

Le guide administrateur de l'Anfh

Bienvenue à l'Anfh !

L'Association nationale pour la formation permanente et du personnel hospitalier (Anfh) est un organisme paritaire collecteur agréé administré par des instances paritaires.

Depuis 1974, un grand nombre d'administrateurs a contribué quotidiennement à son bon fonctionnement. Gage de réactivité et d'implication, l'Anfh organisation paritaire favorise un dialogue social constructif au service de l'intérêt général.

Mandaté par votre composante, vous allez très prochainement siéger soit au Conseil régional stratégique et de gestion (CRSG), au Comité territorial (CT) ou au Bureau régional (BR).

Avoir un mandat d'administrateur à l'Anfh, c'est contribuer de façon active à la construction des politiques formation-compétences-métiers des secteurs sanitaire, médico-social et social public. C'est promouvoir le droit à la formation professionnelle des agents de la Fonction publique hospitalière, en communiquant auprès de vos interlocuteurs et partenaires. Dans ce cadre, vous serez amené à prendre des décisions importantes.

Cet outil vise à vous permettre de mieux connaître l'Anfh, ses valeurs, missions, fonctionnement... et de favoriser votre information et votre intégration pour disposer rapidement des éléments nécessaires à l'exercice de votre mandat. Vous pouvez également compléter ces informations en regardant le serious game « Parcours découverte des instances » sur la plateforme e-formations.

À vos côtés, les professionnels de la délégation sont à votre disposition pour faciliter votre mission. N'hésitez pas à les solliciter pour toute question.

Sommaire

01. La présentation de l'Anfh

| | |
|---------------------------------------|----|
| Les valeurs | 5 |
| Les missions | 7 |
| L'historique | 10 |
| Le cadre juridique | 12 |
| Les statuts et le règlement intérieur | 17 |
| Les partenariats de l'Anfh | 18 |

02. Les fonds de formation

| | |
|-------------------------|----|
| La collecte | 23 |
| L'utilisation des fonds | 24 |

03. Les instances

| | |
|--|----|
| Les instances nationales | 27 |
| Les Instances régionales | 28 |
| Le rôle du président et du vice-président régional | 29 |
| Le rôle du coordonnateur et du coordonnateur adjoint | 30 |

04. L'offre et les dispositifs de formation

| | |
|--|-----------|
| Une offre de formation pour les établissements et les agents | 33 |
| Les dispositifs de formation | 37 |
| Les outils mis en place | 42 |

05. Les délégations régionales et territoriales

| | |
|--|-----------|
| Les missions des délégations régionales et territoriales | 49 |
| Projet stratégique, plan d'actions et rapport d'activité | 51 |
| Le site Anfh.fr | 53 |

06. Les annexes

| | |
|----------------------------------|-----------|
| L'organigramme du siège national | 59 |
| Les délégations | 60 |
| Le glossaire | 64 |
| Web utile | 84 |

01. La présentation de l'Anfh

Les valeurs

Animée par trois valeurs structurantes (paritarisme, solidarité et proximité), l'Anfh agit pour :

- renforcer l'accès à la formation continue ;
- développer les compétences des agents employés par les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics.

Le paritarisme

L'ensemble des instances de décision et de consultation de l'Anfh est administré conjointement par les représentants des établissements et les organisations syndicales, à l'échelle locale comme nationale.

Liste des organisations

- **CFDT** : Confédération française démocratique du travail
- **CFE-CGC** : Confédération française de l'encadrement
- Confédération générale des cadres
- **CFTC** : Confédération française des travailleurs chrétiens
- **CGT** : Confédération générale du travail
- **FHF** : Fédération hospitalière de France
- **FO** : Force ouvrière
- **SUD SANTÉ SOCIAUX** : Solidaires unitaires démocratiques Santé sociaux
- **UNSA** : Union nationale des syndicats autonomes

La solidarité

L'Anfh œuvre chaque jour pour le partage des expériences, la mise en commun des connaissances et pour renforcer l'égalité d'accès à la formation. Grâce à la mutualisation des fonds, tous les établissements, quel que soit leur effectif, peuvent bénéficier de services et d'actions de formation de qualité. La mutualisation des fonds est particulièrement précieuse pour le financement de formations longues, comme les Études promotionnelles.

La proximité

Avec 26 délégations territoriales regroupées en 16 délégations régionales, l'Anfh propose aux agents hospitaliers et aux établissements des services de proximité adaptés aux spécificités territoriales.

Les délégations mettent en œuvre et gèrent les actions de formation définies par les instances en fonction des besoins exprimés par les établissements de leur territoire.

Les missions

L'Anfh est l'OPCA de la Fonction publique hospitalière. L'association collecte et gère les fonds consacrés à la formation de près de 900 000 agents.

Collecte, mutualisation et gestion des fonds

L'Anfh collecte les cinq fonds (plan de formation, Fonds mutualisé de financement des Études promotionnelles, formation travailleurs ESAT, DPC médical et Congé de formation professionnelle – BC – VAE, apprentissage) destinés à la Formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) des personnels des établissements publics de santé et des établissements sociaux et médico-sociaux. Ces cotisations sont versées par les établissements adhérents pour le financement des actions de formation proposées aux agents dans le cadre du plan de formation et du DPC médical, et par l'ensemble des établissements sous forme de cotisation obligatoire pour les Études promotionnelles (FMPE) et les dispositifs individuels de formation (Congé de formation professionnelle – CFP, congé pour Bilan de compétences – BC, congé pour Validation des acquis de l'expérience – VAE). L'Anfh collecte et gère également les fonds de formation destinés à financer la formation professionnelle des travailleurs handicapés accueillis par les ESAT publics (4,8 % de la masse salariale).

Information et conseil

L'Anfh informe et conseille les établissements adhérents et leurs agents, et met en place des outils et des dispositifs d'accompagnement des établissements.

Développement de la formation

En organisant des actions de formation nationales et régionales, en proposant aux services de formation des outils méthodologiques dans le domaine de l'ingénierie pédagogique et de la gestion de la formation, l'Anfh participe au développement de la formation en établissement.

Le projet stratégique 2020-2024

Prenant en compte les éléments de réalisation du projet stratégique 2016-2019 et les enjeux liés aux évolutions en cours de l'environnement, le projet stratégique 2020-2023 est un document qui permet de fixer ensemble, paritairement, les grands enjeux et orientations qui vont guider l'action de l'Anfh pour les quatre prochaines années, au service des établissements et des agents de la Fonction publique hospitalière. Le Projet s'articule autour de quatre ambitions stratégiques, déclinées en douze objectifs opérationnels. Pour chaque ambition, il comporte un certain nombre de cibles mises en exergue, ambitieuses mais lisibles, et qui entendent favoriser la mobilisation de tous. Enfin, pour atteindre les différents objectifs, quatre chantiers transverses précisent également les principaux moyens que se donne l'Anfh pour atteindre ses ambitions.

DES CHANTIERS TRANSVERSES

Afin d'atteindre les objectifs, quatre chantiers transverses précisent les principaux moyens que se donne l'Anfh pour atteindre ces ambitions 2020-2023.

- 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.

AMBITION 1**Sécuriser et accompagner individuellement les parcours individuels 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 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 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 PTS.

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 RSE et de l'égalité professionnelle.

L'historique

L'Anfh a été créée en 1974 par la Fédération hospitalière de France (FHF) et Force ouvrière (FO), rejoints par les autres organisations syndicales.

Quelques dates

- 1971** Lois sur la formation
- 1974** Création de l'Anfh
- 1976** Mise en place progressive des délégations régionales
- 1988** Création de Gesform
- 1990** Instauration du Congé de formation professionnelle (CFP)
- 2003** Ouverture du droit au Bilan de compétences (BC)
- 2007** Passage du taux de cotisation Plan de 1,6 % à 2,1 %
Agrément en qualité d'OPCA
Création du FMEP
Mise en place de l'alternance annuelle de la présidence entre représentants des établissements et des organisations syndicales
- 2013** Mise en place du Développement professionnel continu (DPC) médical et paramédical.
- 2016** Loi sur la modernisation du système de santé
- 2017** Ordonnance sur le CPF
- 2019** Déploiement Gesform Evolution
Adoption du projet stratégique 2020-2023
Loi OTSS relative à l'organisation et à la transformation du système de santé
- 2020** Signature du Contrat d'Objectif Partagé (COP)
- 2021** Développement de l'apprentissage dans la Fonction publique hospitalière
Décret du 9 septembre 2021
Décret du 20 septembre 2021

En 2007, l'Anfh a reçu l'agrément du ministère de la Santé en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la Fonction publique hospitalière pour collecter et gérer les fonds consacrés à la formation professionnelle au titre :

- du plan de formation (2,1% de la masse salariale);
- du Congé de formation professionnelle (CFP), du congé Validation des acquis de l'expérience (VAE) et du Bilan de compétences (BC) (0,2% de la masse salariale);
- des Études promotionnelles (0,6%);
- des établissements de service et d'aide par le travail (ESAT) (4,8%).

L'Anfh évolue et s'adapte : le décret du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) pour la Fonction publique hospitalière a constitué un enjeu majeur.

La loi HPST a introduit le 21 juillet 2009 l'obligation commune à tous les professionnels de santé de s'inscrire dans une démarche de Développement professionnel continu (DPC). Le DPC a été modifié par la loi de modernisation du système de santé du 26 janvier 2016. Il participe à l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins.

Le professionnel de santé doit réaliser un parcours sur trois ans.

La réglementation précise que les CHU et les établissements publics de santé doivent consacrer au minimum respectivement 0,5% et 0,75% de leur masse salariale médicale au financement du DPC. L'adhésion de l'établissement à l'Anfh au titre du DPC médical permet de bénéficier également des crédits en provenance de l'ANDPC.

Le cadre juridique

Une association...

L'Anfh est une association reconnue comme organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) pour la gestion des fonds de formation de la Fonction publique hospitalière (FPH).

« L'association est la convention par laquelle deux ou plusieurs personnes décident de mettre en commun de façon permanente leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que de partager des bénéfices. » Art. 1, loi 1901.

Agréée OPCA...

Par l'agrément OPCA délivré par le ministère de la Santé, l'Anfh se voit confier une mission d'intérêt général.

À noter : L'Anfh se trouve sous la tutelle du ministère de la Santé et non du ministère du Travail.

Conséquences juridiques

S'applique un régime particulier pour cette mission agréée :

- le décret du 22 décembre 2006 ;
- l'accord constitutif de l'OPCA de décembre 2006 qui définit le champ d'intervention de l'OPCA-Anfh ;
- l'arrêté d'agrément délivré par le ministère de la Santé du 29 juin 2007.

À retenir

Une réglementation spécifique est applicable à l'association en sus du régime de base (droit des associations). Cette réglementation spécifique ne fait qu'emprunter certaines dispositions au code du travail.

L'Anfh, OPCA de la Fonction publique hospitalière

Dès janvier 2019, avec la publication de la loi relative à la « liberté de choisir son avenir professionnel », la réforme de la formation entre en application dans le secteur privé. Sur le plan pratique, cela se traduit par une réforme systémique d'envergure et la transformation de nombreux acteurs.

Les OPCA du secteur privé, devenus « OPCO » (opérateurs de compétences) se regroupent par filières économiques, et ce mouvement de concentration a abouti à la création de 11 OPCO, dont un OPCO « santé » couvrant l'ensemble des salariés de la santé privée (ESPIC et établissements commerciaux). Un nouvel organe de gouvernance, « France Compé-

tences », a vu le jour et joue un rôle important sur le plan, notamment, du contrôle de la qualité des organismes. Du fait du périmètre de la Fonction publique hospitalière et de son agrément, l'Anfh n'est pas concernée par la transformation en OPCO et reste OPCA.

Dans ce contexte, l'Anfh, même si elle se situe en dehors du champ de la réforme, est amenée à travailler avec de nouveaux acteurs, qui sont ses partenaires pour la mise en œuvre des actions qui appellent une approche commune entre secteurs public et privé. Il s'agit là d'un des aspects importants du projet stratégique 2020-2024.

Dans le secteur des établissements employant des personnels de la FPH

Conséquences juridiques

S'applique le droit de la formation tout au long de la vie (FPTLV) dans la Fonction publique hospitalière et du DPC des personnels des établissements publics de santé, suivant plusieurs textes de loi :

- le statut général de la fonction publique (loi de 1983) ;
- les fondements des agréments : loi du 4 juillet 1990 ; loi du 6 janvier 1986, ordonnance du 2 mai 2005 ;
- le décret du 21 août 2008 sur la FPTLV ;
- la circulaire 2010 sur le CFP ;
- l'instruction sur les orientations annuelles de formation ;
- la loi de modernisation de notre système de santé de 2016 et le décret de juillet 2016 relatif au DPC.

N'est pas applicable la partie formation professionnelle continue des salariés du secteur privé du code du travail (Livre 3).

Mentions d'information RGPD sur l'utilisation des données à caractère personnel des administrateurs

Les informations collectées par l'Anfh directement auprès de ses administrateurs font l'objet d'un traitement de données ayant pour finalité la gestion des instances. Le traitement est fondé sur l'intérêt légitime de l'Anfh à réaliser ses activités en tant qu'association à but non lucratif agréée pour gérer des fonds de formation, conformément à l'article 6.1 f) du RGPD et à l'article 9.2 d) pour le traitement des données sensibles (appartenance syndicale). L'ensemble des informations est obligatoire et nécessaire dans le cadre de la réalisation de vos missions d'administrateur de l'Anfh. Ces informations sont à destination des personnes habilitées de l'Anfh et des autorités publiques concernées. Elles seront conservées pendant six ans minimum à compter du 31 décembre de l'exercice de fin de mandat de l'administrateur, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Tout ou partie des données à caractère personnel suivantes sont collectées

Dans le cadre de la gestion des instances

- Données d'identité : nom, prénom, signature, numéro de téléphone fixe ou mobile, adresse électronique, adresse de transmission des convocations et des dossiers de travail (en l'absence de coordonnées professionnelles disponibles), photos et vidéos de l'administrateur.
- Données professionnelles : numéro de téléphone fixe ou mobile, adresse électronique (syndicale ou professionnelle), appartenance syndicale, nom et coordonnées de l'établissement de rattachement, informations sur l'existence de cumul de mandats, instance(s) Anfh d'exercice de vos mandats, délégation régionale et territoriale, adresse de transmission des convocations et des dossiers de travail, enregistrements audios des réunions d'instances (à des fins de rédaction des comptes-rendus ou procès-verbaux).

Dans le cadre de la gestion des notes de frais

- Données d'identité : carte grise, coordonnées personnelles, coordonnées bancaires.
- Données économiques : justificatifs comptables, RIB.

Dans le cadre de la gestion des commissions d'appel d'offre

- Données professionnelles : existence de tout lien d'intérêt avec un prestataire, ses dirigeants ou ses intervenants.

Conformément au Règlement (UE) 2016/679 relatif à la protection des données à caractère personnel, vous disposez des droits suivants sur vos données : droit d'accès, droit de rectification, droit à l'effacement (droit à l'oubli), droit d'opposition, droit à la limitation du traitement, droit à la portabilité. Vous pouvez également définir des directives relatives à la conservation, à l'effacement et à la communication de vos données à caractère personnel après votre décès. Vous pouvez, pour des motifs tenant à votre situation particulière, vous opposer à tout moment au traitement des don-

nées vous concernant. Pour exercer vos droits, vous pouvez contacter notre Délégué à la Protection des Données (DPD) par courrier RAR à Anfh – DPD – 265, rue de Charenton, CS 51218, 75578 Paris Cedex 12, France, ou par courriel à protectiondesdonnees@anhf.fr. Nous vous recommandons de joindre la copie d'une pièce d'identité.

Sous réserve d'un manquement aux dispositions ci-dessus, vous avez le droit d'introduire une réclamation auprès de la CNIL (www.cnil.fr).

Les statuts et le règlement intérieur (À télécharger)

Les statuts

Les statuts sont disponibles en téléchargement sur le site de l'Anfh à l'adresse suivante :

- www.anfh.fr/sites/default/files/fichiers/statuts_ag_2018_0_0.pdf

Le règlement intérieur

Le règlement intérieur est disponible en téléchargement sur le site de l'Anfh à l'adresse suivante :

- www.anfh.fr/sites/default/files/fichiers/ri_25_05_21.pdf



Les partenariats de l'Anfh

Les partenariats constituent un levier important pour développer les formations et prestations en direction des établissements adhérents et de leurs agents, et permettent parfois de bénéficier de financements complémentaires.

Partenaires au niveau national

FIPHFP

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées

La convention de partenariat entre l'Anfh et le FIPHFP répond aux besoins des établissements pour lesquels la conduite de programmes de formation pour les agents en situation de handicap est souvent difficile, faute de moyens financiers et de connaissances spécifiques.

- Des projets (inter)régionaux intégrant un volet d'accompagnement des établissements (diagnostic, formation du référent handicap, conseil...) se déploient également.
- Renouvellement de la convention triennale 2021-2024.

—
À noter : Un espace thématique dédié au handicap est accessible depuis le site Anfh.fr.

CNSA

Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie

Depuis 2005, l'Anfh et la CNSA soutiennent les formations des professionnels prenant en charge des personnes âgées ou handicapées.

ANLCI

Agence nationale de lutte contre l'illettrisme

L'accord de partenariat signé en mai 2015 avec l'ANLCI, puis renouvelé tacitement en 2018, se poursuit. En 2019, une nouvelle convention a été mise en place, et des travaux ont été conduits pour la production d'un bilan des réalisations communes de ces dernières années ainsi que pour l'élaboration d'un plan d'action commun.

CNFPT

Centre national de la Fonction publique territoriale

Une convention triennale 2019-2022, non financière, a été signée au niveau national entre le CNFPT et l'Anfh. Elle a pour objectifs de rendre visible, de mieux organiser et de développer la coopération entre les deux organismes, afin d'optimiser le service apporté aux agents des deux fonctions publiques et l'utilisation des fonds consacrés à la formation, mais aussi de favoriser les échanges de pratiques et d'expérience.

Anap

Agence nationale d'appui à la performance

L'Anfh et l'Anap s'engagent pour renforcer leur accompagnement en faveur des établissements de la FPH. La signature de cette convention va permettre de renforcer le soutien apporté aux établissements de la FPH et à leurs agents face aux évolutions à l'œuvre dans le champ de la santé, du social et du médico-social, et d'adapter les organisations et pratiques professionnelles à ces enjeux. Cette ambition commune forte pourra être mise en œuvre grâce à la complémentarité de l'Anfh et de l'Anap. De par leur partage d'expérience, leur apport mutuel d'expertise et l'élaboration commune de dispositifs de formation, l'Anfh et l'Anap pourront répondre aux besoins des établissements et au développement professionnel des agents sur des thématiques ciblées, comme :

- les ressources humaines et le management (négociation collective, entretien professionnel) ;
- la qualité de vie au travail ;
- le développement durable ;
- le numérique et ses thèmes associés, notamment l'intelligence artificielle.

CNRACL

Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales

Signature d'une convention pluriannuelle entre la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) et l'Anfh. Riches de leurs complémentarités et des actions déjà menées de concert au plus près des établissements, la CNRACL, au travers de son Fonds national de prévention (FNP), et l'Anfh concluent un partenariat autour de la prévention des risques professionnels des agents de la Fonction publique hospitalière.

D'une durée de trois ans, cette convention de partenariat vise d'une part à développer la coopération et les actions communes pour soutenir les établissements dans la structuration et la mise en œuvre de démarches de prévention au bénéfice de leurs agents, et d'autre part, à favoriser les échanges, les partages d'expériences et de données entre la CNRACL et l'Anfh autour des politiques et démarches de prévention mises en place au sein de la Fonction publique hospitalière.

Partenaires au niveau régional

ARS et conseils régionaux

- ▶ Certaines délégations Anfh bénéficient d'un partenariat financier avec une ARS : démarches métiers-compétences (GPMC, cartographie régionale des métiers), qualification et EP, QVT et prévention des risques professionnels, formations des IPA, optimisation des achats, journées régionales et colloques...
- ▶ Des délégations régionales Anfh bénéficient d'un partenariat financier avec un Conseil régional : financements de parcours qualifiants, Études promotionnelles, autres dispositifs individuels de formation...

Le process de validation des conventions partenariales

La validation des conventions partenariales relève des instances nationales (via une délibération).

- La validation des subventions en dessous de 1 million d'euros relève du Bureau national.
- La validation des subventions au-dessus de 1 million d'euros relève du Conseil d'administration.

Le président national, en sa qualité de représentant légal de l'Anfh, est seul habilité à signer les conventions ou le cas échéant, à donner délégation de signature aux présidents ou vice-présidents régionaux, après validation par les instances nationales (article 5 du règlement intérieur de l'Anfh).

L'appui du siège auprès des délégations

Une coordination au niveau du siège est assurée par une « cellule partenariats » pour appuyer les délégations notamment dans la négociation et le suivi des conventions :

- appui/conseil aux délégations pour formalisation des partenariats ;
- mise à disposition de ressources et de documents types (modèles de conventions, check-list des points de vigilance,...) ;
- coordination avec le service financier pour le suivi des conventions ;
- appui à la production d'éléments de bilan...

02. Les fonds de formation

La collecte

L'Anfh collecte et gère les fonds consacrés à la formation tout au long de la vie au titre :

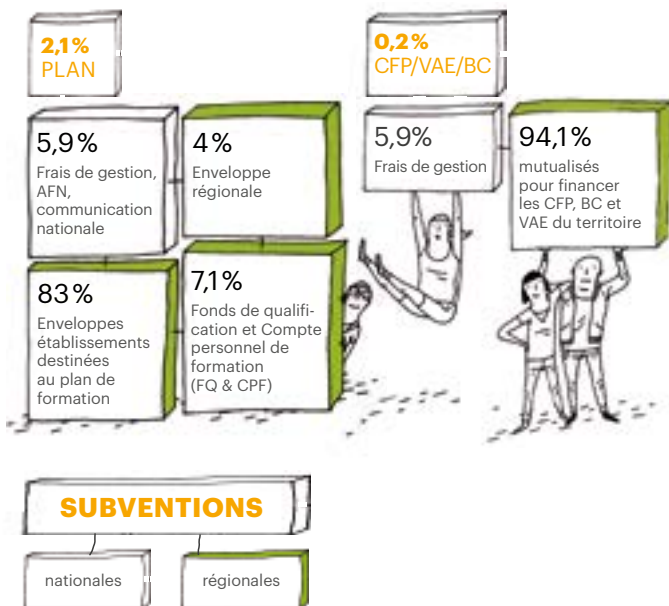
- du plan de formation (2,1 % de la masse salariale) ;
- du Congé de formation professionnelle (CFP), des congés pour Validation des acquis de l'expérience (VAE) et pour Bilan de compétences (BC) (0,2 % de la masse salariale) ;
- des Études promotionnelles (0,6 %) ;
- des établissements de service et d'aide par le travail (ESAT) (4,8 %).

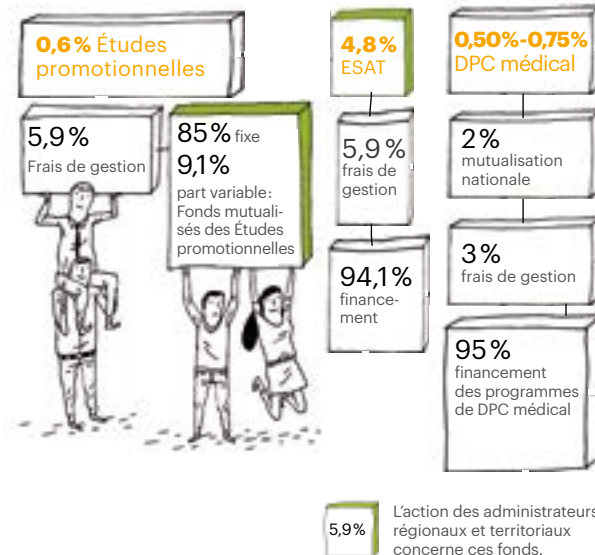
Depuis 2013, l'Anfh collecte également les fonds consacrés au financement du Développement professionnel continu (DPC) médical (0,50 % de la masse salariale médicale pour les CHU et 0,75 % pour les autres établissements).

Des subventions peuvent compléter cette collecte, en provenance par exemple du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) ou de partenariats négociés régionalement.

L'utilisation des fonds

L'Anfh collecte et gère cinq fonds destinés à la Formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) pour plus de 950 000 agents de la Fonction publique hospitalière. Elle collecte et gère également les fonds de formation destinés à financer la formation professionnelle des travailleurs handicapés accueillis par les ESAT publics.





03. Les instances

Les instances nationales

Deux principes fondamentaux régissent les instances : d'une part le paritarisme entre la Fédération hospitalière de France (FHF) et les organisations syndicales, et d'autre part l'alternance de la présidence et de la vice-présidence.

Les instances nationales définissent les orientations de l'Anfh et les instances régionales et territoriales les déclinent pour apporter une réponse de proximité, adaptée aux besoins des établissements et des agents.

L'Assemblée générale (AG)

Elle se réunit une fois par an et fixe la politique et les orientations de l'Anfh. Elle acte le projet stratégique et approuve le rapport et les comptes annuels.

Le Conseil d'administration (CA) (40 membres)

Il met en application les décisions de l'Assemblée générale, vote le budget et fixe le cadre de l'organisation et des activités de l'Association. Deux commissions émettent un avis sur certains sujets avant décision du Conseil d'administration : la Commission de l'audit et des affaires financières (CAAF) et la Commission d'études et développement de la formation permanente (CEDFP).

Le Bureau national (BN) (6 membres)

Il est élu chaque année au sein du Conseil d'administration. Il pilote et suit la mise en œuvre des décisions du Conseil d'administration.

Le Conseil du développement professionnel continu médical hospitalier (CDPCMH) (10 membres)

Il veille à la collecte des fonds du DPC médical, définit les règles de mutualisation et les règles de prise en charge.

Le président de l'Anfh

Il préside l'AG, le CA et le BN. Il représente l'association dans tous les actes de la vie civile.

Les instances régionales

Le Conseil régional stratégique et de gestion (CRSG)

Le Conseil régional stratégique et de gestion à vocation décisionnelle, assisté par un Bureau régional (BR) répartit les ressources attribuées par les instances nationales à l'échelle des seize grandes régions et définit la politique mise en œuvre au niveau régional.

Le Comité territorial (CT)

Le Comité territorial (un par délégation, soit vingt-six) instruit et attribue les dossiers d'Études promotionnelles ainsi que les dossiers des dispositifs individuels. Il décline également la politique régionale à l'échelle territoriale et réalise une veille des besoins et demandes.

Le rôle du président et du vice-président régional

Le président régional

- Il assure la représentation de l'Anfh au niveau régional.
- Il reçoit toute délégation de signature du président national. Il est l'ordonnateur des dépenses.
- Il a toutes compétences pour intervenir sur la mise en œuvre du plan stratégique et en matière de politique de formation de la délégation régionale.
- Il rend compte au président national.

Le vice-président régional

- Il assiste le président régional dans l'ensemble de ses tâches.
- Il peut recevoir délégation de signature du président national.

Gouvernance

Comme au niveau national, les instances régionales sont administrées par des représentants des établissements de santé et des organisations syndicales représentatives. Chaque année, la présidence régionale est exercée alternativement par les représentants de la Fédération hospitalière de France (FHF) et par les composantes syndicales.

Le rôle du coordonnateur et du coordonnateur adjoint

Ils ont pour mission de présider les réunions des comités territoriaux de l'Anfh. Ces comités ont notamment vocation à décliner la politique régionale portée par les CRSG à l'échelle des territoires, et sont notamment compétents pour :

- procéder à l'examen des dossiers individuels déposés (au titre des EP ou du CFP notamment) et à l'attribution de prises en charge financières dans le respect des textes en vigueur et des orientations fixées par le CA et le CRSG ;
- mettre en œuvre une politique incitative en faveur des dispositifs individuels (CFP, VAE, BC) à l'échelle du territoire ;
- mener une activité de veille et recueillir les besoins des établissements, pour alimenter l'élaboration des politiques et plans d'action conçus au niveau régional par les CRSG.

L'organisation institutionnelle

Instances nationales

Assemblée générale

AG

Conseil du DPC
médical hospitalier

CDPCM

Conseil
d'administration

CA

➤ Commission d'étude
et de développement de
la formation permanente

CEDFP

➤ Commission d'audit
et des affaires financières

CAAF

➤ Bureau national

BN

Instances régionales et territoriales

Conseil régional stratégique
et de gestion

CRSG

Le ou les comités
territoriaux

CT

Bureau régional

BR

04. L'offre et les dispositifs de formation

Une offre de formation pour accompagner les établissements et les agents

L'Anfh propose aux responsables 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.

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

AFR, AFN et Actions coordonnées régionales ou nationales

L'offre de formation proposée par l'Anfh à ses adhérents s'articule autour d'Actions de formation nationales (AFN), fruit notamment d'un partenariat entre l'Anfh et la Direction générale de l'offre de soins (DGOS), et d'Actions de formation régionales (AFR) et/ou coordonnées bâties par les délégations régionales Anfh. Les Actions de formation régionales et nationales sont financées sur les fonds mutualisés par l'Anfh.

> **Les Actions de formation régionales (AFR).** Construites par les instances régionales, les délégations régionales et les adhérents, avec l'appui des conseillers de l'Anfh, les Actions de formation régionales s'appuient sur une dynamique de mutualisation pour le financement et/ou la constitution des groupes de formation.

> **Les Actions de formation nationales (AFN).** L'Anfh continue d'accompagner tous les professionnels dans leur parcours de formation, en mettant à leur disposition des actions multiétablissements, en organisant des webinaires, et des Actions de formation nationales. Portant sur des

thématiques innovantes, en lien avec l'actualité et les orientations nationales de santé publique, ces AFN développent les connaissances et les compétences des professionnels médicaux.

► **Les Actions coordonnées régionales (ACR) et nationales (ACN).** Ce sont des formations « clés en main » à disposition des établissements.

Les projets thématiques à l'Anfh

Des projets, mobilisant des financements spécifiques, sont régulièrement engagés depuis plusieurs années par les délégations Anfh. Ces projets permettent de proposer aux adhérents une offre de prestations complémentaire, combinant des actions de formation, de sensibilisation et d'apports de conseil aux adhérents sur des thématiques nouvelles, innovantes ou structurantes pour notre secteur. L'Anfh joue alors le rôle de « chef de projet » et anime une dynamique collective fédérant établissements et partenaires sur les territoires. Un projet peut être réalisé à l'échelle d'une ou de plusieurs délégations, en lien avec les priorités politiques définies par le CRSG et en cohérence avec les orientations nationales du projet stratégique de l'Association.

À titre d'exemple, sur la période de mise en œuvre du projet stratégique national 2020-2024, l'Anfh a poursuivi ses efforts pour :

- maintenir et développer les capacités d'évolution professionnelle des agents ;
- structurer et développer l'information et l'accompagnement des agents, notamment au travers du CEP ;
- renforcer une offre facilitant et sécurisant les transitions professionnelles ;
- poursuivre l'accompagnement des politiques GPMC des établissements ;
- renforcer l'offre aux établissements pour la mise en place de leurs politiques de prévention, notamment en matière de QVT ;

- soutenir les territoires et les établissements : formation, DPC, nouvelles modalités d'acquisition de compétences ;
- contribuer à l'attractivité des établissements et des métiers ;
- construire et ouvrir une offre accessible à tous les professionnels sur les territoires ;
- faciliter le déploiement et l'accès à des actions de formation « médecins/non médecins » ;
- poursuivre et adapter l'accompagnement des établissements et des équipes dans le cadre des PTS ;
- anticiper les impacts des évolutions scientifiques, techniques et numériques sur les métiers et les organisations ;
- renforcer l'offre sur les thématiques du développement durable, de la RSE et de l'égalité professionnelle.

L'appel à projets régionaux

Depuis 2004, les instances nationales de l'Anfh ont engagé une politique de soutien des projets des délégations via un appel à projets régionaux lancé chaque année.

L'appel à projets régionaux permet un soutien national à des projets portés par une délégation régionale – ou plusieurs délégations régionales qui souhaiteraient mettre leurs moyens en commun – afin de répondre à de nouvelles attentes ou besoins exprimés par des établissements, des agents ou sur des territoires.

Deux types de projets peuvent être soutenus dans le cadre de l'appel à projets régionaux.

- Des projets à visée innovante et/ou expérimentale dont la formation reste l'objectif principal. Une action de formation isolée ne peut pas constituer un projet. Seule la conception d'un dispositif de formation, intégrant éventuellement la mise en œuvre de sessions au titre de l'expérimentation du dispositif, est susceptible de relever de l'appel à projets.
- Des projets visant le déploiement et/ou l'adaptation de démarches régionales déjà testées ou expérimentées dans d'autres régions.

Même s'ils bénéficient d'un appui sous forme de cofinancement sur fonds nationaux, les projets déployés dans ce cadre restent des démarches régionales ou inter-régionales. Ils sont donc pilotés par les instances régionales (CRSG), gérés au niveau des délégations (planning, budget, marchés de formation ou de prestation...), avec le soutien et l'appui de la coordination nationale de projets.

Chaque année, l'appel à projets est lancé auprès de l'ensemble des délégations à la fin du mois de mars. Le dossier de candidature est à formaliser en délégation(s) avant le mois d'août. Les projets doivent être construits suivant une démarche méthodologique rigoureuse, précisant notamment le budget prévisionnel détaillé, le calendrier de mise en œuvre ainsi que les conditions envisagées de diffusion et de capitalisation des résultats. La sélection des projets bénéficiaires est effectuée par le Bureau national, après examen de la CEDFP lors de la tenue des instances du mois de septembre.

Les dispositifs de formation

L'Anfh collecte des fonds destinés au financement de la Formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) et du Développement personnel continu (DPC) des personnels employés par les établissements de la Fonction publique hospitalière. L'Anfh favorise leur développement professionnel et personnel.

Les actions du plan de formation

Développer les compétences des agents en lien avec la stratégie d'établissement

Les établissements de la Fonction publique hospitalière doivent consacrer au financement des actions relevant du plan de formation au minimum 2,1% du montant de leur masse salariale.

Ce financement couvre le coût pédagogique, le remplacement des stagiaires en formation, sous certaines conditions leur déplacement et leur hébergement. S'agissant d'une base minimale, les établissements peuvent dépasser ce minimum obligatoire.

Les Études promotionnelles

Accéder à un nouveau diplôme

Le Fonds de mutualisation pour le financement des Études promotionnelles (FMPEP - 0,6% masse salariale) finance les Études promotionnelles. Il s'agit d'actions de formation permettant aux agents d'évoluer professionnellement dans la Fonction publique hospitalière grâce à l'obtention d'un diplôme. Elles donnent accès aux diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social (liste fixée par arrêté du ministre de la Santé). Cette contribution est obligatoire. Au-delà du FMPEP, l'Anfh mobilise d'autres fonds, notamment mutualisés pour favoriser la promotion des agents de la FPH : tous fonds confondus, ce sont 46% des charges de formations qui sont consacrées à des formations diplômantes, qualifiantes et certifiantes.

Le Compte personnel de formation

Le Compte personnel de formation (CPF) a été transposé dans le secteur privé par la loi du 5 mars 2014, et dans les trois fonctions publiques par l'ordonnance du 19 janvier 2017 relative au Compte personnel d'activité (CPA), à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la FP. Le CPF est un compte en heures qui peut être mobilisé à la demande de l'agent pour des formations à visée d'évolution professionnelle. L'Anfh a préparé le dispositif d'accompagnement des établissements afin d'en faciliter la mise en œuvre (mise en place d'une rubrique thématique « CPF » sur le site Anfh.fr, d'une plaquette de sensibilisation au CPF à destination des agents, d'un film d'animation pédagogique, d'un guide à destination des établissements sur le fonctionnement du CPF, d'une liste de questions/réponses...).

Bien qu'il n'y ait pas de financement dédié dans la fonction publique, l'Anfh a décidé de mobiliser une partie de ses fonds mutualisés (FQ & CPF) et FMEP pour contribuer au financement de certains dossiers CPF de ses adhérents.

Les dispositifs individuels

Accompagner les projets personnels :

le Congé de formation professionnelle (CFP)

Cette contribution obligatoire pour les personnels non médicaux (PNM) s'élève à 0,2 % de la masse salariale. Elle finance le CFP, le congé pour Bilan de compétences (BC) et le congé pour Validation des acquis de l'expérience (VAE) qui donnent aux agents de la Fonction publique hospitalière la possibilité de s'engager à leur initiative et à titre individuel dans un Bilan de compétences, un parcours VAE ou de suivre des formations à visée professionnelle (reconversion, réalisation d'un projet personnel...) distinctes de celles faisant partie du plan de formation de leur établissement.

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Tout agent identifié au sein de l'établissement pour réaliser l'accompagnement personnalisé peut bénéficier de la formation au

Les critères et priorités du Congé de formation professionnelle (CFP)

Chaque année, les critères et priorités du CFP sont adoptés par le CA.

Priorités 2023

L'ordre des priorités des dispositifs individuels sur le fonds 0.2% a est reconduit pour 2019, à savoir :

- > le Bilan de compétences (BC);
- > la Validation des acquis de l'expérience (VAE);
- > le Congé de formation professionnelle (CFP) – Dossiers classiques (hors dossiers Études promotionnelles);
- > le Congé de formation professionnelle (CFP) – Études promotionnelles.

Grille d'analyse des dossiers

Une grille commune d'analyse des dossiers CFP (EP ou DC) a été validée.

Trame de motivations partie agent

La trame de motivations de la partie agent du dossier CFP. Cinq questions principales constituent cette nouvelle trame :

- > Quel est votre parcours ?
- > Quel est votre projet en lien avec cette formation et son origine ?
- > Comment avez-vous préparé votre projet ?
- > Pourquoi avez-vous choisi cette formation et cet organisme ?
- > Que ferez-vous à l'issue de la formation ? Quelles seront les étapes qui restent à accomplir pour finaliser votre projet ?

CEP. Des sessions de formation sont organisées au sein de vos régions.

Afin de favoriser le développement d'un réseau régional ou territorial autour de l'accompagnement individuel des agents, les groupes régionaux constitués sont mixtes (salariés Anfh et agents désignés par les établissements).

www.anfh.fr/thematiques/compte-personnel-de-formation-cpf-conseil-en-evolution-professionnelle-cep

Le Développement professionnel continu médical

Depuis le 1^{er} janvier 2013, les professionnels de santé doivent s'engager dans une démarche de DPC. L'établissement contribue au financement du DPC médical en y affectant un pourcentage minimum des rémunérations, via une contribution spécifique dont le taux est fixé à 0,5 % pour un CHU et à 0,75 % pour tous les autres établissements de santé. En adhérant à l'Anfh, l'établissement bénéficie pour ses personnels médicaux (hors pharmaciens et odontologistes) d'un financement supplémentaire versé via l'ANDPC. Les professionnels de santé doivent satisfaire une obligation triennale de DPC en participant à des actions relevant de la formation continue, de l'évaluation des pratiques professionnelles et de la gestion des risques.

Le Ségur de la santé et les travaux en cours autour de la certification périodique des professionnels de santé pourraient aussi changer quelques paramètres, tant sur la simplification du dispositif que sur son adaptation aux différents modes d'exercice. L'année 2022 a apporté des éclaircissements, et l'Anfh souhaite s'impliquer auprès de ses partenaires pour lever les freins à la bonne utilisation du DPC au sein des établissements.

La formation continue des travailleurs handicapés des ESAT

Le ministère du Travail et le ministère des Solidarités et de la Santé ont chargé l'Anfh de collecter et mutualiser, auprès des

ESAT cotisant à l'Anfh, la contribution globale destinée au financement de la formation professionnelle des travailleurs handicapés accueillis par les ESAT. Cette cotisation volontaire à l'Anfh est possible pour les établissements adhérents au titre du 2,1%, à hauteur de 4,8% de la masse salariale. aux termes de la convention entre l'Anfh et le ministère, l'ESAT bénéficie d'une compensation de cette cotisation par l'État.

L'apprentissage

Depuis le 20 septembre 2021, le décret n° 2021-1209 relatif au développement de l'apprentissage dans la FPH permet d'ouvrir la FPTLV à l'apprentissage pour répondre aux besoins en personnel des établissements sanitaires et médico-sociaux. Dans ce contexte, l'Anfh a souhaité accompagner le développement de l'apprentissage dans le FPH, élargissant ainsi son champ d'action. Dans ce cadre, le soutien financier de l'Anfh, mobilisant les fonds mutualisés pour compléter la prise en charge sur les plans de formation des établissements, peut atteindre 50% du total des coûts pédagogiques liés au recrutement d'un apprenti, dans la limite d'un plafond de 6 000 à 7 500 euros selon le niveau du diplôme préparé.

L'accompagnement de l'Anfh se traduit par :

- ▶ un appui financier, et prioritairement une prise en charge plafonnée des coûts pédagogiques ;
- ▶ l'accompagnement des établissements et la production d'un guide méthodologique, visant à outiller les établissements dans le processus de recrutement et d'intégration de l'apprenti ;
- ▶ le soutien au développement des compétences des maîtres d'apprentissage.

Les outils mis en place

Les outils d'information

Des supports pour informer 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 du site Anfh.fr.

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, médico-sociaux et sociaux publics. Les numéros de *La Lettre de l'Anfh* numérisés sont disponibles sur le site Anfh.fr.

La plateforme e-formations

Pour les établissements et salariés de la Fonction publique hospitalière qui ont la possibilité de continuer à se former à distance, l'Anfh lance son espace digital de formation : 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 différentes thématiques : découverte des instances, laïcité, égalité professionnelle, Ethique 2.0, e-MULTI+ pour mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel, qualité de vie au travail, soins sans consentement, troubles du comportement de la personne âgée, mission zéro risque et série H.

Des guides pour les acteurs de la formation

La coordination de la formation dans les GHT

Dans le cadre de la mise en place des Groupements hospitaliers de territoire (GHT), l'Anfh propose un guide, constitué de quatorze fiches thématiques, qui a pour ambition d'aider les établissements membres de GHT à décrypter ce nouveau dispositif, de les éclairer sur les choix à effectuer et de leur fournir des pistes opérationnelles de coordination de la formation.

Le guide sur l'apprentissage

Ce guide vous renseigne, étape par étape, pour tout savoir sur l'apprentissage dans la FPH.

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.

Le guide des métiers

Guide de référence réalisé à partir du répertoire des 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...), d'identifier les possibilités de mobilité dans une logique de parcours professionnel et d'accompagner les pratiques professionnelles (GPMC, FPTLV, CPF). L'ensemble des guides méthodologiques et publications de l'Anfh sont publiés sur son site internet.

La certification Qualiopi

Un accompagnement des établissements dans l'amélioration de la qualité des actions de formation et dans la certification.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, la certification Qualiopi est exigée de la part des organismes de formation souhaitant bénéficier des fonds publics ou mutualisés (OPCO, subventions État, région...). Certains des adhérents Anfh sont organismes de formation et dispensent des formations à destination de personnels ou professionnels extérieurs, issus des secteurs publics territoriaux, privés ou libéraux. Ces organismes de formation doivent être certifiés Qualiopi.

Les outils de gestion

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 depuis 2012 un dispositif de cartographie des métiers permettant d'éclairer les réflexions stratégiques des établissements, des instances et de leurs partenaires sur les perspectives métiers.

Le logiciel de gestion de la formation

Gesform Evolution : un seul outil pour gérer les processus de formation

Il s'agit d'une solution centralisée, où les applications et les données sont hébergées par l'Anfh. L'ergonomie générale de Gesform Evolution 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.

Cet outil est partagé avec la délégation régionale : les conseillers de l'Anfh utilisent le même outil pour traiter les demandes de financement de formation. La communication est facilitée et fluide. Il 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 offre la possibilité de gérer des plans de formation communs à plusieurs établissements (GHT, direction communes...). Il est question d'une installation progressive dans chaque région.

La plateforme en ligne « ALFRESCO » pour l'achat de formation

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 Anfh.fr, cette solution informatique est exclusivement dédiée à l'achat de formations. La plateforme de l'Anfh offre la possibilité de gérer l'ensemble de la procédure

d'achat : publication des appels d'offres ou consultation en direct d'un ou plusieurs organismes de formation, échanges avec les organismes candidats, modification de cahiers des charges, réception et ouverture des plis, attribution du marché, archivage...
Avantage supplémentaire, elle dispose de fonctionnalités de partage de documents (cahiers des charges, conventions...), favorisant ainsi la mutualisation des expériences et bonnes pratiques avec d'autres établissements.

La centrale d'achat Anfh : LA ForMuLE ANFH

Les Achats de Formation Mutualisés en Ligne pour les Établissement adhérents de l'Anfh

L'Anfh étant une centrale d'achat de prestations de formation à but non lucratif, 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 s'est dotée d'un outil de commande en ligne permettant aux adhérents de consulter l'offre de formations achetées par l'Anfh et de commander des sessions dans le cadre des marchés publics attribués par l'association.

Le rôle de LA ForMuLe ANFH

Quels sont les objectifs visés par l'outil LA ForMuLe?

- Faciliter l'achat des formations réalisé par les établissements, en GHT ou non.
- Renforcer l'offre de services auprès des établissements, sans formalité de mise en concurrence.
- Offrir aux établissements des conditions de réalisation de prestations de formation sécurisées.
- Proposer une offre de formation adaptée aux besoins des établissements de la FPH.

05.

Les délégations régionales et territoriales

Les missions des délégations régionales et territoriales

Pour l'accomplissement de ses missions sur les territoires, l'Anfh s'appuie sur des délégations régionales et territoriales.

À cet effet, les délégations régionales et territoriales :

- ▶ participent à la réflexion et à la préparation des orientations générales de l'association ;
- ▶ mettent en œuvre l'action régionale et territoriale de l'Anfh suivant les orientations stratégiques adoptées par l'Assemblée générale de l'association, et les décisions prises par le Conseil d'administration ;
- ▶ répondent aux besoins des établissements ;
- ▶ assurent la représentation de l'Anfh auprès des organismes publics ou privés de la région ou du territoire considéré ;
- ▶ exercent des missions de conseil (ingénierie financière, pédagogique, de formation).

Les délégations régionales sont soit « uniterritoires » (ex : Bretagne, PACA), dans ce cas le territoire et la région ont le même périmètre, soit « multiterritoires » (ex : Auvergne-Rhône-Alpes) c'est-à-dire issues d'un regroupement de plusieurs territoires constituant la région.

Les délégations territoriales sont les interlocuteurs privilégiés des établissements et des agents, qui peuvent y trouver des informations sur les modalités d'accès à la formation professionnelle dans la Fonction publique hospitalière et des conseils pour construire un projet et le financer.

Vos interlocuteurs à l'Anfh

Quels sont les métiers au sein de la délégation ?

Le (la) délégué(e)

- > veille au respect, dans la mise en œuvre régionale et territoriale, de l'action de l'Anfh;
- > participe à l'élaboration et à la mise en œuvre des objectifs stratégiques et des projets politiques définis par les instances nationales et régionales;
- > participe à la représentation de l'Anfh;
- > assure un rôle de conseil;
- > assure l'instruction des plans de formation des établissements;
- > délivre, après instruction, les prises en charge financières des dossiers relatifs au Développement professionnel continu médical;
- > assure la gestion comptable et financière de la délégation régionale ou territoriale.

Le (la) conseiller(ère) en gestion de fonds

- > prépare et valide des budgets;
- > suit les fonds de formation des établissements;

- > participe à des groupes de projets;
- > effectue les opérations de clôture et la gestion financière.

Le (la) conseiller(ère) en formation

- > assure un rôle de conseil;
- > participe à des groupes de projets;
- > participe à la gestion des plans de formation des établissements.

Le (la) conseiller(ère) en dispositif individuel

- > assure un rôle de conseil auprès des établissements et des agents;
- > participe au développement des réseaux des partenaires;
- > participe à des groupes de projets.

L'assistant(e)

- > apporte son concours à l'organisation de la délégation et des instances.

Projet stratégique régional, plan d'actions régional et rapport d'activité régional

Chaque délégation régionale adopte un projet stratégique régional et un plan d'actions régional (PAR), et réalise un rapport d'activité.

Le projet stratégique régional

Ce document décrit la politique régionale de la délégation. Déclinaison du projet stratégique national, il adapte ses axes aux besoins spécifiques de la région.

Le plan d'actions régional

Chaque année, la délégation régionale envoie aux établissements adhérents (et/ou met à disposition sur Anfh.fr) le contenu de son offre de services pour l'année à venir. Ce plan d'actions recense toutes les actions proposées aux adhérents, qu'elles soient de nature nationale, régionale ou territoriale.

Les actions sont présentées par fiche, détaillant les objectifs, le contenu, le public destinataire, les dates, l'organisme de formation. Outre les actions de formation, le document présente les initiatives de type journées d'information, etc., ainsi que les services et l'accompagnement aux adhérents.

Le rapport d'activité annuel régional

Ce document comprend toutes les données-clés de l'activité réalisée lors de l'année précédente :

- la collecte et sa répartition suivant les différents fonds (0,2%, 2,1%, 0,6%, ESAT, DPCM);
- les subventions obtenues et les partenariats régionaux en cours;
- les financements engagés, présentés par dispositifs, par public, par filière professionnelle;
- le nombre de départs en formation et les heures de formation par type d'action;
- les adhérents : répartition par tranche d'effectif et par secteur d'activité;
- les actions de proximité organisées dans le cadre de l'offre de services (journée thématiques, séminaires...).

Le site Anfh.fr

Les ressources en ligne

Le site internet de l'Anfh propose de nombreuses ressources. Conçu comme un portail d'informations sur les politiques formation/ressources humaines/compétences des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics, le site Anfh.fr propose de consulter de nombreux contenus : vidéos, photos, documentations, brochures à télécharger, etc.

Il est également possible de créer un espace personnel pour classer les articles et documents utiles, d'accéder à des espaces collaboratifs, d'utiliser la plateforme dématérialisée des achats de formation, de consulter le guide des métiers...

Pourquoi créer un espace personnel ?

Créer un espace personnel sur Anfh.fr en utilisant le profil administrateur permet de bénéficier pleinement des ressources documentaires (certaines sont en « accès réservé ») et des fonctionnalités du site : espaces de travail, salles des instances, possibilité de ranger des articles...

Pour que Anfh.fr vous identifie en tant que membre des instances régionales, vous devrez vous procurer un code personnel auprès de votre délégation régionale.

—
Plus d'info dans la rubrique « Aide » d'Anfh.fr : www.anfh.fr/aide

Le fonctionnement du site

Une couleur est attribuée à chaque public et les rubriques sont illustrées par des pictogrammes. Ces symboles permettent aux utilisateurs d'identifier rapidement l'espace sur lequel ils se trouvent et d'accéder aussitôt au contenu recherché.

Construit en design adaptatif, le site Anfh.fr peut être utilisé de façon optimale sur tous les supports : téléphones, tablettes ou ordinateurs.

1 Le carrousel

Un carrousel mêlant images et textes introductifs présente les actualités. Il met en avant les dernières informations concernant la vie des établissements et de l'Anfh : partenariats, réglementations, événements, publications ou nouveaux services.

2 Les six rubriques

Le site Anfh.fr s'articule autour de six rubriques principales, accessibles sur toutes les pages du portail :

- ▶ **la rubrique « Anfh »** permet de consulter des informations générales sur l'association ;
- ▶ **l'onglet « établissements »** promeut les informations, outils et services ciblés pour les établissements adhérents et cotisants ;
- ▶ **la rubrique « agents »** met en avant les informations, outils et services dédiés aux agents de la Fonction publique hospitalière ;
- ▶ **les praticiens** de la Fonction publique hospitalière trouveront, dans la rubrique dédiée, les renseignements, outils et services les concernant : parcours de formation, financement, questions courantes, etc. ;
- ▶ **la rubrique « prestataires »** fournit les informations, outils et service dédiés aux prestataires et candidats aux achats de l'Anfh ;
- ▶ **la rubrique « thématiques »** regroupe un certain nombre de projets à l'Anfh.

3 Les communiqués de presse/tweets

Les actualités nationales et régionales sont valorisées dans ces espaces.

1

2

3

The screenshot displays the Anfh website interface. At the top left is the Anfh logo with the text 'Association nationale des Français handicapés' and 'Association nationale des Français handicapés'. To the right of the logo are navigation links for 'LE SITE EN COURSE DE CONSTRUCTION', 'CONTACT', and 'FRANÇAIS'. Below the logo is a search bar. A large banner image shows hands writing on a document. To the right of the banner are three columns of text: 'ACTUALITES', 'PROCHAINES EVENEMENTS OFFICIELS DE LA FHN EN LIEN AVEC VOS TERR', 'PROCHAINES EVENEMENTS OFFICIELS DE LA FHN EN LIEN AVEC VOS TERR', and 'CALENDRIER'. Below the banner is a horizontal navigation menu with tabs: 'ACCUEIL', 'OCCASIONS', 'NOUVEAUX', 'PROFESSEURS', 'PROFESSEURS', and 'PROFESSEURS'. Below the menu is a section titled 'CONSULTEZ NOS SITES REGIONAUX' with a map of France and a dropdown menu for 'SÉLECTIONNER VOTRE RÉGION'. Below this are three columns: 'Tweets de @anfh...', 'COMMUNIQUÉS DE PRESSE', and 'ZOOM'. At the bottom are three colored boxes: 'Publications', 'Les Services dans la FHN', and 'L'avis de nos membres'. Below these are icons for various services: accueil, actualités, calendrier, documents, forum, forum, forum, forum, forum, forum, forum, forum.

4 Les dossiers d'information

Cette zone focus regroupe les publications thématiques produites par l'Anfh (possibilité de les commander et/ou de les télécharger) et toutes les informations concernant l'ensemble des dispositifs de formation.

5 L'info en un clic

Sur toutes les pages du site, ces pictogrammes permettent un accès rapide vers l'ensemble des actualités de l'association, les newsletters, les différents sites internet de l'Anfh (plateforme e-formation, guide des métiers de la FPH, plateforme d'achat, Gesform Evolution, guide handicap, guide du DPC, etc.), la réglementation dédiée, la liste des établissements adhérents ainsi que les vidéos et les podcasts produits par l'Anfh.

06.

Les annexes

L'organigramme du siège national

Direction générale

DIRECTEUR GÉNÉRAL

Bertrand Longuet

> b.longuet@anhf.fr

DIRECTRICE GÉNÉRALE ADJOINTE

Alice Prigent

> a.prigent@anhf.fr

STRATÉGIE

Carine Pitrat-Hassan

> c.pitrathassan@anhf.fr

INSTANCES

Pascale Belmondo

> p.belmondo@anhf.fr

TRAVAUX PATRIMOINE INVESTISSEMENT

Soraya Ould Yaou

> s.ould-yaou@anhf.fr

CONTRÔLE INTERNE

Henriette Louise Sagna

> hl.sagna@anhf.fr

PÔLE DÉVELOPPEMENT DES SERVICES

**Nasser Ihamouchène,
directeur adjoint**

> n.ihamouchene@anhf.fr

ACHATS MOYENS GÉNÉRAUX

**Cécile Pilon,
responsable de service**

> c.pilon@anhf.fr

DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION ET DES COMPÉTENCES

Philippe Riaud

> p.riaud@anhf.fr

COMMUNICATION

**Carla Gomes,
responsable de service**

> c.gomes@anhf.fr

PÔLE SYSTÈMES D'INFORMATION

**Franck Caroulle,
directeur adjoint**

> f.caroulle@anhf.fr

PÔLE RH / FINANCES

**Alice Prigent,
directrice adjointe
par interim, en attente
de recrutement**

> a.prigent@anhf.fr

GESTION RESSOURCES HUMAINES

**Alexia Ancelin,
responsable de service**

> a.ancelin@anhf.fr

SERVICE DES AFFAIRES FINANCIÈRES

**Christophe Chiret,
responsable de service**

> c.chiret@anhf.fr

16 délégations régionales regroupant 26 délégations territoriales

ANFH AUVERGNE- RHÔNE-ALPES

Délégué régional :
Philippe GOSSET

ANFH Alpes

Déléguée territoriale :

Corinne JARRET

> 04 76 04 10 40

> alpes@anfh.fr

> www.anfh.fr/alpes

ANFH Auvergne

Délégué territorial :

Philippe GOSSET

> 04 73 28 67 40

> auvergne@anfh.fr

> www.anfh.fr/auvergne

ANFH Rhône

Délégué territorial :

Bruno JAN

> 04 72 82 13 20

> rhone@anfh.fr

> www.anfh.fr/rhone

ANFH BOURGOGNE- FRANCHE-COMTÉ

Délégué régional :
Vincent TESTORI

ANFH Bourgogne

Délégué territorial :

Vincent TESTORI

> 03 80 41 25 54

> bourgogne@anfh.fr

> www.anfh.fr/bourgogne

ANFH Franche-Comté

Délégué territorial :

Dominique LOISON

> 03 81 82 63 09

> franchecomte@anfh.fr

> www.anfh.fr/franche-comte

ANFH BRETAGNE

Délégué régional :

David ROUSSEL

> 02 99 35 28 60

> bretagne@anfh.fr

> www.anfh.fr/bretagne

ANFH CENTRE-VAL DE LOIRE

Déléguée régionale :

Christelle GASNIER

> 02 54 74 65 77

> centre@anfh.fr

> www.anfh.fr/centre

ANFH CORSE

Délégué régional :

Joïce CARON

- > 04 95 21 42 66
- > corse@anhf.fr
- > www.anhf.fr/corse

ANFH GUYANE

Déléguée régionale :

Marie-Noëlle EPAILLY

- > 05 94 29 30 31
- > guyane@anhf.fr
- > www.anhf.fr/guyane

ANFH GRAND EST

Délégué régional :

Jean GOURNAY

ANFH Alsace

Déléguée territoriale :

Anne SIGRIST

- > 03 88 21 47 00
- > alsace@anhf.fr
- > www.anhf.fr/alsace

ANFH HAUTS-DE-FRANCE

Déléguée régionale :

Natalie DELGRANGE

ANFH Nord-Pas-de-Calais

Déléguée territoriale :

Natalie DELGRANGE

- > 03 20 08 06 70
- > nordpasdecalsais@anhf.fr
- > www.anhf.fr/nord-pas-de-calais

ANFH Champagne-Ardenne

Délégué territorial :

Jean GOURNAY

- > 03 26 87 78 20
- > champagneardenne@anhf.fr
- > www.anhf.fr/champagne-ardenne

ANFH Picardie

Déléguée territoriale :

Nathalie RICHEL

- > 03 22 71 31 31
- > picardie@anhf.fr
- > www.anhf.fr/picardie

ANFH Lorraine

Délégué territorial :

Charles ROESCH

- > 03 83 15 17 34
- > lorraine@anhf.fr
- > www.anhf.fr/lorraine

ANFH ÎLE-DE-FRANCE

Déléguée régionale :

Malika MELIANI

- > 01 53 82 87 88
- > iledefrance@anhf.fr
- > www.anhf.fr/ile-de-france

16 délégations régionales regroupant 26 délégations territoriales (suite)

ANFH MARTINIQUE

Délégué régional :

Laurent VOLCKMANN

- > 05 96 42 10 60
- > martinique@anfh.fr
- > www.anfh.fr/martinique

ANFH NORMANDIE

Déléguée régionale :

Corinne ROUBY

ANFH Basse-Normandie

Déléguée territoriale :

Catherine LABBÉ

- > 02 31 46 71 60
- > bassenormandie@anfh.fr
- > www.anfh.fr/basse-normandie

ANFH Haute-Normandie

Déléguée territoriale :

Corinne ROUBY

- > 02 32 08 10 40
- > hautenormandie@anfh.fr
- > www.anfh.fr/haute-normandie

ANFH NOUVELLE-AQUITAINE

Déléguée régionale :

Sylvie TEKPO

ANFH Aquitaine

Déléguée territoriale :

Sylvie TEKPO

- > 05 57 35 01 70
- > aquitaine@anfh.fr
- > www.anfh.fr/aquitaine

ANFH Limousin

Déléguée territoriale :

Isabelle DESCAMPS

- > 05 55 31 12 09
- > limousin@anfh.fr
- > www.anfh.fr/limousin

ANFH Poitou-Charentes

Délégué territorial :

Anthony BROTTIER

- > 05 49 61 44 46
- > poitoucharentes@anfh.fr
- > www.anfh.fr/poitou-charentes

ANFH OCCITANIE

Déléguee régionale :

Aude DELPECH

ANFH Languedoc-Roussillon

Déléguee territoriale :

Aude DELPECH

- > 04 67 04 35 10
- > languedocroussillon@anhf.fr
- > www.anhf.fr/languedoc-roussillon

ANFH Midi-Pyrénées

Déléguee territoriale :

Nadège BARTKOWIAK

- > 05 61 14 78 68
- > midipyrenees@anhf.fr
- > www.anhf.fr/midi-pyrenees

ANFH OCÉAN INDIEN

Délégué régional :

Guillaume BRIONNE

- > 02 62 90 10 20
- > oceanindien@anhf.fr
- > www.anhf.fr/ocean-indien

ANFH PAYS DE LA LOIRE

Déléguee régionale :

Isabelle ROKOTOMALALA

- > 02 51 84 91 20
- > paysdelaloire@anhf.fr
- > www.anhf.fr/pays-de-la-loire

ANFH PROVENCE – ALPES – CÔTE-D'AZUR

Délégué régional :

Marc DUMON

- > 04 91 17 71 30
- > provence@anhf.fr
- > www.anhf.fr/provence-alpes-cote-d-azur

–

ANFH SIÈGE NATIONAL

Directeur général :

Bertrand LONGUET

Directrice générale adjointe :

Alice PRIGENT

Directrice adjointe :

Alice PRIGENT par interim, en cours de recrutement

Directeur adjoint :

Nasser IHAMOUCHE

Directeur adjoint :

Franck CAROLLE

- > 01 44 75 68 00
- > www.anhf.fr

Le glossaire

| Terme | Définition |
|----------------------------|--|
| Acquis | Ensemble des savoirs et savoir-faire dont une personne manifeste la maîtrise dans une activité professionnelle, sociale ou de formation. Les acquis exigés pour suivre une formation constituent les pré-requis (AFNOR NF X 50-750). |
| Actions coordonnées | Actions de formation, organisées par les délégations, financées sur les plans de formation des établissements adhérents et sur les fonds mutualisés de l'Anfh. |
| Action de formation | Ensemble (objectif, programme, moyens pédagogiques et d'encadrement, suivi de l'exécution et appréciation des résultats) mis en œuvre, dans un temps déterminé ou non, nécessaire pour permettre à des personnes sorties du système scolaire d'atteindre un niveau de connaissances ou de savoir-faire constituant l'objectif de formation. L'action de formation peut avoir pour objet : l'adaptation, la promotion, la prévention, l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances. Au sens légal, les actions de formation financées par les employeurs se déroulent conformément à un programme qui, établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés, précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre et définit un dispositif permettant de suivre l'exécution de ce programme et d'en apprécier les résultats (AFNOR NF X 50-750). |
| Actions régionales | Actions de formation, organisées par les délégations régionales, financées sur les fonds mutualisés de l'Anfh. Les actions de formation régionales et/ou coordonnées s'inscrivent dans une politique régionale fixée par les instances de chaque délégation qui choisissent les thèmes retenus et définissent les modalités de déroulement. |

| Terme | Définition |
|------------------|---|
| AFN | Action de formation nationale. Elles ont vocation à initier, innover et expérimenter des dispositifs pédagogiques, en lien avec les préoccupations du terrain repérées par les délégations régionales de l'Anfh. Elles sont aussi le fruit du partenariat entre l'Anfh et la DGOS qui impulse des thématiques en lien avec les grands enjeux de santé publique. Elles sont réalisées par des organismes de formation retenus après une procédure d'appels d'offres. |
| AFR | Action de formation régionale, financée sur les fonds mutualisés régionaux. |
| AG | Assemblée générale. Instance statutaire, constituée des membres du Conseil d'administration et de six membres désignés paritairement par chaque Conseil régional stratégique et de gestion (CRSG), qui se réunit une fois par an pour délibérer sur le rapport annuel d'activité, le rapport financier, les différents comptes et documents, le rapport des Commissaires aux comptes. L'Assemblée générale fixe les orientations de la politique de l'association. |
| ANDPC | Agence nationale du développement professionnel continu. Créé le 1 ^{er} juillet 2016 (en remplacement de l'OGDPC), ce Groupement d'intérêt public (GIP) est constitué paritairement par l'État et l'assurance maladie. Il assure le pilotage global du DPC pour l'ensemble des professionnels de santé de France. L'Anfh est liée conventionnellement avec l'ANDPC, qui lui confie des fonds pour contribuer au financement de programmes et d'actions prioritaires pour les médecins des établissements adhérents à l'Anfh. |
| APP | Analyse des pratiques professionnelles. Démarche d'amélioration continue des pratiques professionnelles selon des méthodes et modalités validées par la HAS. (Voir DPC.) |
| Apprenant | Personne engagée et active dans un processus d'acquisition ou de perfectionnement des connaissances et de leur mise en œuvre (AFNOR NF X 50-751). |

| Terme | Définition |
|---|---|
| Apprentissage | L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur, ou un ou plusieurs titres homologués. Par extension à cette définition légale, l'apprentissage peut être un ensemble d'activités qui permettent à une personne d'acquérir ou d'approfondir des connaissances, ou de développer des aptitudes (AFNOR NF X 50-750). |
| Apprentissage hybride (Blended Learning) | Formation qui associe plusieurs modalités d'apprentissage cumulatives: le présentiel, le distanciel asynchrone (e-learning) et/ou le distanciel synchrone (téléphone ou visioconférence). |
| ARF | Accords pour réalisation de la formation. Pour les agréments PLAN et DPCM, les accords de prise en charge délivrés n'entraînent d'obligation pour l'Anfh de financer ces derniers que pour autant que l'établissement verse régulièrement les cotisations dont il doit s'acquitter. |
| ARS | Agence régionale de santé. Les agences régionales de santé sont des établissements publics à caractère administratif dotés d'un conseil de surveillance et dirigés par un directeur général. Elles sont chargées de définir et d'appliquer la politique régionale de santé et de réguler, orienter et organiser l'offre de services de santé. L'Anfh dispose de partenariats avec les ARS. |
| Attestation de formation | Document écrit, délivré par le dispensateur de formation ou une autorité de référence, reconnaissant au titulaire un niveau de capacité vérifié par un contrôle (AFNOR NF X 50-75). |
| Attestation de présence | Document écrit à usage administratif qui certifie l'assiduité du stagiaire à une formation. |
| BC | Bilan de compétences. Cette prestation, à l'initiative de l'agent, permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et motivations. Il aide à définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation. Un congé a été institué pour réaliser ce bilan. La durée maximale du congé est de 24 heures réparties en plusieurs séances de travail. |

| Terme | Définition |
|---------------------------------|--|
| Bilan social | Document annuel obligatoire pour les ressources humaines récapitulant les principales données chiffrées, permettant d'apprécier la situation de l'établissement dans le domaine social (Gesform Evolution permet d'alimenter la partie formation). |
| BN | Bureau national (instance de l'Anfh). |
| BR | Bureau régional (instance de l'Anfh). |
| CA | Conseil d'administration (instance de l'Anfh). |
| CAAF | Commission d'audit et des affaires financières, commission du Conseil d'administration (instance de l'Anfh). |
| Cahier des charges | Document contractuel fixant les modalités d'exécution d'une action de formation. Ce document contient les éléments administratifs, pédagogiques, financiers et organisationnels pour atteindre des objectifs déterminés (AFNOR NF X 50-750). Il est adressé aux organismes de formation, selon les modalités fixées par le cadre des marchés publics, lorsque l'Anfh souhaite acheter une formation. |
| CARIF | Centre d'animation et de ressources d'information sur la formation, rattaché au Conseil régional. |
| Cartographie des métiers | Il s'agit d'une représentation prospective, orientée et dynamique d'une nomenclature de métiers au sein de laquelle chacun d'entre eux est défini. La description prospective des métiers peut notamment fournir des données utiles à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. L'Anfh réalise des cartographies régionales des métiers par établissement/GHT/région. |
| CDI | Conseiller en dispositifs individuels (délégation Anfh). |
| CDPCMH | Conseil du développement professionnel continu médical hospitalier. Instance nationale de gouvernance chargée de la gestion des fonds confiés par les établissements adhérents à l'Anfh au titre du DPC médical. |

| Terme | Définition |
|-------------------|--|
| CEDFP | Commission d'études et de développement de la formation permanente (instance Anfh). Commission spécialisée du Conseil d'administration pour instruire les dossiers, faire des propositions relatives à son domaine de compétences. Elle se réunit dans les 15 jours qui précèdent toute séance du Conseil d'administration. |
| CEP | Conseil en évolution professionnelle. |
| CFDT | Confédération française démocratique du travail. |
| CFE-CGC | Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres. |
| CFP | Congé de formation professionnelle, il est ouvert aux personnels de la Fonction publique hospitalière, titulaires et non titulaires, ayant au moins trois ans de services effectifs. Il leur permet de « suivre, à leur initiative et à titre individuel, des formations distinctes de celles faisant partie du plan de formation de l'établissement dans lequel ils exercent leur activité ». L'Anfh collecte et gère la contribution obligatoire consacrée par les établissements au financement du Congé de formation professionnelle et au Bilan de compétences, en application de l'article 41-6 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée. |
| CFTC | Confédération française des travailleurs chrétiens. |
| CGF | Conseiller en gestion de fonds (délégation Anfh). |
| CGT | Confédération générale du travail. |
| CH | Centre hospitalier. |
| CHR | Centre hospitalier régional. |
| CHRU / CHU | Centre hospitalier régional universitaire / Centre hospitalier universitaire. |
| CLIN | Comité de lutte contre les infections nosocomiales. |
| CLUD | Comité de lutte contre la douleur. |
| CME | Commission médicale d'établissement. |

| Terme | Définition |
|----------------------------------|--|
| CMP | Code des marchés publics. |
| CNFPT | Centre national de la Fonction publique territoriale. |
| CNRACL | Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales. |
| CNSA | Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie. La CNSA est chargée de financer les aides en faveur des personnes âgées dépendantes et des personnes handicapées, garantir l'égalité de traitement sur tout le territoire et pour l'ensemble des handicaps, assurer une mission d'expertise, d'information et d'animation pour suivre la qualité du service rendu aux personnes. La CNSA est donc à la fois une «caisse» chargée de répartir les moyens financiers et une «agence» d'appui technique. L'Anfh a une convention nationale avec la CNSA. |
| Collectivité territoriale | Communes, départements, régions, collectivités à statut particulier et collectivités d'outre-mer. |
| Corps | Ensemble ordonné de grades qui relèvent du même statut particulier, de la même catégorie. |
| CPF | Le Compte personnel de formation se substitue à l'ancien Droit individuel à la formation (DIF). Il a été transposé dans la fonction publique par l'ordonnance du 19 janvier 2017, n°2017-53. Le CPF permet d'accéder à une qualification et de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. |
| CQP | Certificat de qualification professionnelle. Mis en place par une branche professionnelle pour répondre à ses besoins spécifiques, ce certificat atteste de la maîtrise par un individu de compétences liées à une qualification identifiée par la branche considérée. Le CQP, qui n'a pas de niveau reconnu par l'État, n'a de valeur que dans la branche ou le regroupement de branches qui l'a créé. L'élaboration d'un CQP relève d'une décision de la Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) de la branche. À noter : les CQP ne sont pas reconnus dans la FPH. |
| CRSA | Conférence régionale de la santé et de l'autonomie. |

| Terme | Définition |
|---------------------------------------|---|
| CRSG | Conseil régional stratégique et de gestion, assisté par un Bureau régional (BR). Il reprend les attributions de l'ex-Conseil régional de gestion (CRG), à l'échelle des 16 régions administratives dans lesquelles l'Anfh a une ou plusieurs délégations. |
| CSE (dans la FPH) | Comité social et économique dans la Fonction publique hospitalière. |
| CSFPH | Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière. |
| CTE | Comité technique d'établissement. |
| DAPEC | Demande d'accord de prise en charge. |
| Délégation régionale (Anfh) | Structure déconcentrée de l'Anfh assurant les missions de l'association au plan régional. L'Anfh compte 16 délégations régionales. |
| Délégation territoriale (Anfh) | Structure déconcentrée de l'Anfh assurant les missions de l'association au plus près des établissements. On dénombre 26 délégations territoriales regroupées au sein de 16 délégations régionales. |
| DGCCRF | Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes. |
| DGCS | Direction générale de la cohésion sociale (ministère des Solidarités et de la Santé). |
| DGEFP | Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (ministère du Travail). |
| DGOS | Direction générale de l'offre de soins (ministère de la Santé). |
| Diplôme | Document écrit établissant un privilège ou un droit. Émanant d'une autorité compétente, le diplôme a une dimension juridique. Il conditionne l'accès à certaines professions et à certaines formations ou concours. |
| DIRECCTE | Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. |

| Terme | Définition |
|---------------|--|
| DIU | Diplôme inter-universitaire. |
| DPC | Développement professionnel continu. Cette obligation individuelle et triennale concerne les professionnels de santé libéraux et salariés, médicaux et non médicaux. Initié par la loi HPST (2009) et mis en œuvre à compter du 1 ^{er} janvier 2013, le DPC a été modifié par la loi de modernisation du système de santé du 26 janvier 2016. Il participe à l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins. Le professionnel de santé doit réaliser un parcours sur 3 ans. |
| DPCM | Développement professionnel continu des professionnels médicaux hospitaliers. Cette obligation individuelle et triennale participe à l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins. |
| DR | Délégué régional ou délégation régionale. |
| DREES | Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (ministère de la Santé). |
| DRJSCS | Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. |
| DU | Diplôme universitaire. Diplôme d'établissement créé à l'initiative d'une université et délivré par son président. Comme il ne s'agit pas d'un diplôme national, le niveau d'un DU n'est reconnu officiellement que si l'université a demandé et obtenu son enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (arrêté publié au Journal officiel). |
| EFF | Engagement à financer la formation professionnelle. Le plan comptable applicable aux organismes paritaires de collecte prévoit la comptabilisation des charges de formation payées ou à payer pour des actions de formation en cours et réalisées dans l'exercice considéré (engagements pris sur l'exercice N et les exercices antérieurs). Ils concernent uniquement le CFP. |
| EHESP | École des hautes études en santé publique. |

| Terme | Définition |
|--------------------------------|---|
| EHPAD | Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes. |
| Éligibilité | L'éligibilité d'une action s'entend d'une action relevant du champ de la formation professionnelle tel que défini par le code du travail et les dispositions spécifiques applicables dans le secteur de la Fonction publique hospitalière, ainsi que les règles financières adoptées par l'Anfh. |
| Entretien formation | Entretien entre l'agent et son cadre qui permet de faire le point sur les besoins et les attentes en matière de formation de l'agent, d'identifier un projet professionnel, d'envisager des actions à mettre en œuvre en tenant compte des besoins actuels et futurs de l'établissement. |
| Entretien professionnel | L'entretien professionnel entre l'agent et son cadre, désormais obligatoire dans la Fonction publique hospitalière, a pour but d'analyser le bilan des actions menées pendant l'année écoulée et de fixer les objectifs prioritaires pour l'année à venir. Il permet à l'agent de s'exprimer sur l'exercice de ses fonctions et son environnement professionnel, mais aussi sur ses souhaits d'évolution de carrière. |
| EP | Études promotionnelles. Les diplômes du secteur sanitaire et social sont accessibles, pour les personnels de la Fonction publique hospitalière en activité, par la formation continue au titre des Études promotionnelles (article 1-4° du décret du 21 août 2008). La liste de ces diplômes et certificats est fixée par l'arrêté du 23 novembre 2009 modifié. |
| EPP | Évaluation des pratiques professionnelles. Démarche organisée d'amélioration des pratiques, consistant à comparer régulièrement les pratiques effectuées et les résultats obtenus, avec les recommandations professionnelles. Cette démarche peut être intégrée dans les programmes de DPC. (Voir aussi APP.) |
| EPRD | État prévisionnel des recettes et dépenses. L'EPRD s'articule autour des prévisions de recettes dont est responsable l'établissement. L'activité détermine les recettes attendues, donc les dépenses finançables et le résultat qui en découle. |

| Terme | Définition |
|-------------------------------|---|
| EPS / EPSM | Établissement public de santé / Établissement public de santé mentale. Établissements dont l'organisation, les missions et les activités sont définies par le Code de la santé publique (6 ^e partie - Livre 1 ^{er} - Titre 1 ^{er}). Depuis la loi HPST n° 2009-879 du 21 juillet 2009, tous les établissements de santé publics et privés concourent à assurer, en tout ou partie, une ou plusieurs missions de service public : permanence des soins, prise en charge des soins palliatifs, enseignement universitaire et postuniversitaire, recherche, Développement professionnel continu des praticiens hospitaliers... Les EPS sont dotés d'un conseil de surveillance et sont dirigés par un directeur assisté d'un directoire. |
| ESAT | Établissement de service et d'aide par le travail. |
| ESPIC | Établissement de santé privé d'intérêt collectif. |
| Établissement adhérent | Tout établissement public de santé, social ou médico-social qui verse de façon volontaire à l'Anfh la cotisation destinée au financement de la formation professionnelle des agents de la Fonction publique hospitalière au titre du Plan (2,1% de la masse salariale). Il verse également, de façon obligatoire, les cotisations au titre du FMEP (0,6%) et du CFP/VAE/BC (0,2%). L'adhésion volontaire peut également concerner le DPCM. |
| Établissement cotisant | Tout établissement public de santé, social ou médico-social qui verse de façon obligatoire à l'Anfh les cotisations des fonds destinés au financement de la formation professionnelle des agents de la Fonction publique hospitalière : cotisations obligatoires au titre du FMEP (0,6%) et du CFP/VAE/BC (0,2%). |
| ETP | Équivalent temps plein. Exemple : deux personnes travaillant à mi-temps = 1 ETP. |
| FEHAP | Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés solidaires. |
| FHF | Fédération hospitalière de France. La FHF est l'instance représentative des employeurs au sein du Conseil d'administration de l'Anfh. |
| FHP | Fédération de l'hospitalisation privée. |

| Terme | Définition |
|----------------|--|
| Filière | Dans la Fonction publique hospitalière, il existe quatre filières : <ul style="list-style-type: none">> la filière administrative;> la filière technique et ouvrière;> la filière soignante comprenant la filière infirmière, la filière médico-technique, la filière de rééducation;> la filière socio-éducative. |
| FIPHFP | Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique. Il a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques. |
| FIR | Fonds d'intervention régional des ARS. Il réunit notamment les parts régionales du Fonds d'intervention pour la qualité et la coordination des soins (FIQCS) et du Fonds pour la modernisation des établissements de santé publics et privés (FFMESPP). |
| FMEP | Fonds mutualisé pour le financement des études relatives à la promotion professionnelle. L'anfh collecte et gère la contribution obligatoire versée par les établissements aux fins d'assurer le financement des études relatives à la promotion professionnelle de leurs personnels, en application de l'article 16-II de l'ordonnance n° 2005-406 du 2 mai 2005 simplifiant le régime juridique des établissements de santé. |
| FO | Force ouvrière. |
| FOAD | Formation ouverte et à distance. |

| Terme | Définition |
|--|---|
| Fonction publique hospitalière (FPH) | <p>Rassemble les fonctionnaires nommés dans un emploi permanent et titularisés dans un corps au service des établissements ci-après énumérés (article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986) :</p> <ul style="list-style-type: none"> > établissements publics de santé et syndicats interhospitaliers mentionnés aux articles L. 711-6 et L. 713-5 du code de la santé publique; > hospices publics; > maisons de retraite publiques, à l'exclusion de celles qui sont rattachées au centre d'aide sociale de Paris; > établissements publics ou à caractère public relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social; > établissements publics ou à caractère public pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, à l'exception des établissements nationaux et des établissements d'enseignement ou d'éducation surveillée; > centres d'hébergement et de réadaptation sociale, publics ou à caractère public, mentionnés à l'article 185 du code de la famille et de l'aide sociale; > centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre. <p>Les dispositions relatives à la Fonction publique hospitalière ne s'appliquent pas aux médecins, biologistes, pharmaciens et odontologistes.</p> |
| Fonds national de prévention de la CNRACL | Fonds national de prévention de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales. |
| Formation initiale | Ensemble des connaissances acquises, en principe avant l'entrée dans la vie active, en tant qu'élève, étudiant ou apprenti. Peut comprendre des enseignements généraux et éventuellement de la formation professionnelle (AFNOR NF X 50-750). |
| FPTLV | Formation professionnelle tout au long de la vie. Elle a pour but de permettre d'exercer efficacement les fonctions durant l'ensemble de la carrière, d'améliorer la qualité du service public hospitalier, de favoriser le développement professionnel et personnel et la mobilité (article 1 du décret n° 2008-824 du 21 août 2008). |

| Terme | Définition |
|-----------------------------------|--|
| FQ & CPF | Fonds de qualification et Compte personnel de formation. Ce fonds mutualisé est géré par l'Anfh. Il est alimenté par 7,1% de la collecte Plan (2,1% de la masse salariale) des établissements adhérents. L'agent doit mobiliser son CPF. |
| France compétences | Créée le 1er janvier 2019, France compétences est une institution nationale publique chargée de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage dans le secteur privé. Placée sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle, son rôle est de: > répartir les fonds mutualisés entre les différents acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage ; > réguler la qualité de la formation ; > émettre des recommandations sur les coûts, les règles de prise en charge et l'accès à la formation ; > veiller à la bonne exécution de la réforme sur la formation professionnelle et de l'apprentissage dans le secteur privé. |
| FSE | Fonds social européen. |
| FSM | Fédération des spécialités médicales, qui regroupe les Conseils nationaux professionnels (CNP). |
| GCS | Groupement de coopération sanitaire. Le GCS peut être constitué entre un ou plusieurs établissements de santé et des professionnels libéraux de santé, et peut être employeur. La nature juridique du GCS détermine les règles applicables en matière de gestion des personnels : en d'autres termes, si le GCS est une personne de droit public, il y a application des statuts de droits publics (statut général des fonctionnaires et statuts particuliers des personnels médicaux). |
| GCSMS | Groupement de coopération sociale et médico-sociale. |
| Gesform Evolution/ Gesplan | Logiciel fourni par l'Anfh à ses adhérents. Un seul outil centralisé avec une gestion par profil regroupant l'ensemble des modules qui permet une sécurisation et une mise à jour facilitée pour les établissements adhérents. Interface en temps réel, elle permet de faciliter la gestion du processus de la formation professionnelle. |

| Terme | Définition |
|-------------------|--|
| GPEC | Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. |
| GPMC/GPMEC | Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (ou Gestion prévisionnelle des métiers, des effectifs et des compétences). La démarche compte généralement trois niveaux : l'élaboration d'une nomenclature et d'une cartographie des métiers exercés dans l'établissement, l'intégration de la démarche métier-compétences dans la pratique quotidienne de gestion des ressources humaines, l'anticipation à moyen et long termes des évolutions sur un secteur d'activité, une activité particulière ou des métiers considérés comme sensibles ou identifiant des compétences critiques, notamment dans le cadre d'opérations de coopération ou de regroupement. |
| Grade | Titre que l'on obtient à la titularisation. Il donne vocation à un déroulement de carrière et permet l'exercice des emplois qui lui correspondent. |
| HAS | Haute autorité de santé. La HAS est un organisme d'expertise scientifique, consultatif, public et indépendant, chargé d'évaluer l'utilité médicale de l'ensemble des actes, prestations et produits de santé pris en charge par l'assurance maladie, de mettre en œuvre la certification des établissements de santé, et de promouvoir les bonnes pratiques et le bon usage des soins auprès des professionnels de santé et du grand public. |
| HCPP | Haut conseil des professions paramédicales. Il délivre un avis sur les projets de texte relatifs aux professionnels paramédicaux. |
| HPST | Hôpital, patients, santé et territoire. La loi du 24 juin 2009 « Hôpital, Patients, Santé et Territoires » institue une territorialisation des politiques de santé et porte une réforme globale qui doit permettre aux institutions et structures de s'adapter aux nouveaux besoins de la population. |
| IFAS | Institut de formation des aides-soignants. |
| IFCS | Institut de formation des cadres de santé. |
| IFMK | Institut de formation en masso-kinésithérapie. |

| Terme | Définition |
|----------------------------|--|
| IFSI | Institut de formation en soins infirmiers. |
| IME | Institut médico-éducatif. |
| IMP | Institut médico-pédagogique. |
| Instance | Groupe constitué, prévu par la loi, le règlement ou par les statuts d'une association, ayant un pouvoir de décision ou donnant un avis. |
| IRP | Instances représentatives du personnel. |
| LDG | Lignes directrices de gestion dans la Fonction publique hospitalière. Dans chaque établissement, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité investie du pouvoir de nomination. |
| LMD | Licence master doctorat. L'organisation LMD a été instaurée dans le cadre de l'harmonisation des cursus d'enseignement européens. Une année universitaire se décompose en deux semestres. Chaque semestre d'études est affecté de 30 crédits ou ECTS. (Voir MESR.) |
| LMS | Learning Management System. Système logiciel web développé pour accompagner toute personne impliquée dans un processus d'apprentissage dans leur gestion de parcours pédagogiques. |
| Méthode pédagogique | Ensemble de démarches formalisées, suivies selon des principes définis, pour que le formé acquière un ensemble de savoirs conformes aux objectifs de formation (AFNOR NF X 50-750). |
| MESR | Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. |
| Métier | Ensemble d'activités professionnelles, regroupant des postes pour lesquels il existe une identité ou une forte proximité de compétences. |
| Module | Segment élémentaire intégré ou intégrable dans un cursus de formation. Chaque module constitue un tout en soi. Il est défini par un objectif de formation, des pré-requis, une durée et un contenu (AFNOR NF X 50-750). |

| Terme | Définition | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|--|------------------------------|------------------------------|-------------|---|----------|-----------------|---|----------|---|-----------|----------|-----|----------|----------|-----|-----------|----------|-------------------|------------|----------|---------|-----------|----------|--------|----------|----------|----------|
| Niveau de formation | Le cadre national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 définit le niveau de qualification associé à chaque certification professionnelle en fonction de critères de gradation des compétences nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ancienne nomenclature (1969) | <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="336 451 502 527">Nouvelle nomenclature (2019)</th> <th data-bbox="502 451 668 527">Nouvelle nomenclature (2020)</th> <th data-bbox="668 451 908 527">Équivalence</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="336 527 502 576">-</td> <td data-bbox="502 527 668 576">Niveau 1</td> <td data-bbox="668 527 908 576">Savoirs de base</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 576 502 617">-</td> <td data-bbox="502 576 668 617">Niveau 2</td> <td data-bbox="668 576 908 617">-</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 617 502 657">Niveau VI</td> <td data-bbox="502 617 668 657">Niveau 3</td> <td data-bbox="668 617 908 657">CAP</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 657 502 698">Niveau V</td> <td data-bbox="502 657 668 698">Niveau 4</td> <td data-bbox="668 657 908 698">Bac</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 698 502 738">Niveau IV</td> <td data-bbox="502 698 668 738">Niveau 5</td> <td data-bbox="668 698 908 738">Bac + 2, DUT, BTS</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 738 502 779">Niveau III</td> <td data-bbox="502 738 668 779">Niveau 6</td> <td data-bbox="668 738 908 779">Licence</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 779 502 836">Niveau II</td> <td data-bbox="502 779 668 836">Niveau 7</td> <td data-bbox="668 779 908 836">Master</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 836 502 893">Niveau I</td> <td data-bbox="502 836 668 893">Niveau 8</td> <td data-bbox="668 836 908 893">Doctorat</td> </tr> </tbody> </table> | Nouvelle nomenclature (2019) | Nouvelle nomenclature (2020) | Équivalence | - | Niveau 1 | Savoirs de base | - | Niveau 2 | - | Niveau VI | Niveau 3 | CAP | Niveau V | Niveau 4 | Bac | Niveau IV | Niveau 5 | Bac + 2, DUT, BTS | Niveau III | Niveau 6 | Licence | Niveau II | Niveau 7 | Master | Niveau I | Niveau 8 | Doctorat |
| Nouvelle nomenclature (2019) | Nouvelle nomenclature (2020) | Équivalence | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - | Niveau 1 | Savoirs de base | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - | Niveau 2 | - | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Niveau VI | Niveau 3 | CAP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Niveau V | Niveau 4 | Bac | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Niveau IV | Niveau 5 | Bac + 2, DUT, BTS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Niveau III | Niveau 6 | Licence | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Niveau II | Niveau 7 | Master | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Niveau I | Niveau 8 | Doctorat | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Objectif pédagogique | Capacité que le formé doit avoir acquise à l'issue d'une action de formation, définie par le formateur, à partir d'un objectif de formation. L'objectif pédagogique sert à construire et à conduire l'action de formation et à évaluer les capacités acquises. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ODPC | Organisme de développement professionnel continu. Les ODPC, enregistrés auprès de l'ANDPC, élaborent des programmes de DPC et les dispensent. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OF | Organisme de formation. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OPCA | Organisme paritaire collecteur agréé. L'Anfh est agréé par le ministère de la Santé et des Sports depuis 2007. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| Terme | Définition |
|--------------------------------------|---|
| OPCO | Opérateurs de compétences, qui remplacent les OPCA du secteur privé. Depuis le 1 ^{er} avril 2019, regroupés dans une logique de filière économique et au nombre de onze, ils ont pour rôle de favoriser la transition professionnelle des salariés, notamment par la mise en œuvre du Compte personnel de formation dans le cadre de projets de transition professionnelle. Ils sont chargés d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, d'apporter l'appui technique nécessaire aux branches adhérentes pour établir la GPEC et de déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. |
| OREF | Observatoire régional emploi formation, en lien avec le Conseil régional. |
| OS | Organisation syndicale. |
| PAP | Programmes et actions prioritaires (DPC). |
| PAR | Plan d'actions régional. |
| Plan de formation dans la FPH | Le plan de formation tient compte du projet d'établissement, des besoins de perfectionnement, d'évolution et des nécessité de besoins internes. Il compte une prévision de coût (coût pédagogique, rémunération des stagiaires, dépenses de logement et déplacement, coût cellulaire de formation...). Il est présenté pour avis au CTE de l'établissement et transmis à l'Anfh. |
| Pôle | Unité d'organisation d'un établissement, le pôle est un regroupement de secteurs, services et unités fonctionnelles ayant des activités de soins, de prévention, d'enseignement et de recherche communes ou complémentaires. Ils doivent être définis selon « une logique de simplification et de déconcentration ». |

| Terme | Définition |
|-------------------------------|--|
| Profession | Une profession se définit par ses règles d'accès. Généralement, il faut avoir suivi une formation sanctionnée par un mode de connaissance formalisé (diplôme) qui donne la possibilité d'entrer dans la profession. Le professionnel se définit ainsi par sa déontologie plus que par le lieu d'exercice de ses compétences. On distingue les professions des métiers, ces derniers renvoyant à une reconnaissance par les pairs, pas forcément formalisée, et aux matériaux travaillés. Ensemble d'activités identiques nécessitant la maîtrise de savoir-faire spécifiques requis ou mis en œuvre dans une situation de travail. Une profession peut être commune à plusieurs métiers. Exemple : la profession d'infirmier. De nombreuses professions sont réglementées dans la FPH. |
| Profession réglementée | Profession dont l'exercice est subordonné à la possession d'un diplôme ou à une autre condition formelle de qualification. |
| Programme de formation | Descriptif détaillé des contenus de formation planifiés chronologiquement pour respecter une progression pédagogique. Le programme de formation se présente sous forme d'un document écrit, faisant mention des différentes phases prévues, pratiques ou théoriques, et des modalités de leur déroulement, pour atteindre le but recherché (AFNOR NF X 50-750). |
| Promotion | Valorisation professionnelle se traduisant par un avancement à un grade supérieur ou un changement de corps. |
| PRS | Projet régional de santé élaboré par l'ARS. Le PRS vise à déterminer les priorités politiques de santé en région, dans les différents champs hospitaliers, ambulatoires, médico-sociaux et de prévention au plus près des besoins de la population et donc dans une logique territoriale. |

| Terme | Définition |
|---|---|
| Référentiel de certification | Dans certains cas, c'est un document qui décrit précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée. Il indique les situations dans lesquelles celles-ci peuvent être appréciées, les niveaux à atteindre, les critères de réussite, qui permettent de situer la performance du candidat. Il indique ce qu'il faut évaluer, les modalités de l'évaluation ainsi que les évaluateurs ou jurys qui y seront impliqués. Dans d'autres, il identifie les combinaisons de compétences dont il s'agit de vérifier la maîtrise (objectifs de certification). |
| Répertoire des métiers de la FPH | Ensemble des descriptions des métiers par familles de métiers et des caractéristiques de chacun d'entre eux en fonction de différentes rubriques (activités, compétences, conditions d'exercice, pré-requis...). |
| RFC | Responsable formation continue. Interlocuteurs en établissement des délégations de l'Anfh. |
| RNCP | Répertoire national des certifications professionnelles. Il a pour objet de tenir à la disposition des personnes et des entreprises une information constamment à jour sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle ainsi que sur les certificats de qualification figurant sur les listes établies par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles. Il contribue à faciliter l'accès à l'emploi, la gestion des ressources humaines et la mobilité professionnelle. |
| RIME | Répertoire Interministériel des métiers de l'état. |
| ROME | Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (INSEE). |
| SUD santé sociaux | Solidaires unitaires démocratiques santé sociaux. |
| Taux de cotisation | Pourcentage de la masse salariale des personnels assurant le financement de la formation professionnelle. |
| Unicancer | Fédération nationale des centres de lutte contre le cancer. |

| Terme | Définition |
|----------------------------|---|
| Titre professionnel | La certification professionnelle délivrée par le ministre chargé de l'Emploi est appelée « titre professionnel ». Ce titre atteste que son titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées (article 1 du décret n° 2002-1029 du 2 août 2002). |
| Tutorat dans la FPH | Action d'associer, pour une période donnée, une personne confirmée du domaine de compétence et une personne débutante du même domaine. |
| UNSA | Union nationale des syndicats autonomes. |
| VAE | Validation des acquis de l'expérience (décret n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la Fonction publique hospitalière). Les agents peuvent bénéficier d'actions de formation en vue de la validation des acquis de leur expérience. Ces actions, lorsqu'elles sont financées par l'établissement dans le cadre du plan de formation, sont réalisées en application d'une convention conclue entre l'établissement, l'agent et l'organisme ou chacun des organismes qui intervient en vue de la validation des acquis de l'expérience du candidat. La signature par l'agent de ces conventions marque son consentement au sens de l'article L. 6421-1 du code du travail. Pour suivre ces actions, les agents peuvent bénéficier annuellement, sur leur demande, d'un congé pour validation des acquis de l'expérience qui ne peut excéder 24 heures du temps de travail. |
| VAP | Validation des acquis professionnels. |

Web utile

| Intitulé | Lien Anfh.fr |
|--|--|
| Entretien professionnel | www.anfh.fr/thematiques/entretien-professionnel |
| Passeport formation | www.anfh.fr/se-former-dans-la-fph/le-passeport-formation |
| Mode d'emploi: Handicap et formation dans la FPH | www.anfh.fr/l-anfh/les-partenaires-de-l-anfh/le-fiphfp |
| Guide handicap | handicap.anfh.fr/ |
| Nouveau site internet: créer votre espace formation sur Anfh.fr | www.anfh.fr/user |
| CPF: Compte personnel de formation | www.anfh.fr/thematiques/compte-personnel-de-formation-cpf-conseil-en-evolution-professionnelle-cep |
| EP: les Études promotionnelles | www.anfh.fr/se-former-dans-la-fph/les-etudes-promotionnelles |
| CFP: le Congé de formation professionnelle | www.anfh.fr/se-former-dans-la-fph/le-conge-de-formation-professionnelle-cfp |
| BC: le Bilan de compétences | www.anfh.fr/se-former-dans-la-fph/le-bilan-de-competences |
| VAE: la Validation des acquis de l'expérience | www.anfh.fr/se-former-dans-la-fph/la-validation-des-acquis-de-l-experience-vae |
| Plan d'action régional | www.anfh.fr > délégation territoriale > moteur de recherche |
| Guide du DPC | dpc.anfh.fr/ |
| Rapport d'activité | www.anfh.fr/node/222/rapport-d-activite-2021 |
| Projet stratégique national | 2020-2023: www.anfh.fr/l-anfh/le-projet-strategique-2020-2023 |

| Intitulé | Lien Anfh.fr |
|--|--|
| Règlement intérieur | www.anfh.fr/l-anfh/les-instances-paritaires |
| Statuts | www.anfh.fr/l-anfh/les-instances-paritaires |
| Guide des métiers (Anfh) | metiers.anfh.fr/ |
| Répertoire des métiers de la FPH | www.metiers-fonctionpubliquehospitaliere.sante.gouv.fr/ |
| Doc Info | www.anfh.fr > moteur de recherche : « doc-info » |
| Groupements hospitaliers de territoires (GHT) | www.anfh.fr/thematiques/groupements-hospitaliers-de-territoire |
| Qualité de l'offre de formation | www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-l-offre-de-formation |
| Usages numériques | www.anfh.fr/thematiques/usages-numeriques |
| Dispositif safitech | www.anfh.fr/le-dispositif-safitech |
| Métiers et compétences | www.anfh.fr/thematiques/metiers-et-competences |
| Qualité de vie au travail | www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail |
| Cartographie territoriale des métiers | www.anfh.fr/cartographie-des-metiers-un-outil-precieux-au-service-de-la-gpmc-pour-les-etablissements-l-anfh-et |
| Thématiques Anfh | www.anfh.fr/thematiques |

Anfh

–

Siège

265, rue de Charenton
75012 Paris

–

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

