

## Plan d'actions régionales 2026 Nouvelle Aquitaine





Les Instances régionales ont le plaisir de vous présenter l'offre de formation, d'accompagnement et de financement de l'Anfh Nouvelle-Aquitaine pour l'exercice 2026 qu'elles ont mis un soin particulier à construire à votre attention.

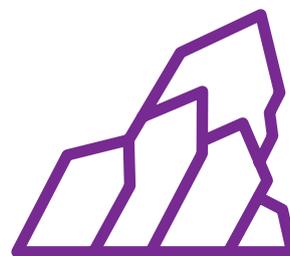
Espérant que cette offre réponde à vos attentes, les délégations territoriales Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes se tiennent à votre disposition pour tout complément d'information.

**Olivier GOYER**

*Président régional*

# D'un coup d'œil

## Sommaire



### PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Carte des établissements confiant la gestion de leurs fonds de formation à l'Anfh.....	p. 4
Dispositifs institutionnels.....	p. 6
Dispositifs individuels.....	p. 7
Financements.....	p. 8
Utilisation des fonds.....	p. 9

### OFFRE DE FORMATION 2026

L'offre de formation 2026 de l'Anfh Nouvelle-Aquitaine.....	p. 11
8 axes de formation : tableau par secteurs et publics.....	p. 12
> Axe 1 - Évolution professionnelle.....	p. 12
> Axe 2 - Accompagnement et soins des usagers : tout établissement.....	p. 12
> Axe 3 - Accompagnement et soins des usagers : secteur personnes âgées.....	p. 14
> Axe 4 - Accompagnement et soins des usagers : secteur handicap / enfance.....	p. 14
> Axe 5 - Services support : administratif / logistique / technique.....	p. 16
> Axe 6 - Compétences transversales.....	p. 18
> Axe 7 - Offre managériale.....	p. 20
> Axe 8 - Offre médicale.....	p. 20

### OFFRE DE FINANCEMENT 2026 ANFH NOUVELLE-AQUITAINE

Offre de financements sur fonds mutualisés régionaux.....	p. 23
---	-------

### LES DISPOSITIFS ET ACCOMPAGNEMENTS

Services destinés aux établissements.....	p. 26
Accompagnement RH métiers et compétences.....	p. 28
Qualité de vie au travail : votre boîte à outils.....	p. 29
Égalité professionnelle EGAL'PRO.....	p. 30
Définition et mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière.....	p. 31
Construire et réussir son évolution professionnelle CREP.....	p. 32
Compétences clés, dispositif 4C.....	p. 33
VAE Collective.....	p. 34
Développement durable et RSE.....	p. 35
Espace E-learning.....	p. 36
Les Achats de FORMation Mutualisés en Ligne pour les Établissements adhérents de l'Anfh.....	p. 37

### UNE ÉQUIPE À VOTRE SERVICE

Délégations de la région Nouvelle-Aquitaine.....	p. 40
--	-------

## L'Anfh Nouvelle-Aquitaine c'est :

- 84 établissements du secteur sanitaire
  - 40 établissements du secteur handicap/enfance
  - 161 établissements du secteur personnes âgées
- soit au total 285 établissements dédiés à la santé, au social et au médico-social dans 12 départements**



### LÉGENDE

#### SECTEUR D'ACTIVITÉ



Sanitaire



Handicap/  
Enfance/  
Famille



Personnes  
âgées



Délégations  
Anfh

#### PANELS D'ÉTABLISSEMENTS

(NBRE D'AGENTS)



jusqu'à  
300



De 300  
à 1000



+ de 1000

VILLE ● Préfecture

● Ville ● Sous-Préfecture

Accéder à  
la liste actualisée  
des établissements  
en scannant  
le QR code !



WWW.ANFH.FR

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

# Dispositifs institutionnels

L'Anfh constitue un interlocuteur privilégié pour financer les projets de formation et aider les établissements à construire leur plan de formation.

Les conseillères formation Anfh peuvent vous apporter une aide en matière d'ingénierie de formation et des compétences et peuvent vous informer de l'offre de formation et d'accompagnement régionale et nationale.

Les conseiller(ère)s en gestion de fonds Anfh vous aident dans l'optimisation de vos fonds de formation par leur connaissance approfondie des différents financements mobilisables.

### Le plan de formation de l'établissement employeur

Articulé au projet d'établissement, défini à partir des besoins et attentes identifiés en termes de savoir-faire, de montée en qualification, etc., le plan de formation de l'établissement accompagne le développement des compétences.

Il est soumis à l'avis du CTE et doit être adressé à l'Anfh avant le 31 décembre de l'année N-1.

Il recouvre cinq types d'actions de formation :

- ▶ les actions de formation professionnelle initiale ;
- ▶ les actions de développement des connaissances et de la compétence ;
- ▶ les actions de préparation aux examens et aux concours de la fonction publique ;
- ▶ les Études promotionnelles ;
- ▶ les actions de conversion.

### Les Études promotionnelles

Ce dispositif permet aux agents d'obtenir un diplôme ou un certificat du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté ministériel.

Exemples : diplôme d'État d'aide-soignant, diplôme d'État d'infirmier, diplôme de cadre de santé, diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (ex. : aide médico-psychologique), diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé.

Des financements sont ouverts pour les diplômes des filières administratives et techniques.

### Le DPC médical

Les professionnels médicaux et paramédicaux doivent répondre d'une obligation triennale de Développement professionnel médical (DPC). Toutes les informations sont disponibles sur [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr).

### Compte personnel de formation

Des crédits mutualisés sont dédiés au financement de formations éligibles au Compte personnel de formation, notamment des formations qualifiantes et des formations en lien avec les compétences-clés.

Le CPF trouve également son financement dans le cadre du plan de formation des établissements. L'Anfh les invite à définir leur politique interne. Des outils sont disponibles à cet effet sur [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr).

# Dispositifs individuels

L'Anfh est un interlocuteur privilégié pour construire et financer les projets personnels de formation, notamment via un Congé de formation professionnelle (CFP), un Bilan de compétences (BC) ou une démarche de Validation des acquis de l'expérience (VAE). Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) vient enrichir ces outils.

Les conseillères en dispositifs individuels Anfh mettent à disposition des agents une connaissance approfondie des financements et apportent une aide dans la recherche des offres de formation.

Pour concrétiser un projet personnel de formation, la Fonction publique hospitalière prévoit plusieurs possibilités.

## Le BC

Ce dispositif a pour objectif de permettre aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel ou de formation.

## Le CFP

Démarche individuelle de l'agent, le Congé de formation professionnelle (CFP) est accessible à l'ensemble des agents titulaires et non titulaires. L'autorisation d'absence administrative sollicitée auprès de l'établissement employeur permet à l'agent de suivre l'action de formation professionnelle de son choix.

Le CFP permet aux agents de réaliser un projet personnel de formation en vue d'une reconversion, d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles.

À la différence du plan de formation, le CFP permet, à l'initiative de l'agent, de partir en formation en toute autonomie.

## La VAE

La Validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à un agent de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non), afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat professionnel. À l'instar de la formation initiale et de la formation continue, la VAE est une voie d'accès aux certifications reconnues.

Les instances régionales ont adopté un certain nombre de mesures afin d'assurer un suivi individuel de chaque agent engagé dans une démarche VAE.

Les demandes de financement de Bilans de compétences et d'accompagnement VAE sont examinées au fil de leur réception. Les demandes de CFP sont examinées selon un calendrier disponible auprès de votre délégation territoriale.

# Financements

L'Anfh collecte cinq fonds.

**2,1%**

### Plan de formation

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

**0,2%**

### CFP / VAE / BC

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

**0,6%**

### FMEP

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

**4,8%**

### ESAT

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

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

### DPC médical

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

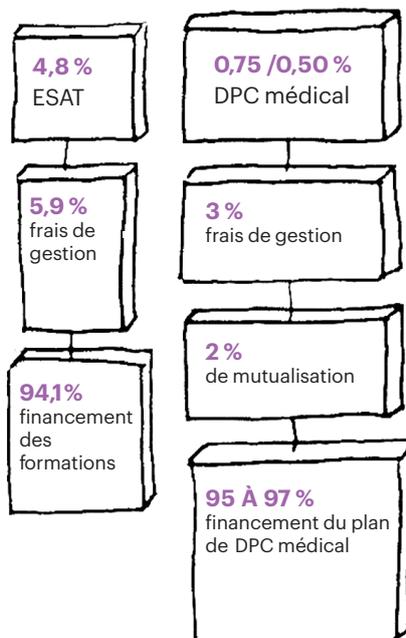
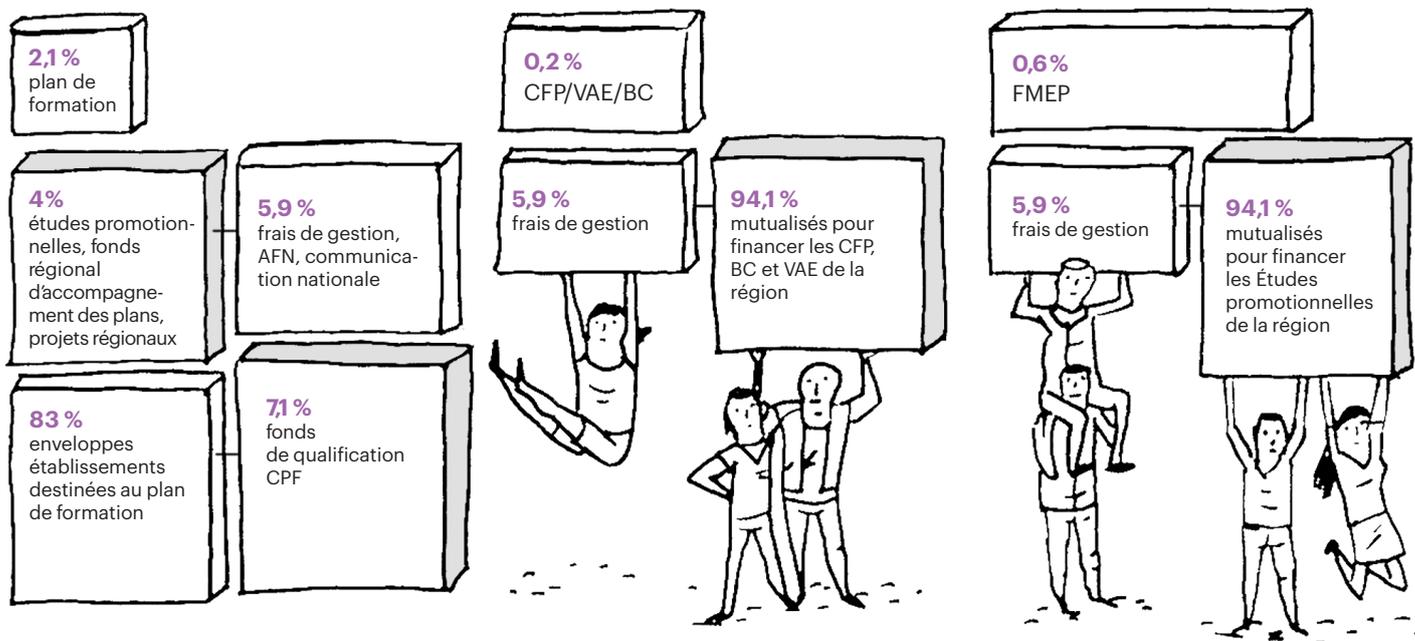
### Partenariats financiers

Au niveau national, deux partenariats structurants se poursuivent actuellement :

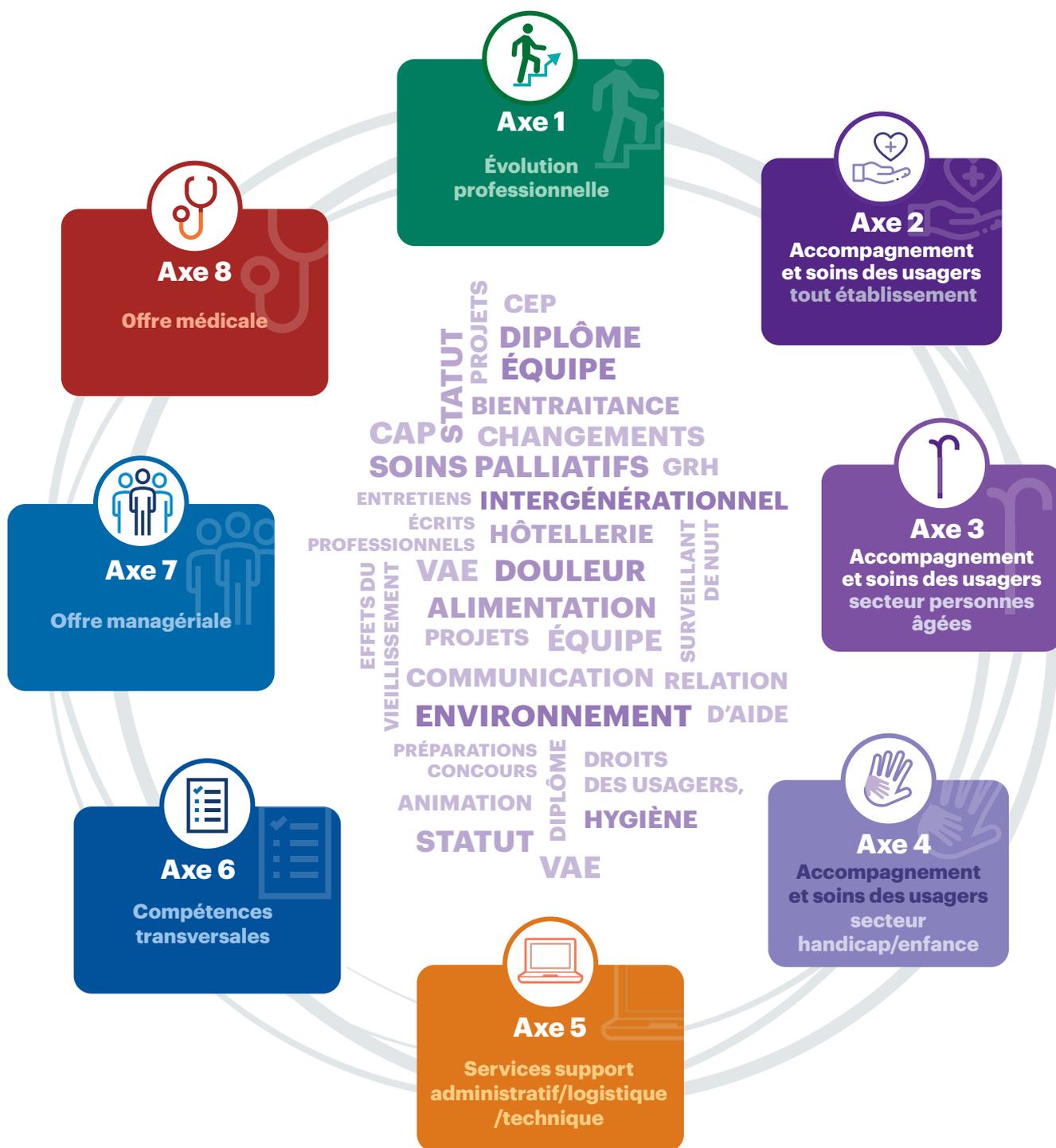
- partenariat avec la CNSA sur la qualification des personnels et les ASG avec une déclinaison régionale,
- partenariat avec le FIPHFP sur le handicap.

Au niveau régional, une convention pluriannuelle a été signée avec l'ARS Nouvelle-Aquitaine permettant le cofinancement de départs en Études promotionnelles.

# Utilisation des fonds



# L'offre de formation 2026 de l'Anfh Nouvelle-Aquitaine



# 8 axes de formations

Ce tableau vous permet d'avoir une vue d'ensemble sur l'offre de formation régionale de l'Anfh Nouvelle Aquitaine, par axes, secteurs d'activités et publics cibles. Il vient en complément des fiches programmes que vous pouvez retrouver via [www.anfh.fr/les-offres-de-formation](http://www.anfh.fr/les-offres-de-formation). Il a été pensé pour vous faciliter la recherche de formations en fonction de vos besoins et des publics concernés. En cas de doute, n'hésitez pas à contacter votre délégation territoriale !

	Frais pédagogiques	Frais de déplacement et d'hébergement	Frais de traitement
Actions de formations régionales (AFR)	Crédits régionaux ou nationaux	Crédits régionaux ou nationaux	Plan établissement
Actions de formations nationales (AFN)			
Actions de formations coordonnées (AFC)	Plan établissement	Crédits régionaux mutualisés	Plan établissement
Guichet Bleu	Pour plus d'informations, reportez-vous à la page 24		

	NOMBRE DE JOURS	SECTEURS			PUBLIC						NATURE	
		Sanitaire	Handicap, Enfance	Personnes âgées	Encadrants	Personnel médical	Personnel paramédical	Social, éducatif, psychologue et culturel	Administratif ou médico-administratif	Technique/ Logistique		Travailleurs d'ESAT
<b>Axe 1 : Évolution professionnelle</b>												
245 - Accompagnement collectif et individuel à la VAE - groupes uni-diplôme ou multi-diplômes	Jusqu'à 72h selon diplômes	x	x	x	x		x	x	x	x		AFN
192 - CAP Agent de Propreté et d'Hygiène	35	x	x	x						x		Guichet bleu
193 - CAP Métiers du textile option Blanchisserie	25	x	x	x						x		Guichet bleu
039 - Formation Adaptation à l'Emploi : Adjoint des Cadres Hospitaliers	22	x	x	x					x			AFR
040 - Formation Adaptation à l'Emploi : Assistant Médico-Administratif	13	x	x	x					x			AFR
041 - Formation Adaptation à l'Emploi : Technicien Supérieur Hospitalier	27	x	x	x						x		AFR
205 - Préparation au concours d'entrée et examen professionnel d'entrée à l'IFSI	12	x	x	x			x					AFR
098 - Préparation concours : Adjoint des Cadres Hospitaliers	14	x	x	x					x			AFR
203 - Préparation concours : Assistant Médico-Administratif	12	x	x	x					x			AFR
209 - Titre professionnel Secrétaire Assistante Médico-Administratif - SAMA	Achat en cours	x	x	x			x		x			Guichet bleu
202 - Titre professionnel d'Agent Magasinier	35	x	x	x						x		Guichet bleu
169 - Titre professionnel d'Employé Polyvalent de Restauration	Achat en cours	x	x	x						x		Guichet bleu
<b>Axe 2 - Accompagnement et soins des usagers : tout établissement</b>												
076 - Identifier et accompagner les proches aidants - Initier des actions auprès de ces publics et partenaires extérieurs	3	x	x	x	x	x	x	x	x			AFN
121 - Bienveillance de l'intention à la pratique	2	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFR
252 - Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire	2	x	x	x	x	x	x	x				AFN
127 - Image de soi : soins esthétiques - médiateurs de la relation d'aide	4	x	x	x			x					AFR
220 - Communication non-verbale et ses alternatives dans la relation usagers / professionnels	3	x	x	x	x	x	x	x				AFR
249 - Les fondamentaux du métier de Brancardier	4	x					x			x		AFR
219 - Les premiers secours en santé mentale	Achat en cours	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFC
<b>N</b> 265 - Prise en charge des patients et résidents sur la pratique isolement et contention (hors Hôpitaux psy)	Achat en cours	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFR
021 - Prise en charge de patients d'une autre culture	3	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFR
168 - Prise en charge des conduites addictives	3	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFR

**N** Nouvelle formation

← sommaire

	Frais pédagogiques	Frais de déplacement et d'hébergement	Frais de traitement
<b>Actions de formations régionales (AFR)</b>	Crédits régionaux ou nationaux	Crédits régionaux ou nationaux	Plan établissement
<b>Actions de formations nationales (AFN)</b>			
<b>Actions de formations coordonnées (AFC)</b>	Plan établissement	Crédits régionaux mutualisés	Plan établissement
<b>Guichet Bleu</b>	Pour plus d'informations, reportez-vous à la page 24		

	NOMBRE DE JOURS	SECTEURS			PUBLIC							NATURE
		Sanitaire	Handicap, Enfance	Personnes âgées	Encadrants	Personnel médical	Personnel paramédical	Social, éducatif, psychologue et culturel	Administratif ou médico-administratif	Technique/ Logistique	Travailleurs d'ESAT	
<b>Axe 3 - Accompagnement et soins des usagers - secteur personnes âgées</b>												
143 - Animation d'atelier de gymnastique douce	2			x			x	x	x	x		AFC
263 - Animation d'ateliers de danse et danse assise	2			x			x	x	x	x		AFC
261 - Animation savoir-faire et savoir-être : conception, organisation et animation d'ateliers autour du projet de vie de l'établissement	2			x			x	x	x	x		AFC
264 - Animations / activités pour les résidents en situation de grande dépendance	2			x			x	x	x	x		AFC
147 - Animation d'activités "flash" occupationnelles	2			x			x	x	x	x		AFC
262 - Animation d'ateliers en lien avec la musique et le chant	2			x			x	x	x	x		AFC
153 - Connaître et savoir soigner les problèmes dermatologies et les plaies des personnes âgées	3			x			x					AFC
155 - Développer une approche non médicamenteuse des troubles psycho comportementaux en gérontologie	3			x	x	x	x		x			AFC
254 - Du domicile à l'institution : Comment accompagner les résidents à ce changement de vie ?	2			x	x	x	x	x		x		AFC
126 - Prise en charge palliative et accompagnement de fin de vie	Achat en cours			x	x	x	x					AFN
117 - Intimité et sexualité des personnes âgées en gériatrie	2			x	x	x	x	x	x	x		AFC
124 - Les fondamentaux de la prise en soins des personnes âgées Module 1 : Comprendre et mieux ressentir les effets du vieillissement	1			x	x	x	x	x	x	x		AFC
136 - Les fondamentaux de la prise en soins des personnes âgées Module 2 : Fondamentaux de la gériatrie	3			x	x	x	x	x	x	x		AFC
119 - Les fondamentaux de la prise en soins des personnes âgées Module 3 : Missions et rôles des ASH dans l'aide à la personne âgée	3			x						x		AFC
029 - Les fondamentaux de la prise en soins des personnes âgées Module 4 : Connaissance et bonne utilisation de la grille AGGIR	1,5			x	x	x	x					AFC
140 - Prise en charge des troubles psychiatriques en gériatrie	3			x	x	x	x	x	x	x		AFC
<b>Axe 4 - Accompagnement et soins des usagers - secteur handicap / enfance</b>												
236 - Sensibilisation autour de la sexualité chez l'enfant et l'adolescent	4	x	x		x	x	x	x				AFC
218 - Accompagner à l'utilisation des réseaux sociaux	Achat en cours	x	x		x			x			x	AFN
217 - Formation FALC : Facile à lire et à comprendre	3	x	x	x	x		x	x	x	x	x	AFN
255 - Gestion de la violence des jeunes accueillis	2		x		x	x	x	x	x	x		AFC
235 - La prostitution des mineurs : Prévenir, repérer, s'entourer, alerter quand on est professionnel de terrain	Achat en cours		x		x	x	x	x	x	x		AFC
<b>N</b> 266 - Les fondamentaux des psychopathologies dans le secteur de l'enfance	Achat en cours	x	x		x	x	x	x	x	x		AFC
<b>N</b> 267 - Les fondamentaux des psychopathologies dans le secteur du handicap	Achat en cours	x	x		x	x	x	x	x	x		AFC
231 - Personnes handicapées vieillissantes : Préparer une transition de qualité d'une structure handicap vers une structure Ehpad	3		x	x	x	x	x	x				AFC

	Frais pédagogiques	Frais de déplacement et d'hébergement	Frais de traitement
<b>Actions de formations régionales (AFR)</b>	Crédits régionaux ou nationaux	Crédits régionaux ou nationaux	Plan établissement
<b>Actions de formations nationales (AFN)</b>			
<b>Actions de formations coordonnées (AFC)</b>	Plan établissement	Crédits régionaux mutualisés	Plan établissement
<b>Guichet Bleu</b>	Pour plus d'informations, reportez-vous à la page 24		

	NOMBRE DE JOURS	SECTEURS			PUBLIC						NATURE	
		Sanitaire	Handicap, Enfance	Personnes âgées	Encadrants	Personnel médical	Personnel paramédical	Social, éducatif, psychologue et culturel	Administratif ou médico-administratif	Technique/ Logistique		Travailleurs d'ESAT
<b>Axe 5 - Services support : administratif / logistique / technique</b>												
239-2 - Achats éco-responsables - Acheteurs et prescripteurs / sanitaire	3	x			x				x	x		AFR
239-1 - Achats éco-responsables - Public Directeurs des achats / ESMS	2		x	x	x				x	x		AFR
<b>N</b> 268 - Élection professionnelle	Achat en cours											AFR
010-1 - E-réputation - L'image de l'établissement sur internet et les réseaux sociaux Module 1 : Un enjeu pour les établissements de la FPH	1	x	x	x					x			AFR
010-2 - E-réputation - L'image de l'établissement sur internet et les réseaux sociaux Module 2 : Des outils pour la dynamiser et la contrôler	1	x	x	x					x			AFR
240-2 - Égalité professionnelle femmes et hommes, diversité : Formation des agent(e)s des services de ressources humaines	Achat en cours	x	x	x	x				x			AFR
240-1 - Égalité professionnelle femmes et hommes, diversité : Formation des référent(e)s égalité et/ou diversité	Achat en cours	x	x	x	x				x			AFR
238 - Élaboration du document unique et du PAPRI Pact	3	x	x	x	x				x			AFN
<b>N</b> 232 - Professionnalisation des responsables de formation continue	Achat en cours	x	x	x	x				x			AFR
038 - Qualité de la prestation hôtelière en EHPAD : Fonction linge	2			x						x		AFR
037 - Qualité de la prestation hôtelière en EHPAD : Service des repas	2			x						x		AFR
089 - Qualité de la prestation hôtelière en EHPAD : Hygiène et entretien des locaux	3			x						x		AFR
163 - Parcours modulaire Professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines Module 1 : Les aspects réglementaires de l'absentéisme	2	x	x	x	x				x			AFR
163 - Parcours modulaire Professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines Module 2 : Paie et rémunération	2	x	x	x	x				x			AFR
163 - Parcours modulaire Professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines Module 3 : Paie et gestion des carrières	1	x	x	x	x				x			AFR
163 - Parcours modulaire Professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines Module 4 : Recrutement, mobilité et transition professionnelle	1	x	x	x	x				x			AFR
163 - Parcours modulaire Professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines Module 5 : Fin de carrière et retraite	2	x	x	x	x				x			AFR
163 - Parcours modulaire Professionnalisation des agents au sein du service des ressources humaines Module 6 : Principes de la loi de la transformation de la FP	1	x	x	x	x				x			AFR
066 - Veille juridique et approfondissement de la gestion RH en établissement social et médico-social	1	x	x	x	x				x			AFR

**N** Nouvelle formation

	Frais pédagogiques	Frais de déplacement et d'hébergement	Frais de traitement
<b>Actions de formations régionales (AFR)</b>	Crédits régionaux ou nationaux	Crédits régionaux ou nationaux	Plan établissement
<b>Actions de formations nationales (AFN)</b>			
<b>Actions de formations coordonnées (AFC)</b>	Plan établissement	Crédits régionaux mutualisés	Plan établissement
<b>Guichet Bleu</b>	Pour plus d'informations, reportez-vous à la page 24		

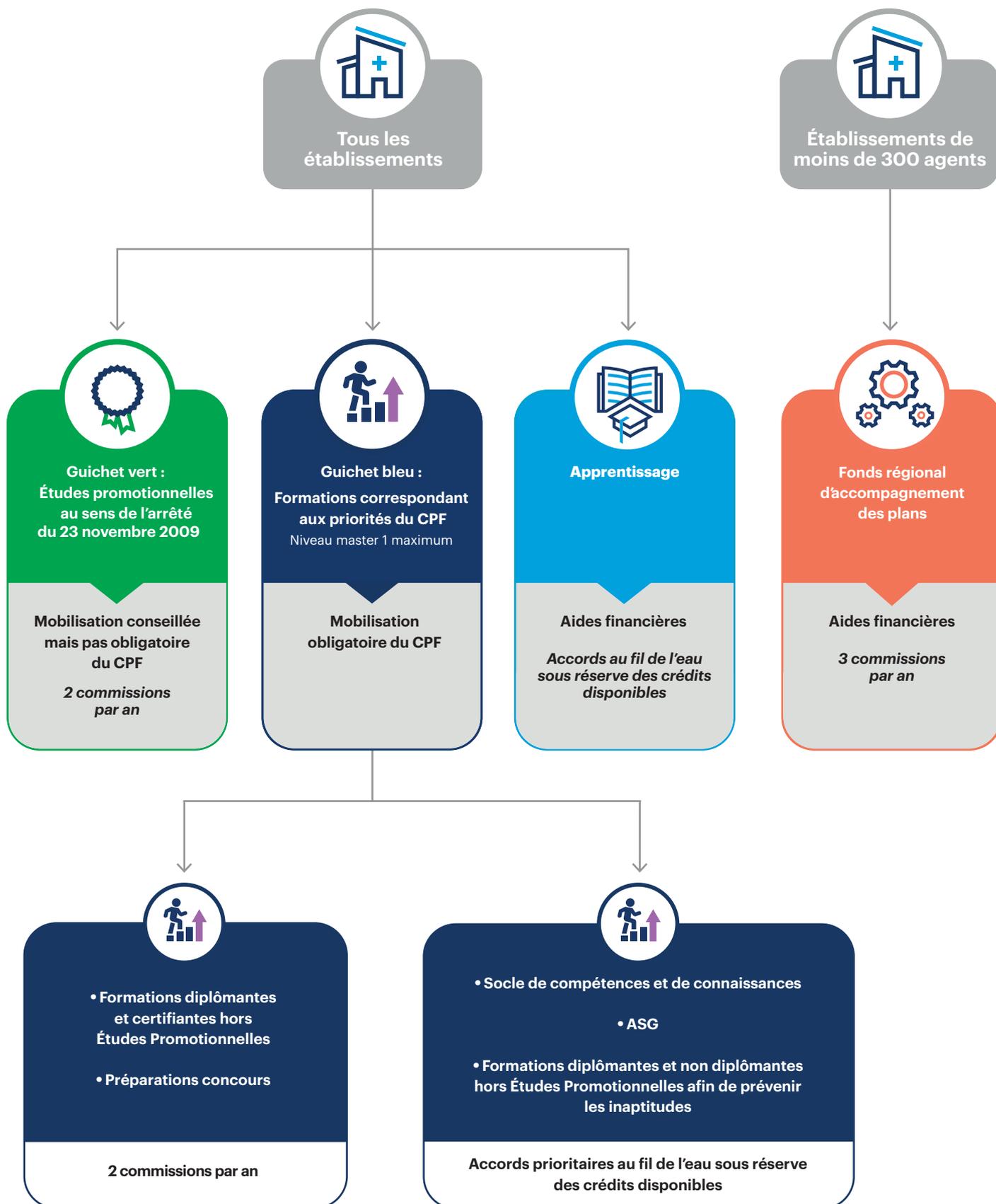
	NOMBRE DE JOURS	SECTEURS			PUBLIC						NATURE	
		Sanitaire	Handicap, Enfance	Personnes âgées	Encadrants	Personnel médical	Personnel paramédical	Social, éducatif, psychologue et culturel	Administratif ou médico-administratif	Technique/ Logistique		Travailleurs d'ESAT
<b>Axe 6 - Compétences transversales</b>												
016 - Communiquer avec bienveillance en utilisant des techniques de la communication non violente (CNV)	3	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFR
141 - Comment intervenir auprès d'une personne physiquement violente	2	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFR
253 - Développer ses compétences relationnelles pour contribuer au collectif de travail	4	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFN
250 - Comment allier le numérique avec ses pratiques professionnelles ?	4	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFN
248 - Formation des maîtres d'apprentissage - Module 1 - Bases	2	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFR
256 - Français langue étrangère à visée professionnelle	Jusqu'à 16 jours	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFR
012 - Mobiliser l'humour en situation professionnelle	Achat en cours	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFR
195 - Osez l'écrit, développer l'écrit pour valoriser sa pratique professionnelle	2	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFR
242 - Parcours sur mesure de formation aux compétences clés / compétences de base	Jusqu'à 17 jours	x	x	x	x	x	x	x	x	x		Guichet bleu
257 - Je présente mon projet : comment convaincre oralement ?	2	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFR
224 - Renforcement de la cybervigilance - Actions de sensibilisation et de gestion des incidents liés au risque cyber	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFN
064 - Statut du Fonctionnaire Hospitalier	3	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFR
<b>N</b> 270 - Conduite en toute sécurité et éco-responsable	Achat en cours	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFN
<b>N</b> 271 - Travailler avec l'Intelligence Artificielle (IA)	1	x	x	x	x	x	x	x	x	x		AFN
<b>N</b> 272 - Organisation du temps de travail et méthodologie de construction des cycles de travail	2	x	x	x	x	x	x	x	x	x		

**N** Nouvelle formation

	Frais pédagogiques	Frais de déplacement et d'hébergement	Frais de traitement
Actions de formations régionales (AFR)	Crédits régionaux ou nationaux	Crédits régionaux ou nationaux	Plan établissement
Actions de formations nationales (AFN)			
Actions de formations coordonnées (AFC)	Plan établissement	Crédits régionaux mutualisés	Plan établissement
Guichet Bleu	Pour plus d'informations, reportez-vous à la page 24		

	NOMBRE DE JOURS	SECTEURS			PUBLIC						NATURE	
		Sanitaire	Handicap, Enfance	Personnes âgées	Encadrants	Personnel médical	Personnel paramédical	Social, éducatif, psychologue et culturel	Administratif ou médico-administratif	Technique/ Logistique		Travailleurs d'ESAT
<b>Axe 7 - Offre managériale</b>												
240-3 - Égalité professionnelle femmes et hommes, diversité - Formation des agent(e)s en situation d'encadrement intermédiaire	0,5	x	x	x	x	x						AFC
069 - Encadrement de proximité : Piloter et animer une équipe des services administratifs, techniques et logistiques	3	x	x	x	x							AFC
229-2 - Parcours modulaire encadrant : Actualité juridique de l'environnement sanitaire et médico-social	2	x	x	x	x							AFC
229-3 - Parcours modulaire encadrant : Actualité juridique des droits des usagers pris en charge dans la FPH	2	x	x	x	x							AFC
229-4 - Parcours modulaire encadrant : La qualité dans la FPH	1	x	x	x	x							AFC
229-5 - Parcours modulaire encadrant : Communication et accompagnement du changement	3	x	x	x	x							AFC
229-6 - Parcours modulaire encadrant : Gestion et conduite de projet	3	x	x	x	x							AFC
229-7 - Parcours modulaire encadrant : Gestion des situations difficiles	3	x	x	x	x							AFC
229-10 - Parcours modulaire encadrant : Manager des compétences	1	x	x	x	x							AFC
229-11 - Parcours modulaire encadrant : Du manager au leader	2	x	x	x	x							AFC
229-12 - Parcours modulaire encadrant : Optimiser son temps de travail	2	x	x	x	x							AFC
229-13 - Parcours modulaire encadrant : Le management à distance	2	x	x	x	x							AFC
229-14 - Parcours modulaire encadrant : Le management intergénérationnel	2	x	x	x	x							AFC
229-15 - Parcours modulaire encadrant : Éthique et posture de l'encadrant	1	x	x	x	x							AFC
269 - Promouvoir et développer la cohésion d'équipe	Achat en cours	x	x	x	x							AFC
<b>N</b> 238 - Webinaire - Comment favoriser la QVT dans son management au quotidien	3 heures	x	x	x	x							AFC
<b>Axe 8 - Offre médicale</b>												
230-2 - Parcours Management médical : La gouvernance hospitalière	2	x	x	x		x						AFN
230-3 - Parcours Management médical : Comprendre le rôle et la place du médecin manager dans la relation managériale individuelle et collective au sein de l'équipe	4	x	x	x		x						AFN
230-4 - Parcours Management médical : Apprendre à anticiper et gérer les conflits	2	x	x	x		x						AFN
230-5 - Parcours Management médical : Identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure QVCT tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux	2	x	x	x		x						AFN
230-6 - Parcours Management médical : Thème à définir et co-construire avec le groupe et à valider par le commanditaire	2	x	x	x		x						AFN
258 - Entretien professionnel annuel des professionnels médicaux	1	x	x	x		x						AFN
260-1 - Dispositif de formation pour les médecins peu francophones Module 1 : Améliorer son français écrit et oral par un passage du niveau A2 à B1	12	x	x	x		x						AFN
260-2 - Dispositif de formation pour les médecins peu francophones Module 2 : Améliorer son français écrit et oral par un passage du niveau B1 à B2	12	x	x	x		x						AFN
259-1 - Médecin-Manager : Comment inspirer une dynamique d'équipe confiante, sereine et efficace ?	2	x	x	x		x						AFN
259-2 - Comment prévenir et faire face aux situations conflictuelles en milieu hospitalier ?	1	x	x	x		x						AFN

# Offre de financements sur fonds mutualisés régionaux



# Offre de financements sur fonds mutualisés régionaux



## GUICHET VERT : ÉTUDES PROMOTIONNELLES

### Établissements cibles

Tous les établissements adhérents.

### Modalités de prise en charge

Plafonds de prise en charge en euros :

	Panel 1	Panel 2	Panel 3
AS	30 000	35 000	100% du coût prévisionnel du dossier moins 2 000 € par année scolaire à financer par l'établissement
CADRE	41 000	49 000	
CAFERUIS	19 000	22 000	2 000 € par année scolaire à financer par l'établissement
DE Puéricultrice	41 000	49 000	
DIPL Prépa Pharma hosp	34 000	40 000	100% du coût prévisionnel des dossiers pour les établissements du panel 1 ; 85 % pour les établissements du panel 2 ; 100 % pour les établissements du panel 3.
IADE	85 000	102 000	
IBODE	85 000	102 000	100% du coût prévisionnel des dossiers pour les établissements du panel 1 ; 85 % pour les établissements du panel 2 ; 100 % pour les établissements du panel 3.
IDE	98 000	117 000	

**Pour tous les autres diplômes, la règle régionale est la suivante :**

- > 75 % des coûts prévisionnels des dossiers pour les établissements du panel 1,
- > 85 % pour les établissements du panel 2,
- > 100 % du coût prévisionnel du dossier moins 2 000 € par année scolaire à financer pour les établissements du panel 3.

### Critères de priorité Études promotionnelles

- > 1<sup>re</sup> répartition selon les priorités définies par chaque établissement.
- > 2<sup>nd</sup>e répartition selon les diplômes régionaux prioritaires, qui sont :
  - tout secteur : diplômes de la rééducation,
  - secteur personnes âgées : DEAS et DEAES,
  - secteur handicap/enfance : DEES et DEAES,
  - secteur sanitaire : DE IBODE et DE IDE.
- > À partir de la seconde répartition, priorité aux dossiers avec mobilisation du CPF. De plus la priorité est donnée aux établissements :
  - des panels 1 et 2 ayant les taux d'EP dans les plans les plus élevés,
  - du panel 3 ayant les taux de frais de traitement dans les plans (hors EP) les plus bas.

### Modalités d'examen

Ces demandes sont examinées deux fois par an, en novembre et en juillet de chaque année. Les appels à dossiers vous sont adressés par vos délégations territoriales.



## GUICHET BLEU : FORMATIONS CORRESPONDANT AUX PRIORITÉS DU CPF

### Établissements cibles

Tous les établissements adhérents.

### Dossiers éligibles

Typologies de formations indiquées dans le schéma pour les dossiers dont les agents auront mobilisés leur CPF.

### Modalités de prise en charge

La règle régionale est la suivante :

- > 75 % des coûts prévisionnels des dossiers (enseignement/déplacement/traitement) pour les établissements du panel 1 ;
- > 85 % pour les établissements du panel 2 ;
- > 100 % pour les établissements du panel 3.

### Publics prioritaires

1. Les bas niveaux de qualifications (niveau 3 et infra 3).
2. Les agents de catégorie C.
3. Les filières techniques, logistiques et administratives.

### Modalités d'examen

Les demandes de financement ci-après seront examinées au fil de l'eau par les délégations régionales sous réserve des disponibilités financières :

- les formations diplômantes ou non diplômantes permettant de prévenir les inaptitudes,
- les formations « Socle de connaissance et de compétences »,
- les formations ASG.

Pour les autres natures de formation, les demandes sont examinées deux fois par an, en novembre et en juillet de chaque année.

Les appels à dossiers vous seront adressés par vos délégations territoriales.



## APPRENTISSAGE

### Établissements cibles

Le contrat d'apprentissage peut être déployé par tous les établissements adhérents.

### Modalités de prise en charge

L'Anfh finance 50% des frais pédagogiques sur les fonds mutualisés à concurrence de plafonds en fonction des niveaux de formation qui sont de :

- 6 000 € pour les formations jusqu'au niveau 4.
- 7 000 € pour les formations de niveaux 5 et 6.
- 7 500 € pour les formations de niveaux 7 et 8.

### Modalités d'examen

Formulaire à télécharger sur le site internet de votre délégation territoriale, rubrique « Services aux adhérents ».



## FONDS RÉGIONAL D'ACCOMPAGNEMENT DES PLANS - FRAP

### Établissements cibles

Établissements du panel 3 ayant engagé la totalité de leur plan de formation au moment de la demande.

### Modalités de prise en charge

Frais pédagogiques et/ou de déplacement et/ou de traitement (à titre exceptionnel).

À l'examen des dossiers, l'Anfh se laisse la possibilité de valider tout ou partie de la demande. Ne seront financés que les frais relatifs à l'année en cours.

### Sont prioritaires

Les établissements n'ayant pas bénéficié de ce fonds au cours des deux années précédentes et ayant un taux de frais de traitement hors EP dans leur PLAN de l'année en cours inférieur à 25% des recettes.

### Illustrations de situations pouvant justifier un recours au FRAP...

Aide au financement lors de situations exceptionnelles, pour des projets spécifiques et/ou innovants, lors de la participation aux actions coordonnées proposées par l'Anfh ; aide à la prise en charge d'actions complémentaires pour finaliser le plan.

### Modalités d'examen

Formulaire à télécharger sur le site internet de votre délégation territoriale, rubrique « Services aux adhérents ». Les demandes de financement sont à adresser à votre délégation territoriale. Elles sont examinées 3 fois par an : mars/mai/octobre.

## LES CAS SPÉCIFIQUES D'ÉTUDES PROMOTIONNELLES POUR DES MÉTIERS DITS « HORS STRUCTURES »

Situations concernées : établissement souhaitant faire une demande d'EP alors même que le métier n'existe pas dans la structure pour accompagner l'agent dans son projet d'évolution professionnelle indépendamment des besoins en EP de l'employeur.

### Modalités de prise en charge

- 100% des coûts prévisionnels sans application des plafonds prévus dans la politique régionale (application des forfaits traitement lors des remboursements) ;
- Montants accordés non pris en compte dans l'historique des accords de l'établissement (lors de l'examen des nouvelles demandes d'EP) ;
- Mobilisation du CPF.



Panel 1 : établissements de plus de 1 000 agents.



Panel 2 : établissements de 300 à 1 000 agents.



Panel 3 : établissements de moins de 300 agents.

# Services destinés aux établissements

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

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

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

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

La plateforme d'achats en ligne de l'Anfh est conçue pour sécuriser et simplifier les achats de formation des adhérents de l'Anfh. Disponible sur le site [anhf.fr](http://anhf.fr), cette solution informatique est exclusivement dédiée à l'achat de formation. La plateforme de l'Anfh offre la possibilité de gérer l'ensemble de la procédure d'achat : publication des appels d'offres ou consultation en direct d'un ou plusieurs organisme(s) de formation, échanges avec les organismes candidats, modification de cahiers des charges, réception et ouverture des plis, attribution du marché, archivage, etc. Avantage supplémentaire, elle dispose de fonctionnalités de partage de documents (cahiers des charges, conventions, etc.), favorisant ainsi la mutualisation des expériences et des bonnes pratiques avec d'autres établissements.

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

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

**Une solution centralisée**, où les applications et les données sont hébergées par l'Anfh. L'ergonomie générale de Gesform Évolution est intuitive, claire et favorise une prise en main rapide.

**Un outil partagé avec la délégation régionale** : les conseillers de l'Anfh utilisent le même outil pour traiter les demandes de financement de formation.

**Un outil unique** disposant de modules permettant de :

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



## Des guides pour les acteurs de la formation

### > Un guide sur 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 fiches thématiques, qui a pour ambition d'aider les établissements membres de GHT à décrypter ce nouveau dispositif, de les éclairer sur les choix à effectuer et de leur fournir des pistes opérationnelles de coordination de la formation.

### > Des fiches pratiques sur les droits et les modalités d'utilisation du CPF :

elles ont pour objectif de faciliter la mise en œuvre du CPF au sein des établissements. Elles en rappellent les principaux enjeux et précisent ses modalités d'application pour les établissements.

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

> **Un guide des bonnes pratiques de remboursement :** ce guide constitue un référentiel sur lequel les établissements adhérents et les collaborateurs de l'Anfh peuvent s'appuyer pour traiter les demandes de remboursement de frais à l'issue des formations.

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

> Etc.

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

## L'animation des réseaux professionnels

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

## Information des adhérents

### La Lettre de l'Anfh

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

— Les numéros de La Lettre de l'Anfh sont disponibles sur [anfh.fr](http://anfh.fr)

### Newsletter

Nous communiquons régulièrement auprès des adhérents via une newsletter : actualité, process, événements à venir...

— Vous souhaitez vous abonner ?  
cliquer ici (<https://www.anfh.fr/newsletters>)

## Information des agents et des établissements

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 [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr).

# Accompagnement RH métiers et compétences



Depuis 2009, l'Anfh accompagne ses adhérents dans leur démarche de GPMC. La cartographie régionale des métiers permet de décliner le “niveau 1” d’une démarche GPMC.

Le dispositif “Accompagnement RH, métiers et compétences” permet aux établissements d’être accompagnés **pour appréhender les actualités marquantes des ressources humaines au sein de la FPH et définir, actualiser et mettre en œuvre opérationnellement leur politique RH.**

### Cartographie des métiers

L'Anfh s'inscrit dans la réalisation de travaux d'observation, de veille et de capitalisation sur les évolutions des métiers et des compétences dans le champ sanitaire, médico-social et social afin de partager des résultats récents avec les partenaires nationaux et régionaux.

### Outil de Datavisualisation « Infocentre cartographie des métiers »

Un outil de pilotage et d'aide à la décision proposé aux adhérents de l'Anfh. Il est interfacé avec Gesform Evolution et permet aux utilisateurs autorisés, de consulter des indicateurs et tableaux de bord relatifs aux effectifs (PNM ou PM), par métiers, spécialités, grades, statuts, catégories, tranches-d'âge...

### Contenu du dispositif

Le dispositif vous propose 2 types d'accompagnement vous permettant :

1. D'appréhender les actualités marquantes des ressources humaines au sein de la FPH au travers de webinaires, ateliers, journées thématiques en présentiel ou en distanciel.
2. De définir, actualiser et mettre en œuvre opérationnellement la politique RH au sein de l'établissement.

### Les plus du dispositif

Ce dispositif d'accompagnement est individualisé. Les interventions proposées, la durée, les programmes, contenus et objectifs de formations sont adaptables aux contextes et besoins des établissements.

### Public

Tout établissement relevant de la FPH souhaitant bénéficier d'un accompagnement pour répondre aux nouveaux enjeux et défis RH.

### Financement

Hors enveloppe plan de formation jusqu'à 6 jours d'accompagnement par an via les fonds mutualisés Anfh.

### Accompagnement des établissements qui souhaitent s'engager dans ce type de démarche.

**Module 1 :** Accompagnement sur mesure de type formation-action dans la définition de sa politique RH :

- diagnostic RH global ou ciblé sur une ou plusieurs thématique(s) si besoin,
- formalisation d'un plan d'actions sur-mesure,
- formation-action conçue et adaptée en fonction des besoins et priorités.

**Module 2 :** Formation à la mise en œuvre opérationnelle des processus/pratiques RH :

- attractivité, recrutement, intégration, fidélisation,
- GPMC,
- gestion des effectifs – absentéisme – turn-over,
- gestion de la formation et développement des compétences,
- management des compétences individuelles et collectives,
- rémunération,
- gestion des carrières – mobilité,
- reconversion et reclassement,
- amélioration des conditions de travail,
- pilotage et tableaux de bord RH.

**Au delà de cet accompagnement, l'Anfh propose des formations et outils liés à la mise en œuvre de l'entretien professionnel**

- pour les établissements : webinaires (2 h), journées de lancement, Gesform Évolution, tutoriels, infographie, affiches, vidéos-témoignages,
- pour les évaluateurs : 2 modules e-learning et 4 formations modulaires thématiques,
- pour les évalués : une formation, une application mobile-Learning, un guide de l'évalué, une vidéo pédagogique et un flyer.

# Qualité de vie au travail : votre boîte à outils



Les professionnels de santé sont quotidiennement confrontés à des situations où la charge émotionnelle, parfois forte, a des conséquences sur le rapport au bien-être au travail.

Dans ce contexte, la promotion de la qualité de vie au travail (QVT) représente un thème stratégique de la politique sociale des établissements sanitaires et médico-sociaux, étant entendu que toute démarche QVT poursuit un objectif d'amélioration permanente de la qualité des soins et des prises en charge.

## Contenu du dispositif

Boîte à outils mobilisables à la carte :

- des formations en e-learning, des articles, des podcast,
- un baromètre social en collectif sur 2023 mais également en individuel quand l'établissement le souhaite. L'établissement peut le lancer quand il le veut, en toute autonomie,
- formation notamment sur le papripact,
- des accompagnements sur des thèmes pré-identifiés (communication institutionnelle, accueil suivi et intégration des nouveaux arrivants, télétravail),
- et des accompagnements adaptés aux problématiques spécifiques des établissements.

## Les plus du dispositif

Ce dispositif est organisé autour des six grands axes de la boussole mise en place par la HAS et le réseau Anact-Aract et il bénéficie du retour d'expérience de dispositifs déployés dans des régions pilotes ... telles que le Limousin. Rien n'est obligatoire et il n'y a pas d'ordre. On peut commencer par la "brique" que l'on veut quand on veut. On peut faire très léger (un dispositif flash de quelques jours) ou bien entamer une démarche de fonds avec état des lieux et plan d'action. La plateforme de baromètre social permet également de lancer d'autres enquêtes.

## Public

Toutes les personnes impactées par une démarche GPMC au sein d'un établissement. Acteurs RH, encadrement mais aussi évalués, notamment dans la définition des postes et communication autour du dispositif.

## Financement

Hors enveloppe plan de formation jusqu'à 6 jours d'accompagnement par an via les fonds mutualisés Anfh

## Sous réserve du renouvellement du dispositif en 2026

# Égalité professionnelle EGAL'PRO

## ÉGAL'PRO



Les clés de l'égalité :  
Égalité professionnelle  
entre les hommes et les  
femmes dans la FPH,  
où en êtes-vous ?

Alors que la fonction  
publique hospitalière  
est composée à plus de  
78% de femmes, des différences  
persistent entre les femmes  
et les hommes quand il est  
question de parcours  
professionnel.

Par exemple, les femmes ne  
représentent que 49% des  
agents en A+.

Dans la FPH, 26% des  
femmes occupent un temps  
partiel alors qu'ils sont 14%  
des hommes.



### Objectif du dispositif

Au-delà d'une obligation réglementaire, l'Égalité professionnelle est une opportunité pour les établissements dans une conception moderne, efficace et plus sociétale du management.

Le dispositif « Égal'PRO » permet d'accompagner les établissements dans leurs actions pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de leur structure.



### Contenu du dispositif

- > **un module de sensibilisation avec un digital-Learning/formation e-learning** pour informer et sensibiliser,
- > **une prestation d'accompagnement** à l'analyse des données sociales et la mise en place d'un plan d'action : Diagnostic/plan d'actions,  
**Module 1 :** Diagnostic et cadrage de l'accompagnement adapté,  
**Module 2 :** Accompagnement des acteurs de l'établissement,
- > **un parcours de formation** « Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH » pour les agent(es) des services RH, les référents égalité professionnelle, l'encadrement.



### Les plus du dispositif

Un dispositif que les établissements peuvent mobiliser quand ils le souhaitent et comme ils le souhaitent. Ils peuvent se limiter aux contraintes réglementaires ou bien... aller plus loin.



### Public

S'adresse à tous les directeurs, encadrants, agents des services RH et référents égalité professionnelle des établissements FPH.



### Financement

Hors enveloppe plan de formation jusqu'à 6 jours d'accompagnement par an via les fonds mutualisés Anfh.



**Sous réserve du renouvellement du dispositif en 2026**

# Définition et mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière



Nous aider à anticiper et à accompagner les secondes parties de carrière des agents.



## Objectif du dispositif

France Travail estime actuellement que les jeunes actifs d'aujourd'hui changeront en moyenne 13 à 15 fois d'emploi au cours de leur vie. Les hospitaliers ne dérogent pas à la règle, les employeurs font déjà face à des demandes de ce type... et pas seulement en inaptitude...

Les établissements disposent tous de dispositifs qui visent à accompagner les secondes parties de carrière des agents : études promotionnelles, dispositif maintien dans l'emploi dans le champ de l'inaptitude, préparations concours,... À cela se rajoutent les dispositifs réglementaires tels que le conseil en évolution professionnelle, le Bilan de compétences, le Compte personnel de formation, ou le Congé de formation professionnel...

Comment les cadres et les agents se repèrent-ils ?

Quelle cohérence entre les différents dispositifs ?

L'objet de cet accompagnement est d'établir un état des lieux des dispositifs existants, de prioriser les axes de travail et de travailler à une politique plus lisible et cohérente.

Une attention particulière sera apportée au conseil en évolution professionnelle.



## Contenu du dispositif

Le dispositif s'articule autour de 2 phases principales :

- 1 - Un état des lieux des dispositifs existants (des promotions professionnelles aux situations d'inaptitude) et l'identification de l'axe de travail prioritaire de travail.
- 2 - Formation et accompagnement de l'établissement sur les thèmes identifiés dans la première phase.



## Les plus du dispositif

Ce dispositif donne une vision globale sur tout ce qui touche l'évolution professionnelle des agents. L'Anfh n'avait pas d'accompagnement de ce type. Ce dispositif cherche plus de lisibilité pour les non experts de la formation : cadres, agents.



## Public

Toutes les personnes impactées par la réflexion autour des secondes parties de carrière : directions (établissement, RH, Affaires médicales-AM, soins, fonctions supports...), membres d'instances (ex : CSE, CME,...), responsables et personnels des services concernés (RH, formation/DPC, affaires médicales, santé au travail...), encadrants, référents.



## Financement

Hors enveloppe plan de formation jusqu'à 6 jours d'accompagnement par an via les fonds mutualisés Anfh.

# Construire et réussir son évolution professionnelle CREP



Avec le soutien de l'employeur, définir son projet, conforter ses choix, se préparer à reprendre ses études...



### Objectif du dispositif

Reprendre des études, suivre une étude promotionnelle, se reconvertir suite à un problème de santé, réfléchir à sa seconde partie carrière : autant de situations qui interrogent les agents et les établissements employeur.

L'objectif du dispositif est d'améliorer, sécuriser et augmenter la réussite des agents dans la construction de leur projet professionnel.

Reprendre des études, suivre une étude promotionnelle, se reconvertir suite à un problème de santé, réfléchir à sa seconde partie carrière : autant de situations qui interrogent les agents.

L'organisme de formation aide les agents à réfléchir aux pistes possibles: changer de métier? changer de secteur? tout simplement évoluer? ... tout en tenant compte de leurs contraintes de santé et/ou personnelles. Et surtout on leur permet de faire des immersions en milieu de travail, pour mieux se rendre compte de la réalité des métiers.

Les établissements sont en lien avec l'agent et l'organisme de formation tout au long du processus.

Les établissements peuvent inscrire les agents concernés par ces sujets des agents.



**Sous réserve du renouvellement du dispositif en 2026**



### Contenu du dispositif

- **phase exploratoire** : pour chercher un projet... en explorant plusieurs pistes,
- **phase préparatoire** : pour se préparer au projet, lettre de motivation, CV, recherche de formation, de financement de la formation,
- si besoin **se préparer à la formation** : apprendre à apprendre par exemple,
- et enfin **accompagnement et suivi** pendant la formation ou sur le nouveau poste.



### Les plus du dispositif

- à la différence, par exemple du bilan de compétences, l'établissement est en contact avec l'organisme de formation tout au long du parcours de l'agent,
- une charte d'engagements réciproques (agent/ets) est signée avant le début du parcours de l'agent,
- un parcours collectif avec des temps individuels qui permettent de croiser les regards,
- un intervenant externe à l'établissement mais... en lien avec l'établissement pour réfléchir au projet.



### Public

Toutes les personnes impactées par la réflexion autour des secondes parties de carrière : directions (établissement, RH, Affaires médicales-AM, soins, fonctions supports...), membres d'instances (ex : CSE, CME,...), responsables et personnels des services concernés (RH, formation/DPC, affaires médicales, santé au travail...), encadrants, référents.



### Financement

Hors enveloppe plan de formation via les fonds mutualisés Anfh.



### Comment faire ?

Des dates sont proposées aux établissements afin qu'ils inscrivent leurs agents.  
Des groupes en intra (à partir de 4 agents) peuvent être constitués à la demande.

# Compétences clés

## Dispositif 4 C

# 4C

Des Clés pour  
des Connaissances,  
des Compétences,  
une Carrière.

Que sont les compétences clés ?

« Ce sont les compétences considérées comme nécessaires à toute personne pour l'intégration sociale et l'emploi, l'épanouissement et le développement personnels, la citoyenneté active.

Elles sont communes à tous les métiers.

On peut les développer à l'infini.

Elles sont nécessaires au développement des compétences techniques ».



### Objectif du dispositif

Ce dispositif a pour objectif d'accompagner le développement des compétences clés dans les métiers de la Fonction publique hospitalière, et de prioriser l'accès à la formation pour les publics qui en sont les plus éloignés.

Ce dispositif d'accompagnement sur mesure, favorise l'accès à la formation qualifiante ou certifiante des agents en situation d'illettrisme ou rencontrant des difficultés en matière de savoirs de base et contribue à la sécurisation des parcours et à la mobilité professionnelle des agents.



### Contenu du dispositif

> **Le dispositif 4 C s'articule autour de 3 axes principaux :**

**1 - L'axe sensibilisation**, vise l'appropriation de la problématique par l'ensemble des acteurs susceptibles d'orienter vers le dispositif.

**2 - L'axe professionnalisation** des acteurs et repérage, qui a pour objectif d'aider l'ensemble des acteurs qui repèrent, orientent ou accompagnent les agents.

**3 - L'axe parcours de formation** agent qui comporte une phase de positionnement et **un parcours de formation adapté aux besoins** de l'agent et de son établissement.

**Les domaines visés sont :**

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



### Les plus du dispositif

Le parcours de formation est adapté à chaque agent, en fonction de son niveau, relevant des degrés 1-2 ou 3-4 du cadre de référence ANLCL. Ce dispositif peut être mobilisé pour un seul agent ou... de manière collective dans le cadre d'une politique de seconde partie de carrière.



### Public

Agent occupant un métier de 1<sup>er</sup> niveau de qualification et ayant besoin de développer ses compétences clés dans le cadre par exemple d'une mobilité ou évolution professionnelle.



### Financement

Hors enveloppe plan de formation via les fonds mutualisés Anfh.



### Sous réserve du renouvellement du dispositif en 2026

# VAE Collective



Valoriser son parcours professionnel et faire reconnaître ses compétences acquises par l'expérience professionnelle ou personnelle...



### Objectif du dispositif

La validation des acquis de l'expérience (VAE) célèbre en 2022 ses 20 ans d'existence.

Et pourtant... la VAE a toujours une image de « parcours lourd, long et difficile ».

L'Anfh souhaite renforcer l'accompagnement des personnels qui souhaitent obtenir un diplôme par la voie de la VAE, dans une démarche collective soutenue par l'employeur et l'Anfh.



### Contenu du dispositif

#### > Des contenus en accès libre

Dans un 1<sup>er</sup> temps, la démarche propose un positionnement des agents de la FPH, puis un accompagnement à la VAE (livret 1 et livret 2), visant à terme la validation complète du diplôme ou de la certification visée.

Cet accompagnement a des temps en individuel et des temps en collectif. La mutualisation des heures permet aux agents d'avoir environ 80 h d'accompagnement au lieu des 24 h prévues dans le congé VAE.

#### 4 Modules :

- > **Module 1 :** Positionnement de chaque agent au regard de son parcours,
- > **Module 2 :** accompagnement collectif à la rédaction du livret 1,
- > **Module 3 :** accompagnement collectif à la rédaction du livret 2 comprenant une préparation aux épreuves du jury,
- > **Module 4 :** accompagnement post jury en cas de validation partielle.



### Les plus du dispositif

- le dispositif est accessible, transversal et élargi à tous niveaux, et différents métiers,
- l'agent n'est pas seul car il fait partie d'un groupe... tout en ayant des temps individuels avec le formateur,
- les délais de la VAE sont plus maîtrisés,
- l'agent bénéficiera d'un accompagnement adapté au diplôme visé.



### Public

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



### Financement

Hors enveloppe plan de formation via les fonds mutualisés Anfh.

# Développement durable et RSE



**Vous inscrire dans une démarche de développement durable ou poursuivre votre action en la matière.**

Un espace thématique sur [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr) pour retrouver des outils de sensibilisation ainsi que des fiches pratiques et techniques, des podcasts et des vidéos de retours d'expériences d'établissements, etc., le tout en accès libre. Deux formations sur les achats éco-responsables disponibles dans l'offre de formation régionale (axe 5) :

- un module pour les directeurs Achats,
- un module pour les acheteurs et prescripteurs.

Ces formations sont organisées par type d'établissement: sanitaire ou social/médico-social.

**L'Anfh travaille en complémentarité avec l'ADSNA, la FHF et le GCS Achats Nouvelle-Aquitaine.**

Des webinaires, journées et actions en partenariat afin de coller au plus près des besoins des établissements de la Région.



**Sous réserve du renouvellement du dispositif en 2026**

# Espace E-learning



Plus d'une centaine  
de contenus en accès  
pour nos adhérents sur  
<https://e-formations.anfh.fr/>

## Objectifs de l'outil

Ces dernières années, l'Anfh a produit dans le cadre de projets ou en fonction de l'actualité, des formations en e-learning. L'idée a été de centraliser les contenus produits par les différentes régions Anfh et de les mettre à disposition des adhérents.

Il y a beaucoup de sujets RH car l'Anfh pilote beaucoup de projets en lien avec la RH. L'Anfh met à la disposition des établissements une plateforme e-learning.

Cette plateforme centralise des supports et des contenus à mobiliser dans le cadre des parcours de formation ou de sensibilisation des agents. L'objectif est de répondre aux besoins de formation et d'en faciliter l'accès.

## Contenu du dispositif

### > Des contenus en accès libre

Présents en page d'accueil de la plateforme, il n'y a pas besoin de s'identifier pour y accéder. Tous les agents peuvent accéder à ces contenus. Un lien peut être mis sur l'intranet de l'établissement.

### > Des contenus en auto-inscription

Nécessité d'avoir des identifiants pour accéder à ces ressources. Les agents peuvent accéder à ces formations librement après que le référent de leur établissement leur ait créé un compte. Ce dernier n'a pas besoin de les inscrire à une session.

### > Des contenus en inscription institutionnelle

Nécessité d'avoir des identifiants Établissements pour accéder à ces ressources. Un référent Établissement est désigné pour administrer la plateforme et créer les comptes agents pour accéder aux formations institutionnelles.

### > Un glossaire du digital Learning

## Les plus du dispositif

- un catalogue des contenus e-learning hébergés sur la plateforme,
- la plateforme e-learning est régulièrement alimentée avec de nouveaux modules,
- une visibilité sur l'ensemble des parcours de formation actuels et passés depuis le profil gestionnaire établissement. Le référent peut suivre la réalisation de la formation.

## Public

Tous les adhérents peuvent obtenir un profil « établissement » pour inscrire des agents à ces modules.

## Financement

L'Anfh met à disposition l'ensemble des formations en accès libre et gratuit.

# Les Achats de FORMation Mutualisés en Ligne pour les Établissements adhérents de l'Anfh



### Objectifs

**Faciliter l'achat des formations réalisé par les établissements, en GHT ou non,** en proposant une offre de formation ayant déjà fait l'objet d'une mise en concurrence.

Les établissements passent commandes de sessions de formation tout en étant dispensés de l'obligation de mise en concurrence.

### **Renforcer l'offre de services auprès des établissements, sans formalité.**

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

### **Offrir aux établissements des conditions de réalisation de prestations de formation sécurisées.**

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

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

Toute formation proposée fait l'objet d'un cahier des charges réalisé par des personnels maîtrisant l'ingénierie de formation, avec le concours de professionnels en établissement connaissant les attentes du terrain sur chacune des thématiques. Les formations proposées sont réalisables à la convenance du commanditaire (en intra-établissement, en intra-GHT, en inter-établissements).

### Les plus

- Rechercher un module de formation
- Consulter et/ou télécharger le programme détaillé d'un module de formation
- Préparer la commande d'une session de formation
- Valider et envoyer le bon de commande à l'organisme de formation
- Modifier et/ou annuler une commande
- Assurer le suivi des commandes
- Consulter les données statistiques relatives aux commandes.

### Public

Tous les adhérents sur demande d'ouverture de compte par la direction de l'établissement  
Lien WEB vers l'outil de commande en ligne :  
**<https://laformule.anfh.fr>**

*Vous souhaitez ouvrir un compte-utilisateur pour votre établissement : votre délégation territoriale Anfh est à disposition pour vous indiquer le mode opératoire.*

*Vous souhaitez être accompagné à la prise en main et à l'utilisation de l'outil : un dispositif d'accompagnement est prévu et vous sera communiqué par votre délégation territoriale.*

### Financement

L'Anfh met cet outil gratuitement à disposition de ses adhérents.



# Une équipe à votre service

## Délégation Aquitaine

232, avenue du Haut-Lévêque  
CS 40031  
33615 PESSAC CEDEX

### Déléguée territoriale

**Marie-Laure Briot**  
05 57 35 01 70  
ml.briot@anfh.fr

### Assistante

**Ayéélé Teko**  
05 57 35 01 75  
a.teko@anfh.fr

### Conseillère en dispositifs individuels

**Malika Ould-Yaou**  
05 57 35 01 72  
m.ould-yaou@anfh.fr

### Conseillères formation

**Sylvie Gracia**  
05 57 35 01 74  
s.gracia@anfh.fr

**Clara Labourroire**  
05 57 35 01 70  
c.labourroire@anfh.fr

**Cinthia Milne**  
05 57 35 15 44  
c.milne@anfh.fr

## Délégation Limousin

17, rue Columbia  
Parc Ester Technopole  
87068 LIMOGES CEDEX

### Déléguée territoriale et régionale

**Isabelle Descamps**  
05 55 31 12 09  
i.descamps@anfh.fr

### Assistante

**Marlène Negrier**  
05 55 31 79 18  
m.negrierfaucher@anfh.fr

### Conseillère en dispositifs individuels

**Carole Piqueras**  
05 19 39 05 89  
limousin.di@anfh.fr

### Conseillère formation

**Myriam Mouneix**  
05 55 31 79 12  
limousin.formation@anfh.fr

### Conseillères gestion de fonds

**Yasmine Ait Ali Braham**  
05 55 31 79 17  
y.aitalibraham@anfh.fr

**Angéline Dubois**  
05 55 31 79 15  
a.dubois@anfh.fr

**Pauline Lebret**  
05 55 31 79 13  
p.lebret@anfh.fr

**Emmanuelle Letouzé**  
05 55 31 79 10  
e.letouze@anfh.fr

## Délégation Poitou-Charentes

22, rue Gay-Lussac  
BP 40951  
86038 POITIERS CEDEX

### Délégué territorial

**Anthony Brottier**  
05 49 61 44 46  
a.brottier@anfh.fr

### Assistante

**Emmanuelle Lamothe**  
05 49 61 44 46  
e.lamothe@anfh.fr

### Conseillère en dispositifs individuels

**Sabrina Achard**  
05 49 61 60 16  
s.achard@anfh.fr

### Conseillère formation

**Catherine Ruiz**  
05 49 61 60 15  
c.ruiz@anfh.fr

### Conseillers gestion de fonds

**Johan Derudas**  
05 49 61 60 11  
j.derudas@anfh.fr

**Marie Doreau**  
05 49 61 60 10  
m.doreau@anfh.fr

**Sarah Garrouteigt**  
05 49 61 60 18  
s.garrouteigt@anfh.fr

**Haritiana-Sarah Ralamina**  
05 16 69 04 41  
s.ralamina@anfh.fr

**Catherine Pereira**  
05 49 61 60 14  
c.pereira@anfh.fr

