gesform Évolution est intuitive, claire et favorise une prise en main rapide. Les équipes des systèmes d'information des établissements ne sont plus sollicitées pour les mises à jour de version. Un outil partagé avec la délégation régionale : les conseillers de l'Anfh utilisent le même outil pour traiter les demandes de financement de formation.



Un outil unique permet de dématérialiser l'entretien auprès des cadres, de recueillir les besoins de formation, de saisir les demandes de formation et de générer automatiquement les dossiers acceptés par les commissions de formation, pour constituer un préplan à présenter en Comité technique d'établissement (CTE). Il est possible de gérer des plans de formation communs à plusieurs établissements (GHT, directions communes, etc.).

### Les cartographies des métiers

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

### Qualité des actions de formation

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

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

### L'animation des réseaux professionnels

Cette animation se concrétise par l'organisation de journées thématiques, la proposition d'Actions de formation nationales et régionales « clés en main » pour enrichir les plans de formation des établissements ou encore, par exemple, par l'animation de réseaux de responsables formation. Cette animation de réseaux permet l'échange de pratiques entre pairs, l'utilisation de données nationales, ainsi que la mise à disposition de repères sur l'évolution des métiers.

### Information des adhérents

#### La Lettre de l'Anfh

L'Anfh diffuse à l'ensemble de ses adhérents un magazine trimestriel, *La Lettre de l'Anfh*, qui aborde, sur seize pages, l'actualité de la formation des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics.

—  
Les numéros de *La Lettre de l'Anfh* sont disponibles sur [anfh.fr](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 Management System (LMS)

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

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

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

## Liste des établissements

# Établissements de la Fonction publique hospitalière de la Martinique en 2021

<b>012</b>	<b>CHU de Martinique</b>	La Meynard – BP 632	97200 Fort-de-France
<b>015</b>	<b>Centre hospitalier intercommunal</b>	Vallon – Route de Fonds Massacre	97214 Le Lorrain
<b>016</b>	<b>Centre hospitalier Le Marin</b>	Boulevard Allègre	97290 Le Marin
<b>017</b>	<b>Centre hospitalier Saint-Esprit</b>	Route de Petit Bourg, BP 176	97270 Saint-Esprit
<b>018</b>	<b>Centre hospitalier Romain Blondet</b>	41 rue Eugène Maillard	97212 Saint-Joseph
<b>020</b>	<b>Centre hospitalier Trois-Îlets</b>	21 avenue Impératrice Joséphine	97229 Trois-Îlets
<b>022</b>	<b>Centre hospitalier Ernest Wan-Ajouhu</b>	Pointe Courchet	97240 Le François
<b>023</b>	<b>EPDSMM Centre hospitalier Maurice Despinoy</b>	BP 632	97261 Fort-de-France Cedex
<b>024</b>	<b>EHPAD Les Madrepores</b>	7 rue du docteur Morestin	97217 Les Anses-d'Arlet
<b>026</b>	<b>EHPAD Dr Marcel Hardy</b>	Quartier Pointe Lynch, route de Bois Poteau	97231 Le Robert
<b>030</b>	<b>Centre hospitalier Nord Caraïbe</b>	Le prêcheur – Quartier Lajus BP 24	97221 Le Carbet
<b>034</b>	<b>Foyer territorial de l'enfance de Martinique</b>	Quartier Rivière l'or	97212 Saint-Joseph



# Instances CRSG & CT

### Règles de gestion et instances Anfh

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

### Les différentes compétences des instances régionales

#### CRSG – Conseil régional stratégique de gestion

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

#### CT – Comité territorial

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

# Projet stratégique national 2020 – 2023

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

## Ambition 1

### Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents

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

## Ambition 2

### Soutenir les politiques RH des établissements

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

## Ambition 3

### Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes

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

## Ambition 4

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

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

## Chantiers transverses

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

# Les étapes de la mutualisation

## 01. Plans de formation des établissements

---

## 02. Séance de travail avec les établissements

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

## 03. Identification et sélection des formations à mutualiser

---

## 04. Rédaction des cahiers des charges

---

## 05. L'Anfh achète pour vous...

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

---

## 06. Mise en œuvre

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

# Démultiplication

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

### Comment ?

L'Anfh met désormais à votre disposition un outil en ligne vous permettant de commander en toute autonomie les formations de son catalogue national (celles de toutes les régions et le siège) qui vous intéressent. Cet outil s'appelle «LA ForMuLe» (voir pages 20 et 21).

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

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

### Le ou les établissement(s)

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

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

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

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

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

**ARA :** Action réactivité actualité.

# Les achats de formation mutualisés en ligne pour les établissements adhérents

## Qu'est-ce que « LA ForMuLE Anfh » ?

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

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

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

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

> **Renforcer l'offre de service auprès des établissements, sans formalité.** Cette nouvelle prestation s'inscrit dans l'offre d'accompagnement que l'Anfh met à disposition de ses adhérents. L'Anfh est une centrale d'achat dite « intermédiaire »<sup>2</sup> et non « grossiste » **dispensant les établissements de la contractualisation d'un acte juridique préalable avec l'Anfh.**

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

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

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

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

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

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

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

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

### Rechercher un module de formation

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

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

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

### Préparer la commande d'une session de formation

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

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

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

### Modifier et/ou annuler une commande

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

### Assurer le suivi des commandes

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

### Consulter les données statistiques relatives aux commandes

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

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

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

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

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

« Grâce à l'Anfh, centrale d'achat de formations, nous, établissements hospitaliers, pouvons acheter facilement, par simple bon de commande, des formations de qualité, sur mesure et à coût réduit.  
En passant par l'intermédiaire de l'Anfh, nous sommes dispensés de mise en concurrence et de contractualisation des conventions de formation avec les organismes.  
En bref, LA ForMuLE Anfh garantit une qualité, sécurise et facilite nos actes d'achat de formation. »

Des problématiques régionales au cœur de la réflexion

# Journées d'information régionales

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

## Rappel 2008-2019

**2008**

**18 novembre**

La réforme de la formation dans la Fonction publique hospitalière

**2009**

**13 novembre**

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

**2010**

**16 juin**

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

**2011**

**26 mai**

Les grands défis du vieillissement

**27 et 28 octobre**

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

**2012**

**27 avril**

Les risques psychosociaux

**29 juin**

Journée de lancement du guide « Gestion des risques »

**2013**

**26 février**

Le développement professionnel continu

**25 avril**

Changement de carrière

**2014**

**1<sup>er</sup> avril**

La recherche en soins

**25 avril**

Changez votre regard sur le handicap

**2015**

**19 et 20 mars**

La recherche en soins

**23 avril**

La prise en charge globale de la personne âgée

**29 octobre**

Développer et valoriser ses compétences pour progresser dans sa carrière

**2016**

**26 avril**

Changer de regard sur les usagers : droits et postures

**2017**

**26 avril**

Donner du sens à son métier

**13 juin**

La loi Santé, le décret GHT et ses impacts

**2018**

**26 avril**

Les métiers de la coordination

**2019**

**25 avril**

Sport et santé

**19 et 20 septembre**

CPF : Compte personnel de formation

# La prise en charge de la douleur\*

La prise en charge de la douleur fait partie intégrante de la démarche de soins et est, à juste titre, un des axes explorés dans le cadre de la certification. La sensibilisation de l'ensemble du personnel dans ce domaine est donc une nécessité, afin de prendre en considération la douleur, la souffrance de chaque usager pour une meilleure prise en charge et par conséquent un meilleur confort et une meilleure qualité de vie et de fin de vie.

## Les questions abordées

- > Quelles sont les sources de la douleur physique et morale ?
- > Quelles sont les différentes manifestations de la douleur ?
- > Quel est le rôle de chacun dans la prise en charge ?
- > Quels sont les différents outils existants d'évaluation ?

\* Le 07 Avril 2022, le lieu sera communiqué ultérieurement

# Comment s'inscrire aux formations ?

### Informations aux agents

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

#### 1.

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

#### 2.

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

#### 3.

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

#### 4.

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

### Informations aux services de formation continue

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

—  
Mail : [ma.ginape@anfh.fr](mailto:ma.ginape@anfh.fr) – [g.dumanoir@anfh.fr](mailto:g.dumanoir@anfh.fr)

### Plusieurs types de formation possibles

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

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

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

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

**ARA** : Action réactivité actualité.

# Accompagner les projets personnels de formation

### Les Études promotionnelles – EP

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

### La Validation des acquis de l'expérience – VAE

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

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

### Le Congé de formation professionnelle – CFP

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

Les EP ne sont pas prioritaires dans le CFP.

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

### Le Bilan de compétences – BC

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

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

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

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

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

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

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

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

### Ne pas confondre le CPF avec le CFP

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

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

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

### Nos dates de commissions de formations

Le 24 mars 2022

Le 16 juin 2022

Le 06 octobre 2022

Le 1<sup>er</sup> décembre 2022

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

### Le CEP, qui est concerné ?

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

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

Le CEP est une démarche personnelle et volontaire.

# Les chiffres-clés Martinique 2020



**12**

Établissements adhérents  
à l'Anfh Martinique

## Adhérents

**100%**

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

Soit 100% des agents de la FPH de la région



**23,5%**

Taux d'accès  
à la formation

## Données financières

**9177 K€**

collectés en 2020

Répartition :

**2910** Départs en formation  
(au titre du plan de formation)

**31** Dossiers CFP en cours de financement  
(dossiers classiques)\*

**33** Dossiers VAE en cours de financement\*

**75** Bilans de compétences financés\*

**2** Études promotionnelles financées\*\*

**6452 K€** 2,1% - Plan de formation

**1843 K€** 0,6% - Fonds de  
mutualisation pour les Études  
promotionnelles

**614 K€** 0,2% - CFP/BC/VAE

**268 K€** 0,5% ou 0,75% - DPC médical

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

\*\* Tous fonds confondus

Dans le contexte sanitaire inédit que nous avons vécu et dans la continuité de notre projet stratégique, plusieurs actions ont été identifiées.

À la Martinique, la gestion de crise reste une thématique récurrente et d'actualité, ainsi nos instances ont souhaité faire émerger des actions de formation pour la plupart en direction des cadres afin de faire face à ces différentes situations. Les grandes lignes de ces actions ont déjà été posées, elles seront finalisées et communiquées tout au long de l'année.

En parallèle, l'Anfh Martinique développe un serious game pour accompagner les agents dans leur préparation à la gestion de crise sous la forme d'une série interactive.

# L'apprentissage, voie d'avenir de la Fonction publique hospitalière



**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

L'Anfh s'engage à trois niveaux :  
un soutien financier, un outillage  
des établissements dans le processus  
de recrutement et d'intégration de  
l'apprenti, un soutien au développement  
des compétences des maîtres  
d'apprentissage. À tout moment,  
les délégations régionales de l'Anfh sont  
à votre écoute, plus d'infos [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

1

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

## 22AFR01S

### Public

ASH ou ASHQ

### Organisé par

En cours

### Renseignements complémentaires

Durée: 1 à 2 jours

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

# L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins – Module 1: Rôle de l'ASH dans l'équipe hospitalière

### Contexte

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

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

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

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

### Objectifs

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

### 22AFR02S

#### Public

ASH ou ASHQ

#### Organisé par

En cours

#### Renseignements complémentaires

Durée: 1 à 2 jours

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

# L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins – Module 2: Communication avec le patient, sa famille et l'équipe

## Contexte

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

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

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

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

## Objectifs

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

## 22AFR03S

### Public

ASH ou ASHQ

### Organisé par

En cours

### Renseignements complémentaires

Durée: 1 à 2 jours

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

# L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins – Module 3 : Préservation de l'autonomie du patient

## Contexte

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

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

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

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

## Objectifs

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

## 22AFR04S

### Public

ASH ou ASHQ

### Organisé par

En cours

### Renseignements complémentaires

Durée: 1 à 2 jours

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

# L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins – Module 4 : Assistance aux patients dans les actes de la vie quotidienne

### Contexte

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

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

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

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

### Objectifs

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

## 22AFR05S

### Public

ASH ou ASHQ

### Organisé par

En cours

### Renseignements complémentaires

Durée: 1 à 2 jours

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

# L'agent des services hospitaliers dans le parcours de soins – Module 5 : Le service des repas

### Contexte

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

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

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

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

### Objectifs

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

## 21AFR01S

### Public

Paramédicaux inscrits dans une démarche de recherche ou ayant un pré-projet

### Organisé par

En cours

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
> 05 96 42 57 43

# Diplôme universitaire – Recherche paramédicale

### Contexte

Depuis plusieurs années l'Anfh confirme son engagement dans l'accompagnement des établissements dans le champ de la recherche en soins.

Les paramédicaux sont de plus en plus sollicités dans les institutions face à l'efficacité des soins prodigués aux usagers, ainsi leur implication dans la recherche devient un enjeu pour la qualité et la sécurisation des soins. Le domaine de la recherche paramédicale reste pourtant sous-investi au regard des marges de développement potentielles.

Avec la dynamique des organisations mises en place, il nous paraît important, à l'Anfh, de poursuivre et renforcer notre implication en apportant aux professionnels une visibilité plus claire sur la valorisation possible en matière de recherche paramédicale.

### Objectifs

Les professionnels devront être capables d'appliquer de manière pratique toutes les étapes nécessaires à la réalisation finale d'un projet de recherche (juridique, protocole, financement, etc.).

La formation devra permettre de finaliser et porter un projet de recherche en vue de son financement effectif.

> Fournir aux participants les connaissances théoriques et l'habileté nécessaire à l'élaboration et la conduite d'un projet de recherche (du questionnement initial à la mise en œuvre et ses conclusions, en passant par la rédaction d'un protocole de recherche conforme aux attentes des principaux AO NAT).

> Apporter des outils et méthodes à la conduite de la recherche paramédicale et connaître les appels d'offres en cours.

> Rédiger une synthèse en vue d'une communication suivant les partenaires.

## 21AFR02S

**Public**  
Tout soignant

**Organisé par**  
EFORS

**Renseignements complémentaires**  
Durée : 2 jours par module

**Contact**  
Marie-Annick GINAPÉ  
> 05 96 42 57 43

# La traçabilité et les responsabilités juridiques

## Contexte

La traçabilité : « Possibilité d'identifier l'origine et de reconstituer le parcours ».

La définition que nous donne le dictionnaire illustre bien que dans le cadre d'une prise en charge pluriprofessionnelle et pluridisciplinaire, la traçabilité est un acte indispensable à la qualité et à la sécurisation des soins. La loi 303-2002 du 4 mars 2002 resitue les règles sur les devoirs d'information et la transmission entre professionnels en respectant le secret des informations.

Conservé de manière à favoriser son accès et sa confidentialité, le dossier patient répond à une réglementation précise. Cependant, des erreurs et manquements viennent tout de même parfois impacter la qualité de la traçabilité.

Le rôle et la responsabilité de chacun des différents acteurs doivent être connus pour une traçabilité correctement appliquée.

Nous souhaitons apporter une analyse des pratiques aux professionnels afin d'améliorer la tenue du dossier patient contribuant à une meilleure prise en charge des usagers.

## Objectifs

### Module 1 – Responsabilité juridique

- > Identifier les différents types de responsabilités liées à la traçabilité.
- > Connaître les obligations en lien avec les droits des usagers.
- > Comprendre les responsabilités incombant aux soignants.

### Module 2 – Traçabilité

- > Savoir faire un recueil de données pertinent et une analyse adaptée pour en assurer la traçabilité et la confidentialité.
- > Mettre en œuvre une traçabilité optimale et systématique (transmissions écrites et ciblées, etc.).
- > Comprendre les impacts sanitaires, sociaux, juridiques, etc.
- > Réaliser une évaluation des pratiques professionnelles.

**21AFR04S****Public**

Assistant(e)  
des services sociaux

**Organisé par**

CNEH

**Renseignements  
complémentaires**

Durée: 2 jours

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

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

**Contexte**

Le métier d'assistant(e) de service social s'inscrit comme partenaire de l'équipe multidisciplinaire afin d'apporter une vision environnementale du patient. L'assistant(e) de service social se retrouve parfois mal positionné(e) au regard de son domaine de compétences. Pourtant, son action est essentielle dans la qualité du parcours de santé. L'importance de la traçabilité se pose dans les interventions des travailleurs sociaux notamment dans le contexte d'un Groupement hospitalier de territoire. L'harmonisation des règles d'instruction et de transmission du dossier social permet d'améliorer l'intervention de l'assistant(e) de service social dans le parcours de santé (interservices, inter-établissements, ville-hôpital).

**Objectifs**

- > Connaître les principes et le cadre d'action du métier d'assistant de service social selon les publics d'utilisateurs (fondements juridiques, élaboration et contenu du dossier social, sécurisation des données, confidentialité, conditions de partage des informations, archivage, informatisation, etc.).
- > Rappeler les limites du champ de compétences du métier.
- > Valoriser et encadrer les missions (droit, devoir, risques juridiques, etc.).
- > Faire connaître les enjeux aux différents partenaires pour un meilleur travail de concertation et de co-construction du projet de santé.
- > Savoir communiquer en interne comme en externe.
- > Se situer dans les interactions avec les partenaires des services sociaux.
- > Revoir les bonnes pratiques dans l'évaluation des besoins et renseigner une fiche de liaison standardisée.
- > Évaluer les pratiques dans le but d'améliorer la conduite de l'entretien social.

## 21AFN06S

### Public

Tout professionnel de santé en contact avec des patients dont la communication verbale est altérée

### Organisé par

Elide ou Formavenir

### Renseignements complémentaires

Durée : 3 jours

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

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

## Contexte

La communication, outil privilégié pour entrer en relation avec l'autre, est souvent altérée dans la relation de soins. Que cela soit dû aux pathologies du patient, à des déficits acquis ou liés à l'âge, à des accidents de la vie, des troubles cognitifs, des patients en fin de vie, la liste est longue. Le législateur demande aux soignants de s'assurer de l'adhésion aux soins de ces patients, du respect de leur volonté, de leur dignité. Comment le soignant peut-il s'appuyer sur la communication non verbale quand le langage verbal n'est plus fiable ? Comment faire la différence entre les interprétations du soignant, ces projections et une analyse fine du comportement non verbal du malade ? Quels outils sont mis à la disposition des soignants pour pallier ces déficits ? Quelles en sont les limites ? Comment faire des familles des alliés ? Les nouvelles technologies peuvent-elles nous apporter des aides ?

## Objectifs

### ELIDE

- > Identifier les patients dont la communication verbale est altérée et repérer les situations où les échanges verbaux sont perturbés.
- > S'approprier des techniques de communication non verbale.
- > Construire une relation de qualité au-delà des déficits.

### FORMAVENIR

- > 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.

## 20AFNOOS

### Public

Tout personnel médical,  
paramédical, social

### Organisé par

Grieps

### Renseignements complémentaires

Durée: 3 jours

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

## Précarité et rupture des parcours de soins

### Contexte

La précarité touche des publics nouveaux et encore mal connus. Son retentissement sur la santé nécessite une connaissance et une adaptation constantes pour une prise en charge adaptée. Les acteurs du secteur sanitaire ont un rôle majeur à jouer dans la sécurisation du parcours de soins des personnes en situation de précarité. À cette fin, les professionnels de santé doivent acquérir ou renforcer leurs compétences afin d'assurer une prise en charge globale et adaptée de ces publics.

### Objectifs

- > Définir la précarité dans toutes les formes qu'elle peut prendre et l'auto-exclusion.
- > Repérer les signes de la précarité.
- > Caractériser les effets de la précarité sur la santé et la santé mentale.
- > Mettre en œuvre l'alliance thérapeutique.
- > Identifier les dispositifs et les structures adaptés à la prise en charge des personnes en situation de précarité et/ou de migration aux niveaux territorial et régional.
- > Décrire les critères d'admissibilité dans ces dispositifs et structures.
- > Identifier les ressources permettant de lever la barrière linguistique.

## 19AFN01S

### Public

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

### Organisé par

Formavenir ou Infipp

### Renseignements complémentaires

Durée : 3 jours

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
> 05 96 42 57 43

# Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge et orienter les victimes

## Contexte

Lors de son discours prononcé à l'Élysée le 25 novembre 2017, Journée mondiale internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le président de la République a proclamé l'égalité femmes-hommes « grande cause du quinquennat » avec comme première priorité : « la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ».

Concernant plus spécifiquement la fonction publique, le Président a déclaré que dès 2018, un module d'enseignement consacré à la prévention et à la lutte contre le sexisme, le harcèlement et les violences sexuelles, devra être dispensé dans le cadre des formations continues.

Premier employeur de France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

La vie professionnelle, et en l'occurrence la Fonction publique hospitalière, est un espace qui n'échappe pas à ces types de violence. Au regard de ces éléments, il semble important qu'une action de formation sur ce thème, puisse être proposée à l'ensemble des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, afin d'instaurer un meilleur repérage, une prise en charge et une orientation adaptée.

## Objectifs

### Objectif général

> Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail dans la FPH.

### Objectifs spécifiques

> Définir les violences sexistes et sexuelles dans la sphère professionnelle (juridique, sociologique) et les sanctions encourues (disciplinaires, pénales, civiles).

> Rappeler les obligations et les responsabilités de l'administration et des personnels (procédure disciplinaire, protection fonctionnelle).

> Identifier les mécanismes des violences et le phénomène de l'emprise, du psycho-traumatisme, des conséquences physiques, psychologiques et somatiques.

> Repérer les victimes de violences sexistes et sexuelles par des méthodes et des outils adaptés.

> Prendre en charge les victimes de violences sexistes et sexuelles dans son champ de compétence et/ou en fonction de son rôle (témoins, collègues, managers, etc.).

> Orienter les victimes de manière adaptée en interne et en externe.

**22AFN01F****Public**

Toute personne participant à une téléconsultation (personnels médicaux, paramédicaux et personnels non médicaux)

**Organisé par**

Formavenir

**Renseignements complémentaires**

Durée: 2 jours

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ  
> 05 96 42 57 43

## Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémédecine

**Contexte**

La pratique de la téléconsultation est possible grâce aux évolutions des technologies et ouvre de nouvelles perspectives de prises en charge pour les patients.

Cette formation doit permettre de développer une dynamique de déploiement de la médecine à distance. «La télémédecine est un levier fondamental de la mise en place de nouvelles organisations susceptibles de relever les défis actuels du système de santé», selon l'Agence nationale d'appui à la performance (ANAP). La mise en place de la téléconsultation va contribuer à améliorer les prises en charge, à améliorer l'accessibilité aux soins et contribuer à la régulation des dépenses de santé.

**Objectifs**

- > Collaborer à un acte de téléconsultation sécurisé et adapté au patient dans la limite du périmètre de sa fonction au sein d'une équipe multidisciplinaire.
- > Appréhender le cadre réglementaire, éthique, juridique en lien avec la télémédecine et la téléconsultation.
- > Identifier les différentes étapes d'une téléconsultation et les modalités techniques (conditions et matériels) nécessaires à sa réalisation.
- > Proposer des outils d'accompagnement dans l'acte de téléconsultation en cohérence avec les recommandations de l'HAS.
- > Communiquer de manière adaptée et rassurante envers le patient durant les phases pré-consultation, consultation et post-consultation.

## 20AFROOS

### Public

Tous les agents AS,  
AMP de la FPH exerçant  
dans les services  
de gérontologie  
en EHPAD ou en CH

### Organisé par

Performance

### Renseignements complémentaires

Durée : 20 jours

### Contact

Ghislaine DUMANOIR  
> 05 96 42 57 42

## ASG – Assistant de soins en gérontologie

### Contexte

Dans le cadre du plan Alzheimer 2008-2012, la mesure n° 20 appelée Plan métiers prévoit de former des aides-soignants (AS) et des aides médico-psychologiques (AMP) à de nouvelles fonctions visant à renforcer leurs compétences et en les professionnalisant auprès de personnes âgées dépendantes. Ainsi il s'agit de proposer aux AS et aux AMP, déjà en exercice, des modules de formation continue. La mesure s'applique aussi aux auxiliaires de vie sociale (AVS). L'assistant de soins en gérontologie (ASG) intervient auprès de personnes âgées en situation de grande dépendance et/ou présentant des troubles cognitifs, nécessitant des techniques de soins et d'accompagnement spécifiques. Il assure tous les actes qui peuvent concourir à soulager une souffrance, créer du confort, restaurer et maintenir une adaptation de l'individu à son environnement.

### Objectifs

- > Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne (35 heures).
- > Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie (21 heures).
- > Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien notamment avec les psychomotriciens, les ergothérapeutes ou les psychologues (28 heures).
- > Comprendre et interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé (28 heures).
- > Réaliser les soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées (28 heures).



## **Management – Accompagnement aux mutations et aux changements**

## 21AFR10M

**Public**  
Cadres

**Organisé par**  
Crisalyde

**Renseignements  
complémentaires**  
Durée : 3 jours

**Contact**  
Marie-Annick GINAPÉ  
> 05 96 42 57 43

# Formation action : rédiger les fiches réflexes

### Contexte

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

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

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

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

### Objectifs

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

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

### 21AFR11M

**Public**  
Cadres

**Organisé par**  
Réseau de CEDRE

**Renseignements  
complémentaires**  
Durée: 3 jours

**Contact**  
Marie-Annick GINAPÉ  
> 05 96 42 57 43

## Parcours cadre – Module 1: Bientraitance managériale

### Contexte

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

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

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

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

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

### Objectifs

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

### 21AFR11M

**Public**  
Cadres

**Organisé par**  
Déméter Santé  
ou Grieps

**Renseignements  
complémentaires**  
Durée : 3 jours

**Contact**  
Marie-Annick GINAPÉ  
> 05 96 42 57 43

## Parcours cadre – Module 2 : Manager multi-sites

### Contexte

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

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

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

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

### Objectifs

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

### 21AFR11M

**Public**  
Cadres

**Organisé par**  
Cesiform ou CNEH

**Renseignements  
complémentaires**  
Durée: 2 jours

**Contact**  
Marie-Annick GINAPÉ  
> 05 96 42 57 43

## Parcours cadre – Module 3 : Méthode AGILE

### Contexte

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

### Objectifs

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

### 21AFR11M

#### Public

Cadres ou membres  
d'équipes de direction

#### Organisé par

Grieps

#### Renseignements complémentaires

Durée : 2 jours

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

# Parcours cadre – Module 4 : Co-développement

#### Contexte

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

Aujourd'hui les GHT demande de nouveau de repenser sa posture au sein de son institution. Ainsi, plusieurs actions de formation semblent nécessaires afin d'aiguiller les cadres dans ces renouvellements constants. Dans la dynamique d'impulsion des nouveaux modes d'apprentissage, il paraît intéressant d'aborder les problématiques terrains différemment et de permettre aux cadres de se recentrer.

#### Objectifs

##### Objectif général

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

##### Objectifs spécifiques

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

# 3 ●

## **Relations inter- personnelles – Dimension sociale et environnement**

### 21AFN08R

#### Public

Tout professionnel en relation avec l'utilisateur

#### Organisé par

Nonaka Conseil  
ou Reliance Santé

#### Renseignements complémentaires

Durée : 3 jours

#### Contact

Marie-Annick GINAPÉ  
> 05 96 42 57 43

# Mobiliser l'humour en situation professionnelle

#### Contexte

La densification des soins, les durées de séjour plus courtes ainsi que les évolutions technologiques fortes sont autant d'éléments qui modifient les relations avec les usagers, leur famille, mais aussi au sein d'une équipe. Ces évolutions renforcent la difficulté de communication entre les usagers et les professionnels. Outre l'effet temps qui se réduit, c'est aussi une complexification des soins et des prises en charge qui rendent l'échange parfois difficile. L'ensemble de ces phénomènes est un enjeu de bien-être pour chacun, car la qualité des échanges et la relation de confiance sont indispensables. Si ces éléments sont particulièrement prégnants dans des services aigus comme les urgences ou la réanimation, c'est l'ensemble des relations au sein des structures qui est à prendre en compte dans cette approche.

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

#### Objectifs

##### Objectifs général

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

##### Objectifs spécifiques

- > Définir le concept de l'humour.
- > Repérer la place de l'humour dans la relation à l'utilisateur et son entourage.
- > Appréhender les différentes formes d'humour, leurs effets et leurs impacts.
- > Employer l'humour avec pertinence selon les situations professionnelles rencontrées (utilisateur, famille, collègues, etc.).
- > Évaluer et ajuster sa pratique de l'humour.

## 20AFR14R

### Public

Public 1: Tout public

Public 2: Cadres

### Organisé par

EFORS ou LEVEL UP

### Renseignements complémentaires

Durée: 3 jours  
par module

### Contact

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

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

### Contexte

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

### Objectifs

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

**20AFR16R****Public**

Tout public ou métiers en relation avec les patients et familles

**Organisé par**

Formavenir ou Grieps

**Renseignements  
complémentaires**

Durée: 3 jours

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ

> 05 96 42 57 43

# Adopter la bonne distance relationnelle dans l'accompagnement des patients et de la famille

**Contexte**

La société a évolué, certains phénomènes comportementaux ne permettent plus de différencier un comportement dans sa vie privée et sa vie professionnelle, de maîtriser ses émotions, de maintenir le respect et la juste distance dans l'accompagnement des patients et des familles à l'hôpital. La dégradation de la qualité de vie au travail ne permet plus aux professionnels de prendre le recul et la réflexion nécessaires pour préserver une bonne distance dans la relation d'accompagnement vis-à-vis des patients et de leurs familles. Les professionnels sont en difficulté pour établir et gérer la relation et l'information. Ils ont tendance à se protéger derrière d'autres tâches.

**Objectifs**

- > Rappeler les missions, les règles de fonctionnement et les limites institutionnelles lors de l'accompagnement des usagers.
- > Identifier les fonctions et places du professionnel dans l'accompagnement des patients et leur famille.
- > Articulation entre vie privée et vie professionnelle.
- > Savoir établir la juste distance éducative et thérapeutique.
- > Savoir se situer en tant que professionnel.
- > Utiliser des leviers pour trouver la bonne distance.

**20AFN15R****Public**

Tout personnel médical, paramédical, socio-éducatif, de rééducation, psychologue et personnel administratif

**Organisé par**

Formavenir ou Antidote

**Renseignements complémentaires**

Durée : 2 jours

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ  
> 05 96 42 57 43

**Accompagner les aidants****Contexte**

Actuellement en France, on estime de 8 à 11 millions, le nombre d'aidants d'un proche fragilisé par l'âge, la précarité, une maladie chronique ou un handicap.

Après une reconnaissance et une définition juridique de l'aidant en 2005, la loi ASVP de décembre 2015 a consacré un chapitre au rôle des proches aidants visant à renforcer les dispositifs de répit et le congé des proches aidants.

Il ressort du rapport de la concertation Grand âge et autonomie de mars 2019, la nécessité de renforcer le repérage des fragilités des aidants, leur orientation et leur prise en charge par les professionnels de santé et médico-sociaux. C'est pourquoi cet objectif donne lieu à une orientation de développement professionnel continu pour 2020 jusqu'à 2022, auquel répond cette formation.

**Objectifs**

- > Situer les enjeux, les rôles et les caractéristiques du proche aidant du patient ou résident.
- > Identifier les facteurs de risques et comorbidités liés au rôle de proche aidant.
- > Repérer les signaux d'alerte de souffrance.
- > Sensibiliser l'aidant à la promotion de sa santé.
- > Orienter vers les dispositifs disponibles d'aide aux aidants et d'accompagnement de la personne aidée.

**19AFN07R****Public**

Tous les professionnels  
de la FPH

**Organisé par**

Formavenir ou  
Réseau de CEDRE

**Renseignements  
complémentaires**

Durée : 3 jours

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ  
> 05 96 42 57 43

# Améliorer ensemble le travail au quotidien : quelle place pour chacun ?

**Contexte**

Les travaux et réflexions au sein de nos instances nous conduisent à questionner les organisations quotidiennes afin d'identifier des leviers pour renforcer la qualité de vie et la reconnaissance au travail dans les établissements de la FPH.

Systématiquement, la place et le rôle des professionnels sont pointés comme des leviers importants à activer pour réaliser un travail de qualité et tendre vers la satisfaction de chacun.

Associer les agents aux réflexions sur l'amélioration de leur organisation journalière renforce le sens au travail et permet de contribuer à la reconnaissance et au bien-être.

Les agents sont en mesure de proposer des pistes pour améliorer leurs pratiques. Reste à activer, conjuguer ces savoirs et réflexions dans une démarche participative, riche de l'apport de chacun, pour rendre nos organisations opérantes.

Si des formations existent pour les encadrants sur le sujet, aucune formation ne prévoit de former à la fois les équipes et leurs responsables. En l'espèce, l'action vise à l'évolution des représentations et postures de chacun en matière de démarche collective de résolution de problème.

**Objectifs****Objectif général**

> S'impliquer dans une démarche co-constructive pour l'amélioration du travail au quotidien.

**Objectifs spécifiques**

- > Identifier les fondements et l'intérêt d'une démarche participative.
- > Renforcer son propre rôle dans le collectif de travail.
- > Questionner sa propre posture managériale.
- > Exposer de manière argumentée des propositions dans le cadre d'une démarche co-constructive.
- > Repérer les leviers et les outils permettant à un collectif de s'inscrire dans une démarche participative.
- > Collaborer à la construction d'un plan d'action partagé.
- > Évaluer collectivement le plan d'action.
- > Définir des axes d'amélioration dans une démarche co-constructive pérenne.

**21AFR15R****Public**

Tout public

**Organisé par**Déméter ou  
Plénitude**Renseignements  
complémentaires**

Durée: 3 jours

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ

&gt; 05 96 42 57 43

## Qualité de vie au travail – La méditation en pleine conscience, outil de prévention pour lutter contre l'épuisement professionnel (burn-out)

**Contexte**

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

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

**Objectifs**

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

**19AFR08A****Public**

Tout public

**Organisé par**

CCDC ou  
JMJ Formation

**Renseignements  
complémentaires**

16 jours de formation  
pour le module 3 selon  
les besoins repérés

**Contact**

Marie-Annick GINAPÉ  
> 05 96 42 57 43

# API – Ateliers professionnels individualisés

**Contexte**

Les établissements de la Fonction publique hospitalière sont dans une dynamique d'évolution organisationnelle et de la gestion des compétences. Pour ce faire, ils doivent accompagner leurs professionnels qui peuvent être plus ou moins éloignés des savoirs de base, et/ou, dans une démarche d'évolution de carrière en lien ou non avec leur environnement de travail. L'Anfh souhaite donc mettre à disposition un dispositif avec une ingénierie spécifique qui prend en considération les différents niveaux en présence. Le nombre de personnes à intégrer dans ce parcours reste toujours difficile à évaluer tant les niveaux et les projets sont différents. La durée des parcours individuels devra donc être adaptée en fonction des objectifs individuels formalisés par chacun des stagiaires.

**Module 1****Accompagnement des établissements dans le repérage des agents**

Public 1: Encadrants et personnes en charge de la sécurisation de parcours :

- > information;
- > outillage;
- > sensibilisation.

Public 2: Tout public (ciblage du public pour une entrée en formation)

- > information;
- > entretien individuel d'éligibilité et pré-positionnement.

**Module 2****Entretien de positionnement pour définir le plan de formation individualisé**

Les ateliers professionnels individualisés se déclinent dans deux champs d'investigations :

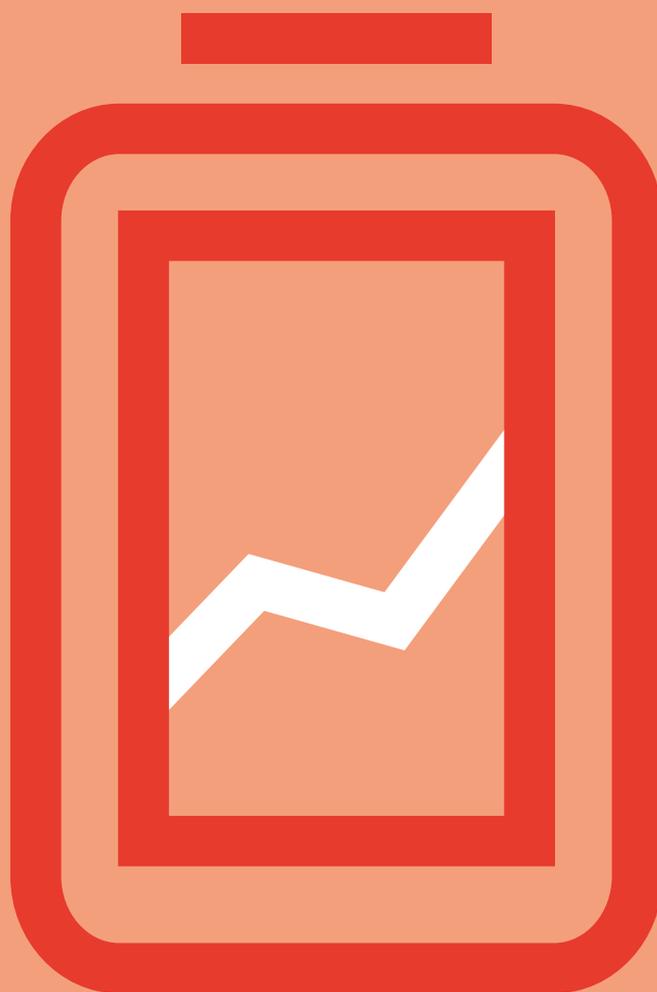
- > la remise à niveau;
- > la remédiation cognitive et la résolution de problèmes.

Ces champs d'investigation concernent en priorité les publics n'ayant pas la maîtrise des savoirs de base selon le socle de connaissances du décret du 11-7-2006. Toutefois, les ateliers professionnels individualisés peuvent également s'adresser à des professionnels.

**Module 3****Accompagnement et conseil individuel en vue d'une présentation à une qualification, une certification, un diplôme ou un concours. Ex. : CLEA, DEAS, etc.****Bilan à 6 mois**

Une évaluation, la révision du projet, l'identification ou les demandes de formations complémentaires.

# L'Anfh, l'OPCA de la Fonction publique hospitalière.



**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

Ses missions: collecte,  
mutualisation & gestion de fonds –  
information & conseil – développement  
de la formation

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

# Calendrier des formations

JANVIER			FÉVRIER			MARS			AVRIL			MAI			JUN		
S	1	Jour de l'An	M	1		M	1	Mardi Gras	V	1		D	1	Fête du travail	M	1	Être bien avec EFORS
D	2		M	2		M	2	Cendres	S	2		L	2	Management multi-sites DEMETER	J	2	
L	3		J	3		J	3		D	3		M	3		V	3	
M	4		V	4	5	V	4	9	L	4	Distance relationnelle GRIEPS	M	4		S	4	
M	5		S	5		S	5		M	5	Violences sexistes FORM-AVENIR	J	5	Commission de travail	D	5	Pentecôte
J	6		D	6		D	6		M	6		V	6		L	6	Lundi de Pentecôte
V	7	1	L	7	e-Multi + CHUM	L	7	Bientraitance managériale CEDRE SANTE	J	7	Journée d'information régionale	S	7		M	7	Tuteur de stage IFSO
S	8		M	8	API CCDC (suite)	M	8	e-Multi + CHUM	V	8	14	D	8	Armistice 1945	M	8	Acc. les aidants ANTIDOTE
D	9		M	9		M	9	Transport patient DEMETER	S	9		L	9	e-Multi + CHUM	J	9	
L	10		J	10		J	10	e-Multi + CHMD	D	10		M	10	ASG	V	10	23
M	11		V	11	6	V	11	10	L	11	e-Multi + CHUM	M	11	Initiation méditation DEMETER	S	11	
M	12		S	12		S	12		M	12	ASG	J	12		D	12	
J	13		D	13		D	13		M	13	Communication non verbale FORM-AVENIR	V	13	19	L	13	e-Multi + CHUM
V	14	2	L	14		L	14	ASG	J	14	15	S	14		M	14	
S	15		M	15		M	15		V	15		D	15		M	15	
D	16		M	16		M	16		S	16		L	16	Changer de regard sur la personne âgée GRIEPS	J	16	Commission
L	17		J	17	e-Multi + CHMD	J	17		D	17	Pâques	M	17		V	17	24
M	18	API CCDC (suite)	V	18	Commission de travail	V	18		L	18	Lundi de Pâques	M	18		S	18	
M	19		S	19		S	19		M	19	Logistique au quotidien - G2 CONFOR PME	J	19	Téléconsultation FORMAVENIR	D	19	Séminaire des instances
J	20	BR	D	20		D	20		M	20	API JMJ	V	20	20	L	20	
V	21	3	L	21	Méthode AGILE - G1 CESIFORM	L	21	Fiches réflexes CRISALYDE	J	21	Logistique au quotidien - G3	S	21		M	21	Co-dév
S	22		M	22	Précarité GRIEPS	M	22	Communication non verbale ELIDE	V	22	16	D	22	Commémoration Abol. Esclavage	M	22	
D	23		M	23	Méthode AGILE - G1 CESIFORM	M	23		S	23		L	23		J	23	Co-dév
L	24		J	24		J	24	Commission	D	24		M	24		V	24	25
M	25		V	25	8	V	25	12	L	25	Traçabilité EFORS	M	25		S	25	
M	26		S	26		S	26		M	26	FAE ACH/TSH Santé sexuelle - AIUS	J	26	Ascension	D	26	
J	27		D	27		D	27		M	27	Responsabilité EFORS	V	27	21	L	27	Mobiliser l'humour NONAKA
V	28	4	L	28		L	28	Logistique au quotidien - G1 CONFOR PME	J	28	API JMJ	S	28		M	28	
S	29					M	29		V	29	17	D	29		M	29	
D	30					M	30		S	30		L	30	Premiers secours en santé mentale - GPE INFIPP	J	30	CRSG
L	31					J	31		M	31		M	31				

● Semaines dans l'année

■ Vacances scolaires

■ Jours fériés/chômés

■ Périodes de planification des AFN à venir

■ Commissions et séminaire des instances

■ Fermeture Anfh

■ Le soin / la prise en soin / les services supports qui favorisent les bonnes pratiques de prise en charge

■ Égalité professionnelle / Développement durable / Compétences clés

■ Management / Accompagnement aux mutations et aux changements

■ Relations Interpersonnelles

■ dimension sociale et environnement

■ Journée d'information Régionale - 7 avril:

■ Prise en charge de la douleur

■ Date limite de dépôt des demandes de financement

JUILLET		AOÛT		SEPTEMBRE		OCTOBRE		NOVEMBRE		DÉCEMBRE			
V	1	L	1	J	1	S	1	M	1	Toussaint	J	1	Commis- sion
S	26	M	2	V	35	D	2	M	2	Défunt	V	48	
D	3	M	3	S	3	L	3	J	3		S	3	
L	4	J	4	D	4	M	4	V	44		D	4	
M	5	V	31	L	5	M	5	S	5		L	5	e-Multi + CHUM
M	6	S	6	M	6	J	6	D	6	Commis- sion	M	6	
J	27	D	7	M	7	V	40	L	7	API CCDC	M	7	API CCDC
V	8	L	8	J	8	S	8	M	8		J	8	
S	9	M	9	V	36	D	9	M	9		V	49	
D	10	M	10	S	10	L	10	J	10	e-Multi + CHUM	S	10	
L	11	J	11	D	11	M	11	V	45	API CCDC	D	11	
M	12	V	32	L	12	M	12	S	12	BR	L	12	
M	13	S	13	M	13	J	13	D	13	Armistice 1918	M	13	
J	14	D	14	M	14	V	41	L	14	Mobiliser l'humour RELIANCE	M	14	
V	28	Fermeture Anfh	L	15	Ascension	J	15	M	15	e-Multi + CHUM	J	15	e-Multi + CHMD
S	16	M	16	V	37	D	16	M	16		V	50	
D	17	M	17	S	17	L	17	J	17	e-Multi + CHMD	S	17	
L	18	J	18	D	18	M	18	V	46		D	18	
M	19	V	33	L	19	M	19	S	19		L	19	
M	20	S	20	M	20	J	20	D	20	e-Multi + CHMD	M	20	
J	21	D	21	M	21	V	42	L	21		M	21	
V	29	L	22	J	22	S	22	M	22	BR	J	22	
S	23	M	23	V	38	D	23	M	23	e-Multi + CHMD	V	51	
D	24	M	24	S	24	L	24	J	24	API CCDC	S	24	
L	25	J	25	D	25	M	25	V	47		D	25	Noël
M	26	V	34	L	26	M	26	S	26	Être bien avec LEVEL UP	L	26	Fermeture Anfh
M	27	S	27	M	27	J	27	D	27	API CCDC	M	27	
J	28	D	28	M	28	V	43	L	28		M	28	
V	30	L	29	J	29	S	29	M	29		J	29	
S	30	M	30	V	39	D	30	M	30		V	52	
D	31	M	31	J	39	L	31	S	31	Fermeture Anfh	S	31	









