



**Anfh**

Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

ACTIONS DE FORMATION

# Guide éligibilité 2023



**B**



# LES ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX

<b>INTRODUCTION : ÉLÉMENTS DE MÉTHODE</b>	<b>9</b>
I. Présentation générale	10
1. Contexte	10
2. Objectifs du guide	10
3. Cadre juridique	11
II. Acception retenue de la notion d'éligibilité	11
III. Portée et enjeux de l'éligibilité	11
IV. Arbre de décision général	13
<b>FICHE N° 1 : ÉLÉMENTS DE DÉFINITION</b>	<b>19</b>
I. FPTLV	20
II. Modalités de mise en œuvre	22
III. Développement professionnel continu (DPC)	23
<b>FICHE N° 2 : ORGANISMES DE FORMATION</b>	<b>29</b>
I. Les obligations incombant aux organismes	30
1. Obligation de déclarer son activité	30
2. La nécessité de présenter une attestation de vigilance	30
3. Qualité de la formation : respect du nouveau cadre réglementaire (de Datadock à Qualiopi)	34
4. Cas particulier du DPC	37
II. Quelles conditions respecter pour que la formation dispensée par un établissement relève de la formation interne ?	38
<b>FICHE N° 3 : RÈGLES COMMUNES</b>	<b>41</b>
I. Conditions	42
1. Conditions de forme avant la formation	42
2. Formalisme pendant la formation	43
3. Formalisme après la formation	43
II. Modalités de mise en œuvre	44
III. Synthèse	45

## LES SPÉCIFICITÉS

<b>FICHE N° 4 : FORMATIONS MULTIMODALES</b>	<b>49</b>
I. Formations ouvertes et/ou à distance (FOAD)	50
1. Définition	50
2. Conditions	51
3. Modalités de mise en œuvre	52
4. Arbre de décision	57
Zoom sur les Formations en situation de travail	58
1. Définition	58
2. Conditions et modalités de mise en œuvre	58
<b>FICHE N° 5 : FORMATIONS OBLIGATOIRES</b>	<b>63</b>
I. Définition et conditions d'éligibilité	64
1. Définition	64
2. Conditions d'éligibilité des formations obligatoires	64
II. Exemples de formations obligatoires au sens du Code du travail	65
III. Exemples de formations obligatoires Au sens du Code de la santé publique	66
1. Formation en radioprotection	66
2. Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence	67
IV. LES FORMATIONS SYNDICALES DES MEMBRES DU CSE DANS LES ETABLISSEMENTS	68
V. Tableau récapitulatif des principales formations obligatoires	70

<b>FICHE N°6 : FORMATIONS RÉALISÉES DANS LE CADRE DU DPC</b>	<b>75</b>
I. Le parcours de DPC des personnels médicaux et paramédicaux	76
II. Conditions relatives au personnel médical	78
1. Public médical éligible au DPC (fonds DPC Médical)	78
III. Conditions relatives aux professionnels de santé de la FPH	78
1. Professionnels de santé de la Fonction publique hospitalière, éligibles au DPC (fonds PLAN)	78
2. Arbre de décision	79
<b>FICHE N° 7 : DISPOSITIFS INDIVIDUELS</b>	<b>83</b>
1. Le congé de formation professionnelle	86
2. Le bilan de compétences	86
3. La validation des acquis de l'expérience	87
<b>FICHE N° 8 : AUTRES ACTIONS ÉLIGIBLES</b>	<b>91</b>
I. Les congrès, conférences, colloques, séminaires, voyages d'études	92
1. Définition	92
2. Modalités de mise en œuvre	92
II. Les actions de certification (sans formation associée)	93
III - Le doctorat	93
IV - Le tutorat, les stages d'observation et de comparaison dans un autre service ou établissement de la FPH	94
1. Le tutorat	94
2. le stage d'observation	94

V. Les bilans professionnels	94
1. Définition	94
2. Financement	95
VI. Les formations-conseil, les formations-actions et le coaching	95
1. Éligibilité des formations-conseil et des formations-actions	95
2. Éligibilité du coaching	96
3. Proportionnalité à respecter	96
VII. Formations à la prise en main de matériel	97
VII. Actions de co-développement	97
Annexe – Critères de référent 2019	97







## INTRODUCTION

# ÉLÉMENTS DE MÉTHODE

L'ANFH a souhaité mettre à disposition des **établissements** publics hospitaliers sanitaires sociaux et médico-sociaux et de ses **collaborateurs** un guide pratique sur l'éligibilité des actions de formation dans le secteur de la Fonction publique hospitalière. Celui-ci s'inscrit dans la continuité du précédent guide établi en 2010 : « Guide de l'imputabilité des dépenses liées aux actions de formation ».

# I. PRÉSENTATION GÉNÉRALE

## 1. Contexte

Depuis la parution du guide d'imputabilité en 2010, le droit commun de la formation a profondément évolué. Le droit de la Formation Professionnelle tout au long dans la vie (FPTLV) dans la Fonction publique hospitalière reste cependant régi par le décret du 21 août 2008 <sup>①</sup>. Pour autant, il est à noter que les pratiques de formation ont profondément évolué en faisant émerger de nouveaux dispositifs pédagogiques digitaux et multimodaux ainsi que la reconnaissance légale de la notion de parcours de formation.

<sup>①</sup> [Décret n°2008-824 du 21 août 2008](#)

<sup>②</sup> [Loi n°2014-288 du 2 mars 2014](#)

<sup>③</sup> [Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018](#)

<sup>④</sup> [Décret n° 2022-10143 du 22 juillet 2022](#)

<sup>⑤</sup> [Article 1-1 du décret n°2008-824 du 21 août 2008](#)

La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 <sup>②</sup> relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a notamment supprimé la notion d'imputabilité des dépenses de formation dans le cadre du plan de formation pour les entreprises de droit privé, si bien que le terme d'imputabilité n'est plus utilisé à ce jour et a été remplacé par la notion « d'éligibilité ».

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel <sup>③</sup>, dernière loi réformant le droit commun de la formation professionnelle, **accentue encore davantage la logique de parcours et définit l'action de formation comme un processus pédagogique. Cette définition est confirmée par le décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 qui définit l'action de formation comme un parcours pédagogique concourant du développement des connaissances et des compétences et permettant d'atteindre un objectif professionnel <sup>④</sup>. Le décret du 22 juillet 2022 détermine par ailleurs des catégories d'agents pouvant bénéficier de droits étendus à la formation <sup>⑤</sup>.**

Par ailleurs, l'instauration d'un dispositif de formation réglementé pour les professionnels de santé au travers du développement professionnel continu (DPC) effectif depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013 supposait d'être intégré dans le présent guide. Compte tenu de ces évolutions majeures, l'ANFH a actualisé son guide et édicté des règles en matière d'éligibilité.

## 2. Objectifs du guide

Le présent guide a pour objectif de définir la notion d'éligibilité et d'identifier les actions de formation susceptibles d'être

finançables par l'ANFH. Conçu pour être un outil d'aide à la décision, ce guide a vocation à constituer un référentiel juridique et pratique sur lequel les salariés de l'ANFH et les établissements adhérents peuvent s'appuyer. ⑥

### 3. Cadre juridique

Le présent guide a été élaboré à l'appui des dispositions propres à la formation des agents de la Fonction publique hospitalière (notamment le décret n° 2008-824 du 21 août 2008) ⑦. En outre, d'autres textes spécifiques ont été mobilisés, particulièrement s'agissant du développement professionnel continu (DPC), d'où les références faites au code de la santé publique, mais également au code du travail (obligations des organismes de formation...). Les sources juridiques applicables à chaque thématique sont précisées dans chaque fiche.

## II. ACCEPTION RETENUE DE LA NOTION D'ÉLIGIBILITÉ

L'éligibilité d'une action s'entend au sens du présent guide 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.

Ce guide n'a pas vocation à traiter la question des conditions et modalités de financement d'une action, qui sont variables en fonction des dispositifs d'accès à la formation mobilisés (CFP, EP...) et de l'origine des financements.

## III. PORTÉE ET ENJEUX DE L'ÉLIGIBILITÉ

Le caractère éligible d'une action entraîne principalement trois séries de conséquences.

#### ⑥ Conditions d'utilisation

Ce guide annule et remplace le « Guide de l'imputabilité des dépenses liées aux actions de formation » (édition 2010).

Il est proposé sous forme dématérialisée sur le site Internet de l'ANFH. Le guide sera réactualisé en fonction des actualités législatives et réglementaires et des décisions de l'ANFH.

La date de la dernière mise à jour du guide sera toujours précisée.

L'ensemble des développements figurant dans le présent guide relèvent de la propriété intellectuelle de l'ANFH.

Toute reproduction sans autorisation préalable de l'ANFH est prohibée et passible de sanctions civiles et pénales.

#### ⑦ [Décret n°2008-824 du 21 août 2008](#)

### **1) Pour l'établissement et pour l'agent : obtenir un financement**

Les actions de formation éligibles sont par principe finançables par l'ANFH.

### **2) Pour les établissements : répondre à leur obligation de formation**

Elles permettent également aux établissements hospitaliers de concourir au développement de la formation professionnelle et de remplir ainsi leur obligation de formation vis-à-vis de leurs agents. En effet, les établissements hospitaliers doivent proposer le suivi d'actions de formation dans le cadre du plan de formation, du développement professionnel continu, des périodes de professionnalisation et des formations visant la réalisation du projet de reconversion ou un projet personnel. Les établissements hospitaliers ont également l'obligation de permettre aux agents de s'adapter à leur poste de travail ❶. Cette obligation n'est pas neutre au regard du risque de contentieux individuel portant sur le fondement de l'insuffisance ou du défaut de formation de l'agent. Le Conseil d'État a d'ailleurs eu l'occasion de préciser qu'un agent dispose d'un droit à suivre les actions de formation qui sont inscrites dans le plan de formation de l'établissement hospitalier ❷.

❶ [Article 1, 2° du décret n°2008-824 du 21 août 2008](#)

❷ [CE, 23 novembre 2011, n° 324669](#).

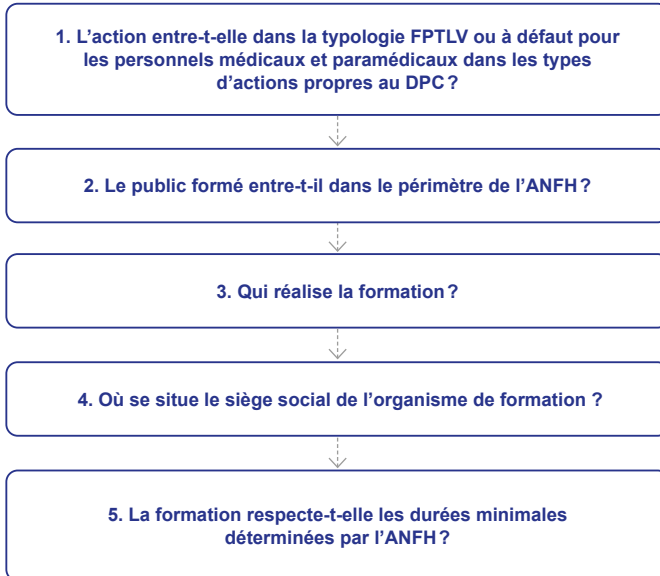
### **3) Pour l'ANFH : se soumettre au contrôle de l'administration**

L'ANFH est soumise au contrôle de l'IGAS et de la Cour des comptes dans le cadre du financement d'actions de formation. Il faut donc que les actions qu'elle prend en charge répondent aux conditions d'éligibilité.

## IV. ARBRE DE DÉCISION GÉNÉRAL

Principales étapes du questionnement permettant de vérifier l'éligibilité de l'action (indépendamment des règles de prise en charge applicables selon le dispositif d'accès mobilisé) ⑤ :

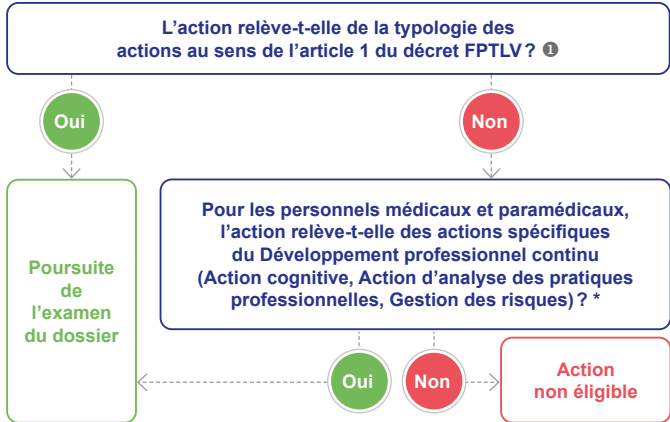
⑤ Les différentes phases de ce questionnement sont **cumulatives**. Autrement dit, une action éligible est une action qui passe le filtre de ces cinq questionnements.



En cas de doute lors de l'examen de ces différents questionnements, il peut être demandé à l'établissement de fournir des pièces permettant de déterminer l'éligibilité de l'action plus facilement (document précisant le contenu et les objectifs de la formation – ex : programme de formation).

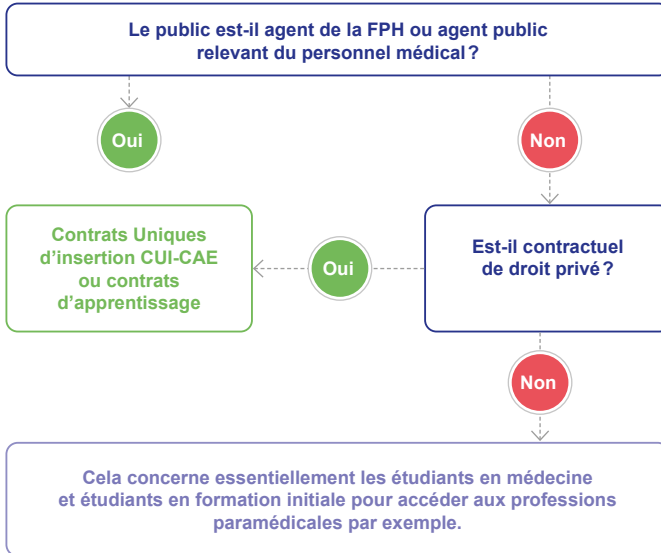
# 1. L'action entre-t-elle dans la typologie FPTLV ou à défaut pour les personnels médicaux et paramédicaux dans les types d'actions propres au DPC?

1 Article 1 du décret n°2008-824 du 21 août 2008

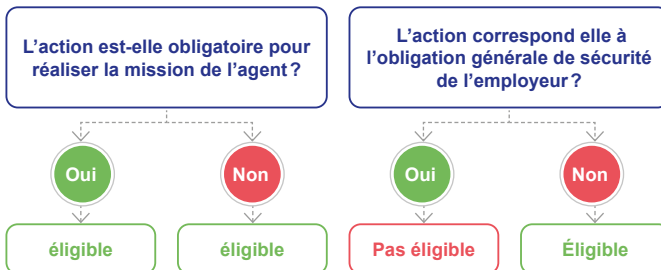


\*Attention : Les personnels médicaux ne sont pas concernés par la typologie FPTLV qui ne vaut que pour les agents de la Fonction publique hospitalière. Leur droit à la formation ressort pour leur part, du Code de la santé publique. Ils ont ainsi la possibilité de suivre des actions de formation classiques ou des actions relevant du DPC.

## 2. Le public formé entre-t-il dans le périmètre de l'ANFH ?

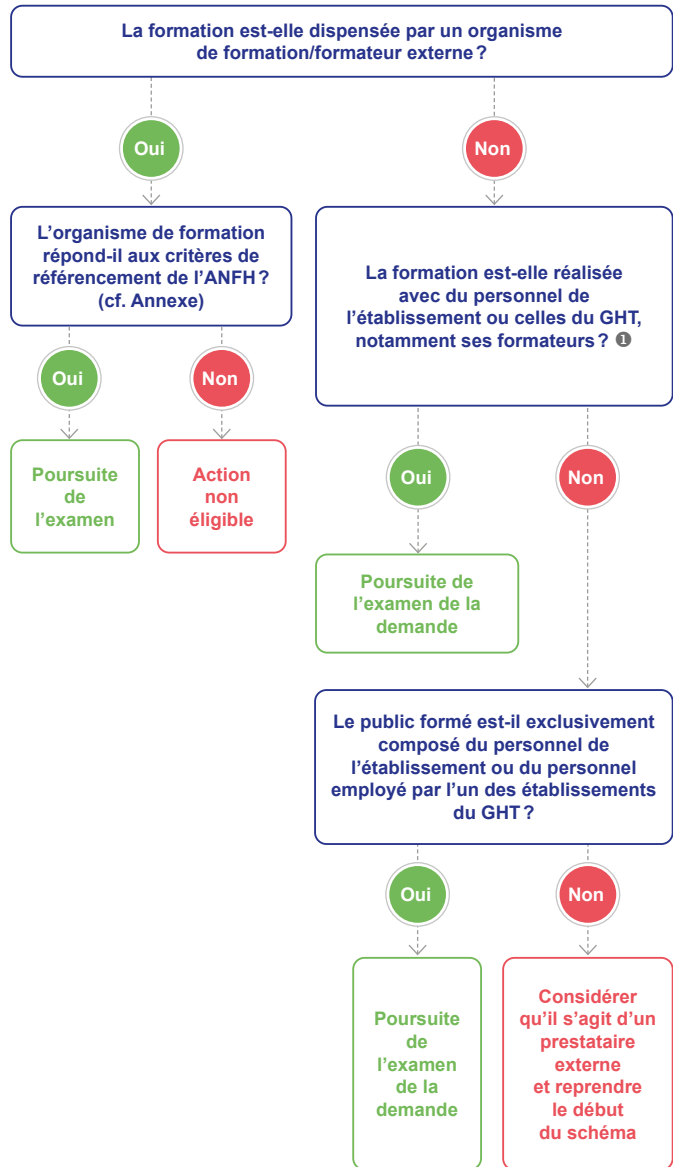


## 3. S'agit-il d'une formation obligatoire ?



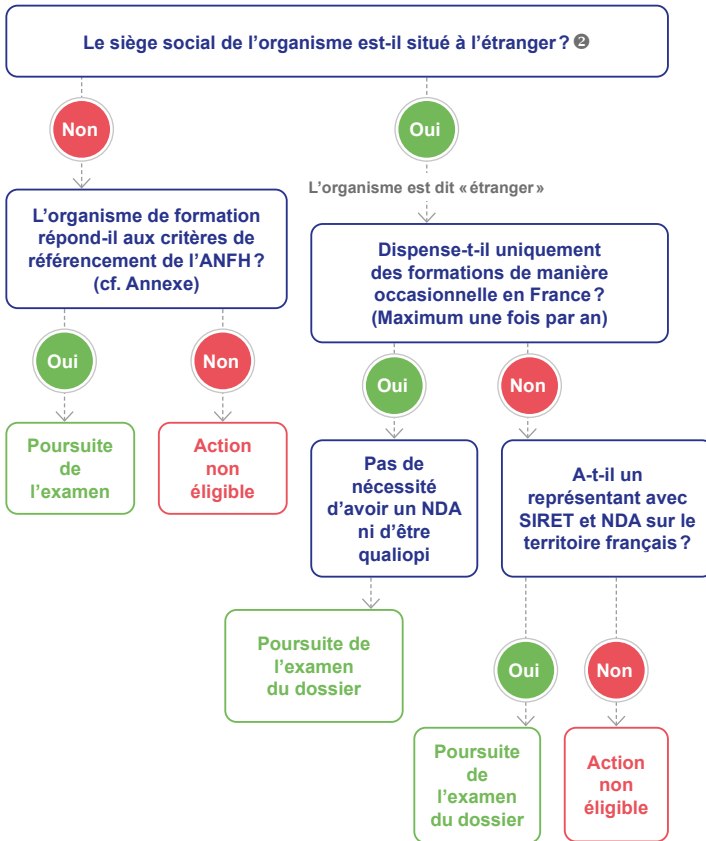
## 4. Qui réalise la formation ?

❗ Lorsque la formation est réalisée avec des ressources du GHT, à destination de personnel de plusieurs établissements du GHT, il est tout de même recommandé que l'établissement assurant la formation fasse la démarche nécessaire pour acquérir un NDA et être « QUALIOP1 ».





## 5. Le siège social de l'Organisme de formation est-il situé hors du territoire français ?



② Attention il est important de s'interroger sur le lieu de la formation, car ce raisonnement concerne le cas où l'OF étranger assure une formation sur le territoire français.

Vaut pour les organismes basés dans l'Espace économique Européen (EEE), dans l'Union européenne (UE) et hors de ces espaces.

## 6. La formation respecte-t-elle la durée minimale déterminée par l'ANFH ?





CONDITIONS COMMUNES  
AUX ACTIONS ÉLIGIBLES

01

ÉLÉMENTS  
DE DÉFINITION

Une action de formation est dite « éligible » lorsqu'elle respecte les conditions cumulatives suivantes :

- être réalisée par un organisme de formation déclaré et respectant la réglementation qualité (cf. fiche n° 2 Organismes habilités à dispenser des formations);
- relever de la typologie des actions de formation fixée par le décret n° 2018-824 du 21 août 2008 <sup>1</sup>;
- répondre à certaines conditions de forme (pièces justificatives);
- s'adresser à un public ciblé.

<sup>1</sup> Article 1 du décret n°2008-824 du 21 août 2008

L'appréciation du caractère éligible se fait au cas par cas au regard de l'ensemble de ces conditions. En outre, sous réserve de respecter certaines conditions (Cf. fiche n°6 sur le DPC), les actions de développement professionnel continu sont éligibles aux financements de l'ANFH.

### I. FPTLV

#### Catégories d'actions de formation relevant du champ de la FPTLV

La formation professionnelle tout au long de la vie comprend principalement les actions figurant dans le tableau ci-après ❶.

❶ [Article 1, 2° du décret n°2008-824 du 21 août 2008](#)

Actions	Objet	Fondements textuels (art. 1)
Préformation et préparation à la vie professionnelle	Donner aux personnes sans qualification professionnelle accédant à un emploi, une formation professionnelle initiale théorique et pratique afin de les préparer à occuper cet emploi	1°
Adaptation immédiate au poste de travail	Garantir, maintenir ou parfaire les connaissances et la compétence des agents	2°, a)
Adaptation à l'évolution prévisible des emplois		2°, b)
Développement de connaissances ou compétences et acquisition de nouvelles connaissances ou compétences		2°, c)
Actions de promotion professionnelle	Proposer aux agents des actions de préparation aux examens et concours et autres procédures de promotion interne	3°
Études promotionnelles	Permettre aux agents de suivre des études favorisant la promotion professionnelle, débouchant sur les diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par l' <a href="#">arrêté du 23 novembre 2009</a>	4°

<b>Actions de conversion</b>	Proposer aux agents des actions de conversion leur permettant d'accéder à des emplois exigeant une qualification nouvelle ou à de nouvelles activités professionnelles	5°
<b>Actions permettant de réaliser des projets personnels et professionnels</b>	Permettre aux agents de parfaire leur formation en vue de réaliser des projets personnels et professionnels, grâce notamment au congé de formation professionnelle	6°
<b>Actions permettant de réaliser un bilan de compétences</b>	Permettre d'analyser les compétences professionnelles et personnelles des agents ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation	7°
<b>Actions permettant de faire valider des acquis de l'expérience (+ préparation à la validation)</b>	Acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification ayant vocation à être inscrit au répertoire national des certifications professionnelles	8°
<b>Formations effectuées dans le cadre de l'apprentissage</b>		9°

### Catégories de publics ayant accès aux actions de formation relevant du champ de la FPTLV

Les agents de la Fonction publique hospitalière ont accès à ces actions ② :

→ à l'initiative de leur établissement dans le cadre du plan de formation et des périodes de professionnalisation ;

→ à l'initiative de l'agent, avec l'accord de son employeur, dans le cadre du compte personnel de formation, du congé de formation professionnelle, de la VAE et du congé VAE, du bilan de compétences et du congé bilan de compétences ③ ;

En outre, les personnes bénéficiant du contrat unique d'insertion (CUI-CAE) dans le cadre d'un parcours emploi compétences (anciens « contrats aidés ») ont accès aux actions de formation professionnelle, aux actions d'adaptation, aux actions de préparation aux examens et concours, aux bilans de compétences et à la VAE. Depuis la publication du décret n°2021-1209 du 20 septembre 2021 ④, les apprentis peuvent accéder aux formations du plan de l'établissement.

② [Article 2 du décret n°2008-824 du 21 août 2008](#)

③ Les bilans de compétences hors temps de travail ne requièrent pas l'autorisation de l'employeur.

④ [Décret du 20 septembre 2021](#)

## II. MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

### Organisation des actions de formation dans le cadre d'un parcours séquentiel de formation

① [Décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022](#)

Le décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 définit l'action de formation comme « un parcours pédagogique concourant au développement des connaissances et des compétences permettant d'atteindre un objectif professionnel ».

L'action de formation peut être réalisée selon les modalités suivantes :

- en présentiel ;
- à distance ;
- en situation de travail (AFEST).

Ainsi le parcours peut comprendre, outre des séquences de formation, le positionnement, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation.

L'objectif étant de permettre l'ajustement de la formation aux besoins et capacités de stagiaires.

En conséquence, les organismes de formation ont désormais la possibilité d'intégrer des tests de positionnement dans leur offre de formation. Ces tests sont éligibles aux financements de l'ANFH uniquement s'ils sont intégrés à un parcours de formation.

Concernant les frais liés aux épreuves d'admissibilité à un concours, précédant une formation, ceux-ci sont éligibles dans la mesure où il est possible de les rattacher à une action de préparation au concours. En revanche, les frais de dossier accompagnant l'inscription à un concours ne peuvent faire l'objet d'une prise en charge.

### Modalités pédagogiques diverses

Une action de formation peut comprendre une ou plusieurs de ces modalités (formations mixtes par exemple formations *blended learning*).

Quelle que soit la modalité pédagogique de mise en œuvre, il s'agit d'une action de formation éligible sous réserve de respecter certaines conditions propres à chacune de ces modalités de réalisation (cf. fiche n° 4 sur les formations multimodales).

*Précision : La logique de parcours permet la prise en charge de frais annexes dès lors qu'ils sont imposés par la réglementation. Par exemple, une visite médicale préalable à l'inscription à une formation peut être éligible si elle est imposée par un texte, et qu'elle est adossée à la demande de remboursement des frais d'inscription.*

### III. DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU (DPC)

L'obligation de DPC a été mise en place par la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 <sup>②</sup> portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires. La loi n°41-2016 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé <sup>③</sup> a fait évoluer les modalités relatives à cette obligation et l'organisation de ce dispositif. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, chaque professionnel de santé doit ainsi justifier, sur une période de trois ans, de son engagement dans une démarche de développement professionnel continu<sup>④</sup>.

<sup>②</sup> [Loi n°2009-879 du 21 juillet 2009](#)

<sup>③</sup> [Loi n°2016-41 du 26 janvier 2016](#)

<sup>④</sup> [Article L 4021-1 du Code de la santé publique](#)

#### Catégories de publics ayant accès aux actions de DPC

Tout professionnel de santé est soumis à une obligation de DPC.

Leur énumération figure ci-dessous :

#### Filière rééducation

- Masseurs kinésithérapeutes
- Pédicures-podologues
- Ergothérapeutes
- Psychomotriciens
- Orthophonistes
- Orthoptistes
- Diététiciens

#### Filière de l'appareillage

- Audioprothésistes
- Opticiens lunetiers
- Orthoprothésistes
- Orthopédiste-orthésistes
- Podo-orthésistes
- Épithésistes
- Ocularistes

#### Filière infirmière

- Infirmiers DE
- Infirmiers anesthésistes DE
- Infirmiers de bloc opératoire DE
- Aides-soignants
- Auxiliaires-puéricultrices

#### Filière médicale

- Médecins
- Chirurgiens-dentistes
- Pharmaciens
- Sages-femmes

#### Filière médico-technique

- Manipulateurs en électroradiologie
- Préparateurs en pharmacie hospitalière
- Techniciens de laboratoire médical

L'ANFH prend également en charge les actions de DPC des PADHUE, bien qu'ils ne soient pas concernés par l'obligation de DPC.

### Catégories d'actions relevant du DPC

Le DPC a pour objectif le maintien et l'actualisation des connaissances et des compétences ainsi que l'amélioration des pratiques.

Pour satisfaire à son obligation de développement professionnel continu, chaque professionnel de santé doit ❶ :  
→ avoir suivi un parcours de DPC défini par le conseil national professionnel compétent ;

→ justifier au cours d'une période de 3 ans :

– soit de son engagement dans une démarche d'accréditation pour les professionnels exerçant une spécialité ou une activité « à risque » ;

– soit de son engagement dans une démarche de DPC (= parcours libre) comportant des actions de formation, d'évaluation et d'amélioration des pratiques et de gestion des risques ❷. La démarche doit comporter au moins 2 de ces 3 types d'actions et au moins 1 action s'inscrivant dans le cadre des orientations prioritaires de DPC définies par arrêté ministériel ❸, étant précisé que le professionnel peut faire valoir les formations organisées par l'université qu'il aura suivies.

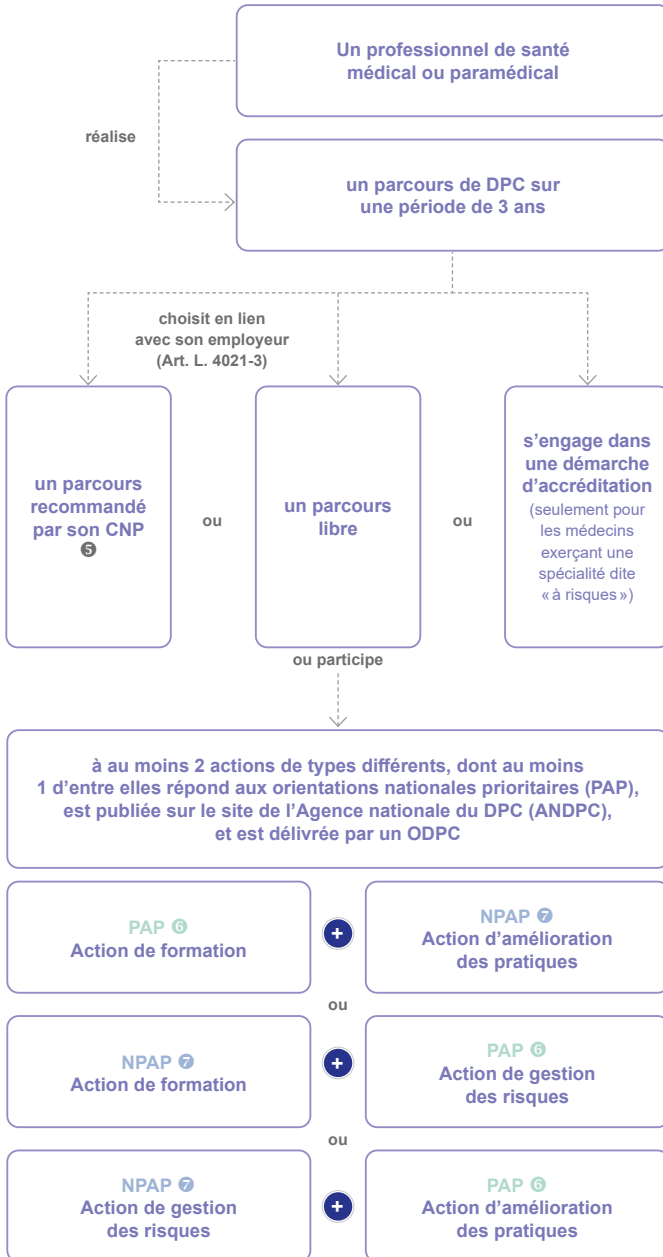
❶ [Article L 4021-1 du Code de la santé publique](#)

❷ Les APP sont éligibles sous réserve qu'elles respectent les méthodes HAS.

❸ [Arrêté du 31 juillet 2019 définissant les orientations pluriannuelles prioritaires de développement professionnel continu pour les années 2020 à 2022](#)



## L'obligation de DPC des professionnels de santé médicaux et paramédicaux



5 Décret n°2019-17 du 9 janvier 2019

6 Programmes Actions Prioritaires publiés sur le site de l'Agence Nationale du DPC (ANDPC)

7 Programmes Actions NON Prioritaires (Pour le public paramédical : actions relevant de la typologie FPTLV + les actions d'évaluation et d'analyse des pratiques et de gestion des risques. Pour le public médical : ancienne Formation Médicale Continue (FMC) + les actions d'évaluation et d'analyse des pratiques et de gestion des risques)

<i>Références</i>	<i>Objets</i>	<i>Précisions</i>
<a href="#"><u>Décret n°2008-824 du 21 aout 2008</u></a>	Règlementation générale relative à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière	- Détaille la typologie des actions de formation professionnelle tout au long de la vie - Précise les voies d'accès à ces actions de formation
<a href="#"><u>Loi n°2009-879 du 21 juillet 2009</u></a>	Loi portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires	Met en place l'obligation de DPC
<a href="#"><u>Arrêté du 23 novembre 2009</u></a>	Fixe la liste des diplômes et certificats du secteur sanitaire et social acquis en fin d'études promotionnelles par les agents des établissements publics de santé.	Fixe la liste des diplômes et certificats d'études promotionnelles.
<a href="#"><u>Loi n°2016-41 du 26 janvier 2016</u></a>	Loi de modernisation de notre système de santé	Fait évoluer les modalités relatives à l'obligation de DPC et son organisation.
<a href="#"><u>Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018</u></a>	Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (secteur privé)	Définition de l'action de formation
<a href="#"><u>Décret n°2019-17 du 9 janvier 2019</u></a>	Détaille les missions, la composition et le fonctionnement des Conseils nationaux professionnels des professions de santé	Le CNP opère des recommandations sur les parcours de DPC.

Références	Objets	Précisions
<a href="#">Arrêté du 31 juillet 2019</a>	Définit les orientations pluriannuelles prioritaires de DPC pour les années 2020 à 2022	Précise les orientations prioritaires de DPC définies par arrêté ministériel.
<a href="#">Article L 6313-2 du Code du travail</a>		Détaille les modalités pédagogiques de l'action de formation.
<a href="#">Article L 4021-1 du Code de la santé publique</a>		Détaille l'obligation triennale de DPC.
<a href="#">Décret n°2021-1209 du septembre 2021</a>	Relatif au développement de l'apprentissage dans la fonction publique hospitalière	Inclut l'apprentissage dans le champ des actions de FPTLV
<a href="#">Décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022</a>	Relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Donne une définition de l'action de formation</li> <li>- Reconnait la FEST comme une modalité pédagogique de formation</li> <li>- Crée de nouvelles obligations pour les établissements en matière d'information et d'accompagnement à la formation.</li> </ul>



# ORGANISMES DE FORMATION

---

Toute personne physique ou morale qui réalise des prestations de formation professionnelle continue conformément à la typologie applicable à la Fonction publique hospitalière. (cf. fiche n° 1 Éléments de définition) doit déposer auprès de la DREETS une déclaration d'activité, dans les trois mois suivant la conclusion de la première convention de formation professionnelle, afin d'obtenir un numéro de déclaration d'activité (NDA).

## I. LES OBLIGATIONS INCOMBANT AUX ORGANISMES

### 1. Obligation de déclarer son activité

#### **Toute personne quel que soit son statut juridique**

La déclaration d'activité incombe à toute personne – morale ou physique – qui réalise des prestations susceptibles d'être financées par l'ANFH. **L'obligation de déclaration d'activité s'impose quel que soit la forme juridique de la personne morale (EURL, SA, SARL, SNC, association loi 1901, GIE, etc.).**

Les formateurs individuels (travailleurs indépendants dont les micro-entrepreneurs) sont également tenus de procéder à une déclaration d'activité. En revanche, le formateur salarié d'un organisme de formation ou d'une entreprise n'est pas assujéti à la déclaration d'activité. En effet, ce formateur n'est pas parti à la convention de formation et ne détient pas la maîtrise complète du déroulement de l'ensemble du stage. ❶

❶ [Article L 6351-1 du Code du travail](#)

#### **Toute personne exerçant à titre principal ou accessoire l'activité de dispensateur de formation**

L'obligation de déclaration s'impose, que l'activité de dispensateur de formation soit exercée à titre principal ou à titre accessoire, même si la conclusion de conventions de formation revêt un caractère occasionnel.

### 2. La nécessité de présenter une attestation de vigilance

Les formateurs individuels doivent également être en capacité de pouvoir présenter une attestation de vigilance, obtenue auprès de l'URSSAF et prouvant qu'ils sont à jour de leurs obligations de déclaration et de paiement auprès des organismes de recouvrement. L'obligation de vérifier cette attestation incombe à toute personne qui contracte avec une autre (travailleur indépendant notamment) en vue de l'exécution d'un travail, ou de la fourniture d'une prestation ou d'un acte de commerce d'un **montant minimum de 5 000 euros HT** (Articles L. 243-15 du Code de la sécurité sociale ❷ et R. 8222-1 du Code du travail ❸).

❷ [Article L 243-15 du Code de la sécurité sociale](#)

❸ [Article R 8222-1 du Code du travail](#)

### Cas des organismes de formation étrangers

Dès lors qu'un organisme étranger exerce son activité de formation sur le territoire français, il est assujéti à la déclaration d'activité. Le Code du travail précise que « les organismes de formation qui exercent leur activité sur le territoire français, mais dont le siège social se trouve hors de ce territoire, désignent un représentant domicilié en France habilité à répondre en leur nom aux obligations résultant de la présente partie et immatriculé ou ayant déclaré son activité auprès d'un centre de formalités des entreprises ou du service informatique mentionné à l'article R. 123-30-14 du Code de commerce.

Dans ce cas, l'organisme se déclare auprès du préfet de région compétent à raison du lieu du domicile de ce représentant. Cette obligation ne concerne pas les organismes de formation dont le siège social se situe dans un autre État membre de l'Union européenne (ci-après : « UE ») ou de l'Espace économique européen (ci-après : « EEE »<sup>2</sup>) et qui interviennent de manière occasionnelle sur le territoire français »<sup>3</sup>.

De fait, **une société étrangère a l'obligation de se déclarer en France en qualité d'OF dès lors qu'elle assure des formations sur le territoire français de manière régulière.**

Seuls les organismes de formation situés dans l'UE ou l'EEE n'ont pas l'obligation de procéder à une déclaration d'activité dès lors qu'ils n'interviennent qu'occasionnellement en France. Selon l'ANFH, **le caractère occasionnel de l'activité suppose la vente d'une seule formation au cours d'une même année et ce de manière récurrente, tous les ans.**

<sup>2</sup> Article R6351-3 du Code du travail.

<sup>3</sup> Outre les États de l'Union européenne, l'EEE comprend l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein.

### Quels sont les organismes de formation devant détenir un numéro de déclaration d'activité ?

OF étranger	Formation dispensée en France	Formation dispensée à l'étranger
Hors UE/EEE	NDA nécessaire	NDA non nécessaire
Ressortissant UE/EEE	Activité occasionnelle (maximum une intervention par an) : NDA non nécessaire	Activité occasionnelle (maximum une intervention par an) : NDA non nécessaire
	Activité non occasionnelle (plus d'une intervention/an) : <b>NDA nécessaire</b>	

Préconisations de l'ANFH :

- L'OF étranger doit transmettre tout document permettant d'apprécier le contenu et les objectifs (ex : programme) en français ou en anglais, permettant de contrôler l'éligibilité de la formation.
- Il faudrait également indiquer dès la contractualisation avec un OF la nécessité d'établir la facture correspondant à la prestation en français ou en anglais.

### **Cas des services de formation interne constitués au sein des établissements hospitaliers**

Est qualifiée de formation interne, une action de formation organisée au sein même de l'établissement, avec ses ressources internes, notamment ses formateurs. La formation interne doit être organisée au bénéfice exclusif des agents de l'établissement. Elle se distingue des formations en intra qui sont dispensées par un organisme de formation pour un seul établissement. Il peut s'agir d'une action de formation classique comme d'une action de DPC. Dès lors que la formation accueille du public externe à l'établissement, il ne s'agit plus de formation interne et l'établissement à l'obligation de se déclarer comme organisme de formation.

Conséquences :

- Le service de formation interne n'a pas l'obligation de se déclarer comme un organisme de formation et n'a donc pas à posséder de NDA.
  - Il n'est pas non plus soumis aux exigences de référencement qualité et n'a ainsi pas l'obligation de certifier Qualiopi. Cependant les services de formation internes seront référencés afin que des accords de prise en charge d'actions de formation puissent être admis à leur égard.
- Toutefois, l'établissement doit être en capacité de présenter un document permettant d'apprécier un contenu et des objectifs de la formation, des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement, et un dispositif permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats. L'établissement hospitalier doit en particulier être en mesure d'identifier (et de pouvoir justifier en cas de contrôle) qui sont les formateurs, et de quelles expériences, formations ou qualifications ils disposent en rapport avec le domaine concerné justifiant de leur capacité de transmettre des connaissances.



### Cas des groupements hospitaliers de territoire (ci-après: « GHT »)

Le groupement hospitalier de territoire (GHT) a notamment vocation à permettre une coordination des établissements parties en matière de formation. En effet, l'établissement support assure pour le compte des établissements parties au groupement :

- la coordination des instituts et des écoles de formation paramédicale du groupement,
- la coordination des plans de formation continue et de DPC des personnels des établissements parties ❶.

Si d'un point de vue strictement juridique, les « formations internes » sont définies, comme indiqué plus haut dans cette fiche, comme des formations organisées par un établissement, pour les agents dont il est employeur, animées par des formateurs dont il est employeur, il faut y admettre une exception : le cas des GHT.

Du fait que la fonction formation fait partie des 7 domaines à mutualiser obligatoirement, les formations intra-GHT (regroupant des personnels des différents établissements parties, mais réalisées par des personnels formateurs d'un des établissements), [peuvent être assimilées à des formations internes](#). L'idée étant de favoriser la mutualisation des formations au sein du GHT.

Il sera nécessaire de conclure une convention de formation lorsque les agents qui animent la formation et ceux qui la suivent sont issus d'établissements distincts. L'établissement d'une facturation entre établissements du GHT permettant la valorisation des coûts de formation est possible.

Pour autant, il paraît plus sécurisant que l'établissement organisant cette formation soit détenteur d'un NDA et soit certifié Qualiopi.

❶ [Article L.6132-3 du Code de la santé publique](#)

### 3. Qualité de la formation : respect du nouveau cadre réglementaire (de Datadock à Qualiopi)

---

[Décret n° 2019-564 du 6 juin 2019 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle.](#)

[Décret n° 2019-565 du 6 juin 2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences.](#)

[Arrêté du 6 juin 2019 relatif aux modalités d'audit associées au référentiel national mentionné à l'article D. 6316-1-1 du code du travail.](#)

[Arrêté du 6 juin 2019 relatif aux exigences pour l'accréditation des organismes certificateurs prévues à l'article R. 6316-3 du code du travail.](#)

[Arrêté du 1er février 2021 relatif aux listes des prestataires certifiés par les organismes et les instances mentionnés à l'article L. 6316-2 du code du travail et des établissements réputés avoir satisfait à l'obligation de certification mentionnés à l'article L. 6316-4 du code du travail](#)

[Arrêté du 31 mai 2023 portant diverses mesures en matière de certification qualité des organismes de formation](#)

Les instances de l'ANFH accordent une attention particulière à la qualité des actions de la formation professionnelle continue. Les décisions de son Conseil d'Administration s'inscrivent dans ce cadre, notamment :

→ l'adhésion en janvier 2018 au Groupement d'intérêt économique D2OF, qui gère la plateforme Datadock avec pour objectifs de répondre aux missions confiées aux financeurs par la loi du n°2014-288 du 5 mars 2014 à savoir , s'assurer de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité sur la base de critères définis par le décret n° 2015-790 du 30 juin la 2015 relatif à la qualité des actions de formation professionnelle ;  
→ l'approbation de son projet stratégique 2020-2023, dans lequel l'ANFH affiche son ambition d'amplifier la démarche de contrôle de qualité des organismes de formation en cohérence avec l'évolution des règles du droit de la formation.

Le cadre règlementaire de la Qualité des actions de formation professionnelle est issu de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, laquelle est précisée par quatre textes publiés au JO le 06 juin 2019, et l'arrêté du 31 mai 2023 paru au JO le 8 juin 2023.

Le nouveau décret définit 7 critères :

1. Les conditions d'information du public sur les prestations proposées, les délais pour y accéder et les résultats obtenus
2. L'identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires, lors de la conception des prestations
3. L'adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en œuvre
4. L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre
5. La qualification et le développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations

6. L'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel
7. Le recueil et la prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées

Dans ce nouveau cadre l'[outil central est le RNQ](#) (le Référentiel National Qualité – dernière version publiée le 29 mars 2021 ).

Outil central car devant être maîtrisé par les prestataires de formations et les auditeurs dans le cadre du processus de certification Qualiopi.

Le RNQ décline les 7 critères du décret en 32 indicateurs. 22 communs à tous les prestataires de formation et 10 spécifiques (voir tableau en annexe).

Le prestataire doit répondre aux exigences du RNQ pour être certifié Qualiopi.

Seuls les certificateurs accrédités par le COFRAC et les instances de labellisation retenues par France compétences sont habilités à délivrer la certification Qualiopi.

## Tableau comparatif et synthétique

	<b>Etape 1 - Datadock</b>	<b>Etape 2 - Qualiopi</b>
<b>Textes</b>	Loi de 2014 et Décret de 2015 (6 critères qualité)	Loi de 2018 et 2 Décrets et 2 arrêtés et des ordonnances (7 critères qualité) – (nouveau le 6 L'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel)
<b>Acteurs</b>	CNEFOP - OPCA et autres financeurs – GIE D2OF	France compétences – Cofrac - Certificateurs
<b>Processus</b>	Déclaratif accompagné d'éléments de preuves et instruction par un financeur en vue du référencement (Gratuit)	Audits (initial – de surveillance – de renouvellement) assurés par un certificateur accrédité par le COFRAC ou une instance de labellisation reconnue par France compétences (Payant)

<b>Outils</b>	Plateforme Datadock et liste d'OF référencés Datadock Mode opératoire de l'instruction des dossiers « Référentiel Datadock » - 21 indicateurs	RNQ (Référentiel National Qualité) unique – 22 indicateurs communs et 10 spécifiques
<b>Marques</b>	« Datadock » qui n'est pas une certification	Certifié Qualiopi – (Marque officielle - Marque de certification qualité des prestataires de formation) appartenant à l'Etat.
<b>Actions</b>	Actions de formation	Actions de formation, Bilan de Compétences, VAE et Apprentissage

### Tableau des indicateurs communs et spécifiques par type d'action

Types d'actions	Nombre total d'indicateurs	22 indicateurs socle (communs)	10 indicateurs spécifiques																	
			3	7	8	13	14	15	16	20	28	29								
Bilans de compétences	22	X																		
Actions de VAE	24	X	X															X		
Actions de formation	23	X			X															
+ Si périodes en situation de travail	24	X			X														X	
+ Si actions de formation certifiantes	26	X	X	X	X									X						
+ Si actions en contrat pro ou Pro A	26	X	X	X	X	X								X				X		
Actions de formation par apprentissage	32	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

## 4. Cas particulier du DPC

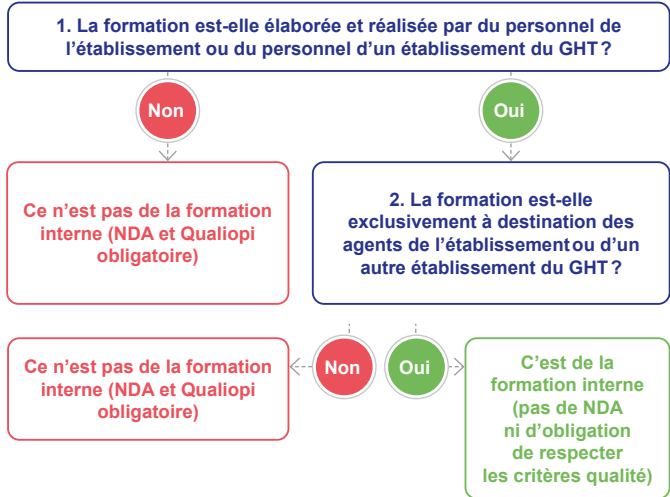
---

Les organismes qui dispensent des actions de DPC doivent être également référencés par l'ANFH.

Pour cela ils doivent :

- Soit respecter les exigences de qualité et disposer d'un NDA
- Soit être ODPC (enregistrement également garant de la qualité de l'organisme)
- Soit être validés au cas par cas par le siège de l'ANFH (service DFC), pour des cas particuliers comme les organisateurs de colloques ou congrès.

## II. QUELLES CONDITIONS RESPECTER POUR QUE LA FORMATION DISPENSÉE PAR UN ÉTABLISSEMENT RELEVÉ DE LA FORMATION INTERNE ?



## Annexe de la fiche n°2 : Les références réglementaires

<i>Références</i>	<i>Objets</i>	<i>Précisions</i>
<a href="#">Article L 243-15 du Code de la sécurité sociale</a>		Obligation de vérification de l'attestation de vigilance
<a href="#">Article L 6351-1 du Code du travail</a>		Obligation de déclaration d'activité Coordination des plans de formation continue et de DPC des personnels
<a href="#">Article L 6132-3 du Code de la santé publique</a>	Rôle de l'établissement support du GHT	
<a href="#">R 6351-3 du Code du travail</a>		Obligations des organismes de formation qui exercent en France mais dont le siège social se trouve hors du territoire national
<a href="#">Article R 8222-1 du Code du travail</a>		Vérification de l'attestation de vigilance pour toute opération d'un montant au moins égal à 5 000 euros hors taxes
<a href="#">Décret n°2019-564 du 6 juin 2019</a>	Qualité des actions de formation professionnelle	
<a href="#">Décret n°2019-565 du 6 juin 2019</a>	Référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences	
<a href="#">Arrêté du 6 juin 2019</a>	Modalités d'audit associées au référentiel national mentionné à l'article D 6316-1-1 du Code du travail	
<a href="#">Arrêté du 6 juin 2019</a>	Exigences pour l'accréditation des organismes certificateurs prévues à l'article R 6316-3 du Code du travail	
<a href="#">Arrêté du 1er février 2021</a>	Listes des prestataires certifiés par les organismes et les instances mentionnés à l'article L. 6316-2 du code du travail et des établissements réputés avoir satisfait à l'obligation de certification mentionnés à l'article L. 6316-4 du code du travail	
<a href="#">Arrêté du 31 mai 2023</a>	Précise diverses mesures en matière de certification qualité des organismes de formation	





CONDITIONS RELATIVES  
AUX MODALITÉS DE RÉALISATION  
D'UNE ACTION DE FORMATION

---

03

# RÈGLES COMMUNES

---

Lorsque l'établissement souhaite que la formation choisie puisse faire l'objet d'un financement par l'ANFH, celle-ci suppose le respect de conditions de forme par l'organisme de formation. Ce formalisme s'apprécie avant, pendant et après la réalisation de l'action de formation. Ces conditions de réalisation des actions de formation professionnelle continue sont précisées par le code du travail (cf. 2. Conditions *infra*) et par l'ANFH, en complément.

En outre, l'action de formation doit respecter une durée minimale (cf. 3 Modalités de mise en œuvre *infra*).

## I. CONDITIONS

### 1. Conditions de forme avant la formation

#### **Établissement d'un document permettant d'apprécier le contenu et les objectifs de la formation**

L'organisme doit établir et être en mesure de présenter un document permettant d'apprécier :

→ Le contenu et les objectifs de la formation.

→ Les moyens mis en oeuvre pour les atteindre.

En pratique, cela se traduit en général par la formalisation d'un programme pédagogique ❶.

À noter qu'en cas de formation ouverte et/ou à distance, le document doit contenir des mentions complémentaires (cf. fiche n° 4 Formations multimodales).

#### **Signature d'une convention de formation entre l'organisme de formation et l'établissement**

Pour la réalisation des actions, il convient également de signer une convention de formation contenant certaines mentions obligatoires déterminées par décret (D. 6353-1 du code du travail ❷) :

→ L'intitulé de l'action, contenu et objectifs ;

→ La durée de l'action : elle est fixée en heures ou en journées d'intervention, auquel cas il doit être précisé la durée en heures/jour et la période de réalisation ;

→ Les modalités de déroulement et de suivi de l'action, le séquençage prévu si la formation est organisée en modules, la durée du stage pratique et les conditions de mise en œuvre pédagogique (stage en présentiel, formation ouverte et à distance, etc.) ;

→ Les modalités de sanction de l'action : évaluation, présentation à un concours ou à un examen, délivrance d'une attestation de fin de formation.

→ Les prix et les modalités de règlement.

En principe, les organismes de formation étrangers sont également tenus de respecter ces conditions de forme.

Il est fortement recommandé d'utiliser le modèle de convention type proposé par l'ANFH

❶ [L'article L 6362-6 du Code du travail](#) impose tout document contenant des informations sur le contenu, les objectifs et les moyens de réalisation.

❷ [Article D 6353-1 du Code du travail](#)

**Établissement d'un règlement intérieur**

Tout organisme de formation doit établir, dans les 3 mois suivant le début de l'activité, un règlement intérieur applicable aux stagiaires <sup>3</sup>.

<sup>3</sup> [Articles L. 6352-3 du code du travail](#)

**Documents à remettre aux stagiaires**

L'organisme de formation doit remettre plusieurs documents avant l'inscription définitive des stagiaires à la formation <sup>4</sup> :

<sup>4</sup> [Article L. 6353-8 du code du travail](#)

- les objectifs et le contenu de la formation ;
- la liste des formateurs et enseignants ;
- les horaires de la formation ;
- les modalités d'évaluation ;
- les coordonnées de la personne chargée des relations avec les stagiaires ;
- le règlement intérieur applicable (quand la formation a lieu dans les locaux de l'organisme et non dans l'établissement).

**2. Formalisme pendant la formation****Établissement des feuilles d'émargement**

Le Code du travail, dans sa version mise à jour par la dernière loi du 5 septembre 2018 ne prévoit plus expressément l'établissement des feuilles d'émargement, mais exige tout document prouvant la réalisation de la formation ([Article L6362-6 Code du travail](#)).

**L'ANFH continue de préconiser la délivrance de ces feuilles d'émargement.** Au fur et à mesure du déroulement de la formation réalisée en présentiel, l'organisme de formation fait signer à chaque stagiaire une feuille d'émargement contenant l'intitulé de l'action, son lieu de déroulement et ses horaires précis. Les feuilles d'émargement doivent être établies par demi-journée de formation et comporter la signature manuscrite ou électronique du stagiaire. Le procédé de signature électronique doit permettre de garantir avec certitude l'identité du stagiaire. La feuille d'émargement doit également être contresignée par le formateur.

**3. Formalisme après la formation****Délivrance d'une attestation de fin de formation**

L'organisme de formation doit remettre à chaque stagiaire une

attestation de fin de formation qui est à distinguer de l'attestation de présence et de la feuille d'émargement.

L'objectif de l'attestation de fin de formation étant de : « permettre à la personne de capitaliser les résultats des formations qu'elle suit tout au long de sa vie, notamment les actions de courte durée ne donnant pas lieu à une certification ».

## II. MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

---

### Durée minimale d'une action de formation

Les textes ne précisent pas la durée minimale d'une action de formation.

Pour autant, il apparaît que l'acquisition de connaissances et/ou de compétences suppose une durée minimale de formation.

Pour les séquences et/ou actions de FOAD, la durée minimale requise est de 30 minutes, réalisée de façon continue ou discontinue.

Modalité de la formation	En présentiel	À distance
Durée minimale*	égale ou supérieure à 1h de formation en continue (pas de fractionnement possible)	30 minutes (pouvant être réalisées de façon discontinue). Les séquences de formations discontinues ne peuvent être d'une durée inférieure à 15 minutes.

\* La durée minimale comprend les temps d'évaluation.

Dans le cas des APP, la durée de deux heures n'est pas à apprécier pour chaque séance. Chaque établissement détermine un nombre de sessions minimales pour que l'on considère qu'il s'agit d'une APP et qu'elle peut donner lieu à la délivrance d'une attestation de présence.

### Dépenses finançables par l'ANFH

L'ANFH peut financer, outre les coûts pédagogiques des actions de formation, les frais dits de déplacements c'est-à-dire les frais de transport, de repas et d'hébergements afférents à la formation.

En revanche, **les dépenses d'investissement ne sont pas finançables par l'ANFH**. En effet, les établissements ne peuvent demander en tant que tels le remboursement de matériel, abonnements etc. acquis pour réaliser des actions de formation.

Les coûts d'amortissement de ces matériels ainsi que les coûts de conception d'un tutoriel e-learning peuvent en revanche être intégrés aux coûts pédagogiques de l'action pour laquelle ils ont été achetés ou loués.

En fonction du dispositif mobilisé, l'ANFH peut prendre en charge totalement ou partiellement le traitement de l'agent. Dès lors que la formation est financée sur le plan de formation de l'établissement, le traitement n'est pris en charge que si l'agent est remplacé ❶.

*Remarque :* Les frais d'adhésion à une association qui permettraient éventuellement de faire baisser le coût d'une formation ou de la participation à un congrès par exemple, les coûts de location d'une plateforme de contenu e-learning, ne sont pas finançables par l'ANFH sur les fonds de la formation.

De même, la Contribution de vie étudiante et de campus (CVEC) ne peut pas faire l'objet d'une prise en charge sur les fonds de la formation.

❶ [Article 32.2 du règlement intérieur de l'ANFH](#)

❷ Pièces à conserver dans tous les cas par l'établissement, indépendamment de la signature ou non d'une convention de simplification.

### III. SYNTHÈSE

#### **Pièces à transmettre à l'ANFH pour la prise en charge d'une action de formation**

Demande de prise en charge

#### **Pièces à transmettre à la demande de l'ANFH ❷**

- Document pédagogique contenant les objectifs, le contenu de l'action et les moyens de réalisation
- Convention de formation comportant les mentions requises

## Annexe de la fiche n°3 : Les références réglementaires

---

<i>Références</i>	<i>Objets</i>	<i>Précisions</i>
<a href="#">Article L 6352-3 du Code du travail</a>	Règlement intérieur	Obligation d'établissement d'un règlement intérieur
<a href="#">L 6353-8 du Code du travail</a>	Obligations vis-à-vis du stagiaire Accès aux documents et justifications à apporter	Liste les documents à remettre aux stagiaires avant leur inscription en formation
<a href="#">Article L 6362-6 du Code du travail</a>	Réalisation des actions de formation Contenu de la prise en charge financière et modalités de paiement	Obligation de formalisation d'un programme pédagogique
<a href="#">Article D 6353-1 du Code du travail</a>		Obligation de signature d'une convention de formation
<a href="#">Article 32.2 du Règlement intérieur de l'ANFH</a>		Le traitement de l'agent parti en formation financée sur le plan n'est pris en charge que s'il est remplacé







CONDITIONS RELATIVES  
AUX MODALITÉS DE RÉALISATION  
D'UNE ACTION DE FORMATION

---

# 04 FORMATIONS MULTIMODALES

---

Au sens de la présente fiche,  
on entend par formations multimodales  
la combinaison de plusieurs modalités  
pédagogiques – en termes de lieux,  
de temps, de situations d'apprentissage  
et/ou d'outils pédagogiques –  
dans le cadre d'un processus  
d'apprentissage prédéfini.

### **Deux catégories de formations multimodales ont progressivement été reconnues par le code du travail :**

- les formations ouvertes et/ou à distance (FOAD), qui peuvent prendre des formes variées : visioconférence, classe virtuelle, webinar, coaching à distance (I) ;
- les formations en situation de travail, permettant l'acquisition de compétences en situation réelle (zoom à la fin de la fiche).

Elles ont pour point commun de ne pas être exclusivement réalisées en face à face pédagogique, dans une salle de formation dédiée distincte du lieu de travail.

Les formations multimodales mentionnées dans cette fiche ne sont pas exhaustives. D'autres modalités pédagogiques telles que les simulations en santé ont vocation à y figurer par la suite.

## **I. FORMATIONS OUVERTES ET/OU À DISTANCE (FOAD)**

---

### **1. Définition**

---

Les FOAD ne sont pas définies par le législateur. Il s'agit de modalités pédagogiques de formation et non de dispositifs de formation à part entière.

Dans sa circulaire de 2001 <sup>①</sup>, la DGEFP avait défini la FOAD comme : « un dispositif souple de formation organisé en fonction de besoins individuels ou collectifs (individus, entreprises, territoires). Elle comporte des apprentissages individualisés et l'accès à des ressources et compétences locales ou à distance. Elle n'est pas exécutée nécessairement sous le contrôle permanent d'un formateur ».

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale <sup>②</sup> a reconnu la FOAD comme une modalité pédagogique relevant du champ de la formation professionnelle continue (« FPC »).

La loi ° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel <sup>③</sup> a renforcé la FOAD, puisqu'elle a fait une **modalité de mise en œuvre de l'action de formation à part entière**. Sur ce point, la loi a été complétée par le décret n° 2018-1341 du

<sup>①</sup> [Circulaire DGEFP n°2001-22 du 20 juillet 2001](#)

<sup>②</sup> [La loi n°2014-288 du 5 mars 2014](#)

<sup>③</sup> [Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018](#)

28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux modalités de conventionnement des actions de développement des compétences ④.

④ [Décret n°2018-1341 du 28 décembre 2018](#)

Ainsi, les heures de FOAD peuvent être prises en charge par l'ANFH dès lors que l'organisme de formation qui les dispense respecte certaines conditions de fond et de forme ci-après définies.

## 2. Conditions

En sus des conditions exigées lors de la demande de financement d'une formation, certaines conditions propres à la FOAD sont exigées.

### Conditions prévues dans le document pédagogique ⑤

⑤ [Décret n°2018-1341 du 28 décembre 2018](#)

Les actions suivies en tout ou partie à distance doivent être encadrées de manière spécifique, notamment dans le document pédagogique. En effet doivent être prévues :

- Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

### Établissements et conservations des justificatifs d'assiduité : en pratique, l'exigence d'une attestation d'assiduité.

Comme indiqué dans la fiche n°3, la réglementation exige la délivrance par l'organisme de formation de pièces prouvant la réalisation de l'action de formation. Dans le cadre de la FOAD, l'établissement de feuilles d'émargement n'est pas adapté, ainsi l'ANFH pose l'exigence d'une attestation d'assiduité, reprenant les éléments essentiels devant être précisés préalablement à l'action de formation (travaux, accompagnement, évaluations...). Ainsi, pour chaque stagiaire, doit être établie une attestation d'assiduité mentionnant les objectifs, la nature et la durée estimée des heures réalisées à distance tels qu'ils figurent sur le programme de formation, les types de travaux et évaluations réalisés par le stagiaire et les modalités de correction.

Un modèle d'attestation d'assiduité est joint en annexe à la présente fiche, il est à noter que tout document portant l'ensemble des mentions énoncées dans ce modèle est accepté.

En cas de cycle de formation long, une attestation d'assiduité peut être établie à la fin de chaque jalon/module intermédiaire de manière à ce que celle-ci puisse donner lieu, le cas échéant, à un échelonnement des paiements par l'ANFH selon les modalités convenues au préalable avec l'organisme de formation.

Il n'est pas utile de communiquer à l'ANFH les relevés de temps de connexion. En effet, ces relevés de connexion ne constituent pas à eux seuls un élément probatoire suffisant. Ils ne peuvent être considérés que comme un indicateur, parmi un faisceau concordant d'indices, permettant de démontrer l'assiduité du stagiaire.

À cet égard, l'organisme de formation doit veiller à conserver les informations relatives au suivi et à l'accompagnement du stagiaire, les travaux et évaluations réalisés par ce dernier et les corrections y afférentes, notamment en cas de contrôle de l'ANFH et/ou de la DREETS. Il est recommandé de conserver ces documents pour une durée de 4 ans minimum après la fin de la formation (selon les dispositions des articles L. 6362-12 et L. 176 du livre des procédures fiscales qui prévoient que la prescription attachée au contrôle en matière de formation professionnelle continue correspondant à l'année en cours et aux trois années précédentes).

❶ Ne concerne que les établissements qui ne sont pas équipés d'un logiciel fourni par l'ANFH.

### **Récapitulatif: pièces à transmettre à l'ANFH au moment de la demande de prise en charge**

- Formulaire de demande de prise en charge ❶
- Document pédagogique adapté aux séquences de FOAD.
- Projet de convention de formation (en cas de formation externe).

Remarque: seul le formulaire de demande de prise en charge est à fournir systématiquement, le programme et la convention sont à fournir sur demande en cas de doute sur l'éligibilité.

## **3. Modalités de mise en œuvre**

---

Des typologies de FOAD distinctes, aux appellations variées :

→ **Le digital Learning** désigne la présence du numérique dans l'ensemble des parcours de formation (du contenu de formation au processus de formation). Il peut être intégré à toutes les modalités pédagogiques (présentielle, distancielle, synchrone, asynchrone) et également dans tous les types de techniques de formation (explicative, participative, auto réactive, tutorée, etc.).

→ **Le e-learning** (contraction d'electronic learning : apprentissage électronique) fait partie intégrante du digital learning. Il s'agit d'un mode d'apprentissage à distance synchrone (modalité d'échange d'informations en direct) ou asynchrone (modalité d'échange d'informations en différé) par voie numérique (ordinateur, tablette ou smartphone) mettant à disposition des apprenants des contenus pédagogiques via internet ou un réseau intranet.

→ **Les serious games** (jeux sérieux) sont des applications informatiques, dont l'objectif est de combiner à la fois des aspects utilitaires (Serious) tels, de manière non exhaustive, l'enseignement, l'apprentissage, la communication, ou encore l'information, avec des ressorts ludiques issus du jeu vidéo (Game). Il s'agit d'une forme particulière d'e-learning qui utilise les outils et les codes du jeu vidéo mais avec un objectif « sérieux/ludique » qui a pour but de s'écarter du simple divertissement attendu d'un jeu vidéo. Par exemple, ils amènent les apprenants à acquérir des compétences, à identifier une problématique, à se sensibiliser sur un sujet précis.

→ **Le social learning** désigne tous les dispositifs qui permettent d'ajouter une dimension sociale à la formation à distance dans le but d'augmenter la motivation et l'engagement des apprenants. Il s'agit d'une forme particulière d'e-learning qui regroupe plusieurs types de dispositifs tels que :

- Le MOOC (Massive Online Open Course : cours en ligne ouvert massivement) est un cours en ligne, gratuit (concernant l'inscription. En revanche, la validation des acquis donnant lieu à la délivrance d'un certificat peut s'avérer payante) et ouvert à tous. Il est généralement dispensé par une université ou un autre établissement de formation et s'organise souvent en plusieurs semaines. Un ou plusieurs formateurs sont disponibles pendant toute sa durée pour animer les échanges et offrir du feedback aux participants.

- Le SPOC (Small Private Online Course : cours en ligne privé en petit groupe) est un cours en ligne ayant un nombre limité de participants (moins de 30) pour favoriser le contact avec le formateur et augmenter son taux de complétion.
- La classe inversée engage l'idée d'inversion des logiques de répartition des activités. La théorie est suivie par les apprenants en distanciel. Les exercices et mises en oeuvre sont réalisés lors des temps en présentiel avec les formateurs.
- La classe virtuelle est une modalité de formation synchrone qui permet d'organiser, grâce à des outils informatiques et via internet, des sessions de formation par petits groupes. Elle est participative car son but est de permettre les échanges entre les apprenants et le formateur. Par conséquent, son nombre de participants doit être limité pour permettre à tous de participer.
- Le webinaire/webinar : (contraction de « web » et de « séminaire ») est une modalité de formation synchrone qui permet d'organiser, grâce à des outils informatiques et via internet, des sessions de formation. Le webinaire est transmissif et s'apparente dans son format à un cours magistral : par conséquent, il pourra accueillir de nombreux participants.

→ Le blended learning (formation hybride, mixte ou multimodale) est une approche pédagogique qui combine plusieurs modalités de formation : en présentiel et à distance, individuelle ou en groupe. La partie distancielle peut être synchrone ou asynchrone (Ex : une formation présentielle peut être complétée par un module e-learning qui servira de prérequis au présentiel).

### SOURCES :

- Cercle SIRH, Le SIRH : Enjeux, bonnes pratiques et innovation, 3e éditions Vuibert, 2017
- CRISTOL D., Dictionnaire de la formation : apprendre à l'ère du numérique, ESF sciences humaines, 2018
- DJAOUTI D., ALVAREZ J., Introduction au serious game, éditions Questions théoriques, 2012
- Guide de conception de formation ouverte et à distance (FOAD) dans le monde de la santé, HAS, 2015

### Durée estimée minimale d'une FOAD et cas d'une séquence de FOAD intégrée dans un parcours de formation (« blended-learning »)

Une FOAD d'une durée estimée inférieure à 30 minutes ne saurait constituer une action de formation éligible à un financement par l'ANFH. L'atteinte d'objectifs pédagogiques en moins de 30 minutes étant difficilement réalisable. La formation peut néanmoins être découpée en une ou plusieurs séquences d'une durée inférieure à 30 minutes (Modules d'une durée de 15 minutes minimum) intégrée(s) à un parcours de formation plus long et comprenant un encadrement pédagogique constitue(nt) une action de formation éligible à un financement par l'ANFH.

### Encadrement pédagogique d'une FOAD

Dans le cadre d'une FOAD, l'ANFH s'attache à vérifier la présence d'une forme d'encadrement pédagogique, car elle constitue l'une des conditions principales de l'éligibilité de l'action <sup>1</sup>. En effet, c'est cette condition qui permet de distinguer la FOAD d'une séquence d'auto-formation, cette dernière n'étant pas considérée comme une formation éligible et donc, finançable par l'ANFH. Cet encadrement pédagogique peut prendre diverses formes : échange avec le formateur sous la forme d'une assistance selon des modalités diverses (à distance, réunion en présentiel, etc.), qui peut être mis en place avant, pendant et/ou à l'issue de la formation. Il n'est pas exigé que cet encadrement soit permanent ni nécessairement réalisé à chaque séquence de FOAD.

### Focus sur les serious games

#### → À quelles conditions les serious games seraient-ils éligibles ?

Le serious game tout comme les autres formes de formations multimodales doit respecter les conditions susvisées pour être éligible et finançable par l'ANFH. Le serious game doit être distingué de la simulation, cette dernière étant un serious game de mise en situation.

Par conséquent, si celui-ci est proposé uniquement sous la forme d'un outil mis à disposition auprès d'agents, il n'apparaît pas comme étant éligible dès lors que son utilisation ne fait pas l'objet d'un accompagnement/encadrement pédagogique.

La seule mise à disposition d'outils de formation ne saurait constituer une action de formation éligible finançable par l'ANFH.

<sup>1</sup> L'article D. 6313-3-1 du Code du travail.

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend :

- 1° Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- 2° Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- 3° Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

Il s'agit d'auto-formation.

Dans l'hypothèse où il serait prévu en amont une réunion de déploiement du serious game auprès des agents, celui-ci ne pourrait malgré tout constituer une action de formation éligible dans la mesure où cet accompagnement apparaît plus technique que pédagogique. **Le serious game ne pourrait être éligible qu'à la condition que soit prévu un encadrement pédagogique en cours ou en fin de formation.** À titre d'exemple et de façon non exhaustive, il est possible de prévoir notamment l'organisation d'une réunion de synthèse avec l'ensemble des agents ayant suivi le module de formation. Cette réunion devrait alors être animée par un formateur afin de permettre aux agents de le questionner sur leurs éventuelles incompréhensions. Enfin, le serious game devra donner lieu à évaluation en fin de formation.

### → Qui est habilité à proposer le suivi d'un serious game ?

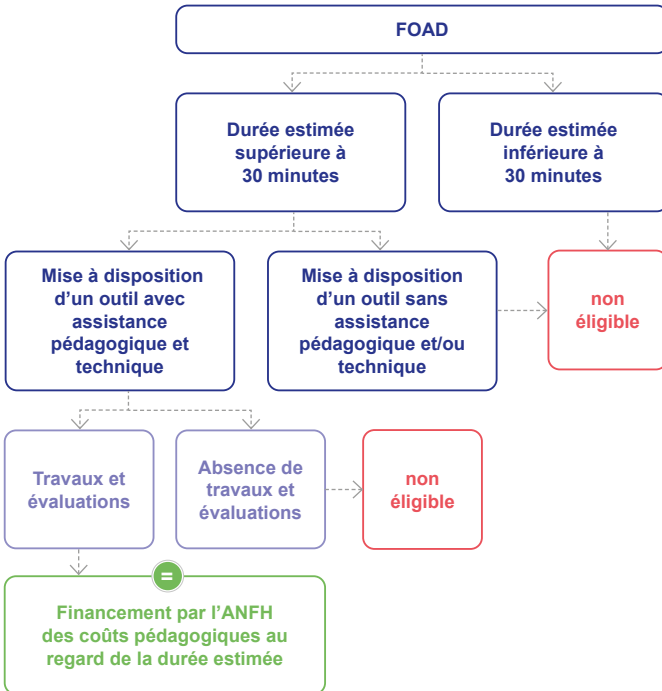
Les serious games sont généralement développés par des sociétés n'ayant pas nécessairement le statut d'organisme de formation déclaré. Auquel cas, le serious game proposé par une telle entreprise ne saurait être éligible et finançable par l'ANFH. Toutefois, les serious games sont habituellement achetés par des organismes de formation déclarés ou des établissements hospitaliers. Dans cette hypothèse, si le serious game est intégré dans un programme pédagogique et qu'il respecte l'ensemble des conditions susvisées, celui-ci pourra être considéré comme éligible et donc finançable par l'ANFH que ce soit un organisme de formation déclaré ou un établissement hospitalier qui en propose le suivi.

## 4. Arbre de décision

---



**Comment reconnaître une action de FOAD éligible ?  
Quels sont les types de FOAD éligibles ?**



Formations multimodales	Éligible <sup>①</sup>	Non éligible
Classes inversées / classes virtuelles	X	
Formation mixte (présentiel + distanciel)	X	
Formation e-learning (100%) avec accompagnement	X	
Formation e-learning (en auto-formation)		X
MOOC/SPOC	X	
Serious games	X	

<sup>①</sup> Sous réserve du respect des conditions susvisées notamment la nécessité d'avoir un minimum d'encadrement pédagogique.

## ZOOM SUR LES FORMATIONS EN SITUATION DE TRAVAIL

### 1. Définition

② [Article L.6313-2 du Code du travail](#)

③ [Ce principe était posé par l'ancien article D6321-3 du Code du travail](#)

④ [Article D. 6321-3 du code du travail](#)

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et le décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 définissent l'action de formation comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ②. Elle précise que celle-ci peut être réalisée en situation de travail. En pratique, l'action de formation pourrait être organisée dans la même unité de temps et de lieu que le « travail » mettant ainsi fin au principe selon lequel la formation doit se dérouler dans des locaux distincts des lieux de travail ③. Ainsi **la FEST est reconnue comme une modalité pédagogique de formation, au même titre que la FOAD ou la formation en présentiel.** ④ Elle entre donc dans le champ de la formation professionnelle et peut être considérée comme éligible.

### 2. Conditions et modalités de mise en œuvre

Le décret n°2018-1341 du 28 décembre 2018 a donné davantage de précisions sur les différents éléments et phases à identifier pour qu'une action constitue une action de formation en situation de travail :

→ L'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques

→ La désignation préalable d'un **formateur pouvant exercer une fonction tutorale**

→ La mise en place de **phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail** et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'expliciter les apprentissages

→ **Des évaluations spécifiques** des acquis de la formation

qui jalonnent ou concluent l'action.

### **Détermination d'objectifs convenus entre l'établissement et le stagiaire assortis d'un « droit » à l'erreur**

Afin que la FEST se déroule dans des conditions adaptées, il apparaît indispensable qu'au préalable soient déterminés des objectifs de formation entre l'établissement et le stagiaire. Dans le cadre de la réalisation de la formation, le stagiaire devra parvenir à atteindre les objectifs identifiés afin de « valider » sa formation. En revanche, en cours de formation celui-ci devrait pouvoir avoir « un droit » à l'erreur non sanctionnable par son employeur. En pratique ce droit à l'erreur sera difficilement applicable aux personnels soignants. Pour ces publics, des mannequins ou des patients standardisés pourraient permettre la mise en place de situations de travail proches du réel tout en évitant les conséquences néfastes du droit à l'erreur pour les patients.

### **Formalisation d'un processus pédagogique et désignation d'un tuteur**

Chaque FEST devrait obligatoirement donner lieu à la désignation d'un [tuteur au sein de l'établissement](#). Celui-ci sera chargé de former et encadrer le stagiaire au cours de sa formation. Les moyens alloués à la formation devraient également être formalisés. L'établissement d'un protocole individuel de formation pourrait être envisagé afin d'éviter des formalisations standardisées peu adaptées à toutes les situations pouvant être rencontrées dans les FEST.

### **Modalités de reconnaissance de la FEST**

Le décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 a intégré la FEST dans les modalités de formation.

## Annexe de la fiche n°4 : Les références réglementaires

<i>Références</i>	<i>Objets</i>	<i>Précisions</i>
<a href="#"><u>Circulaire DGEFP n°2001-22 du 20 juillet 2001</u></a>	Concernes les formations ouvertes et/ou à distance	Définition de la FOAD, obligation des prestataires, imputabilité des dépenses sur l'obligation de participation des employeurs
<a href="#"><u>Loi n°2014-288 du 5 mars 2014</u></a>	Relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale Relative à la liberté de choisir son avenir professionnel	Reconnait la FOAD comme modalité pédagogique relevant de la FPC
<a href="#"><u>Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018</u></a>	Relatif aux actions de formation et aux modalités de conventionnement des actions de développement des compétences	La FOAD est une modalité de mise en œuvre de l'action de formation
<a href="#"><u>Décret n°2018-1341 du 28 décembre 2018</u></a>	Généralités sur les actions de formation	Nécessité de produire un document pédagogique
<a href="#"><u>Article D 6313-3-1 du Code du travail</u></a>		La formation à distance doit comprendre une assistance technique et pédagogique





# FORMATIONS OBLIGATOIRES

---

La présente fiche définit ce qu'est une « formation obligatoire » au sens du Code du travail et donne des exemples courants dans l'univers de la Fonction publique hospitalière. Ces formations sont généralement rendues obligatoires dans notre secteur soit par un texte du Code du travail, soit par un texte du Code de la santé publique.

# I. DÉFINITION ET CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

## 1. Définition

La notion de « formation obligatoire » n'est pas définie explicitement par le droit en vigueur. Tout au plus la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel <sup>①</sup> fait référence à cette notion mais de façon indirecte (art. 8).

<sup>①</sup> [Article 8 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018](#)

Elle définit les formations obligatoires comme étant celles qui « conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires » <sup>②</sup>.

<sup>②</sup> [Article L 6321-2 du Code du travail](#)

Elle ne comprend cependant pas les formations qui pourraient être imposées par un texte de nature administrative (circulaire, instruction, note interne, etc.). Elle ne comprend pas non plus les recommandations émises par des autorités de régulation (notamment les recommandations de la HAS). Il convient de retenir **qu'une formation obligatoire est une formation qui est imposée par un texte légal ou réglementaire pour l'exercice d'une activité**. Dans notre secteur, cela résulte essentiellement de textes du Code du travail ou du Code de la santé publique.

## 2. Conditions d'éligibilité des formations obligatoires

Jusqu'à l'éligibilité des actions de formation à la sécurité devait répondre à deux critères définis par une circulaire de la DGEFP, dont la mise en œuvre n'était pas toujours claire. Dorénavant cette circulaire n'est plus en vigueur. La nouvelle définition fixée par le code du travail des formations obligatoires rend plus simple l'identification des formations éligibles :

**→ Les formations obligatoires car rendues nécessaires pour exercer une activité, sont éligibles à un financement sur les fonds de la formation.**

Le paramètre important à observer est donc **le lien entre la formation et la profession de l'agent**.



Cela se traduit bien souvent par l'obtention d'une certification ou d'une habilitation, par un organisme agréé pour la délivrer.  
Exemple : Formation à la sécurité pour un personnel qui gère toute la sécurité d'un département ou d'un site.

→ A contrario, **les formations qui relèvent de l'obligation générale de sécurité de l'employeur ne sont pas éligibles.**

Au niveau du public, ce sont généralement des formations courtes visant un public large.

Exemple : formations ou sensibilisations à la Sécurité incendie, formation équipier de première intervention. ③

Exception à cette définition :

L'ANFH reconnaît comme éligible la formation AFGSU pour tous les personnels et la prend ainsi en charge, quand bien même elle n'est pas directement nécessaire pour occuper un poste.

③ [Article L 4121-1 du Code du travail](#)

**Ne sont pas éligibles les actions ou formations qui :**

- constituent de simples vérifications de connaissances;
- concernent uniquement des informations ou transmissions de consignes sur les conditions d'ergonomie ou de sécurité;
- traitent des conditions de circulation dans l'établissement, de la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre;
- sont relatives aux exercices d'évacuation des locaux en cas d'incendie ou à la manipulation des extincteurs.

*Précision : Les formations obligatoires sont éligibles, qu'il s'agisse d'une formation initiale ou d'un recyclage (la réglementation ne les distingue pas).*

## II. EXEMPLES DE FORMATIONS OBLIGATOIRES AU SENS DU CODE DU TRAVAIL

→ Tout travailleur qui effectue des travaux sous tension est titulaire d'une habilitation spécifique délivrée par l'employeur après l'obtention d'un document délivré par un organisme de formation agréé.

L'organisme atteste que le travailleur a acquis les connaissances et compétences nécessaires. L'habilitation spécifique est délivrée, maintenue ou renouvelée selon les modalités contenues dans des normes spécifiques (article R. 4544-11 du Code du travail ④).

④ [Article R 4544-11 du Code du travail](#)

→ Les personnes qui interviennent dans le transport des matières dangereuses, soumis à des obligations de sécurité, doivent suivre une formation adaptée à leurs fonctions et responsabilités. Les conducteurs routiers doivent être titulaires d'un certificat de formation dit «ADR» (en référence à l'accord européen relatif au transport de marchandises dangereuses), délivré pour 5 ans, après une formation et réussite d'un examen. Les formations et certificats sont délivrés par des organismes de formation agréés. Dans le cas du transport des substances radioactives, les travailleurs doivent en outre recevoir une formation à la radioprotection (Arrêté du 29 mai 2009 relatif aux transports de marchandises dangereuses par voies terrestres <sup>1</sup> (dit «arrêté TMD»). Ces formations obligatoires sont éligibles à un financement sur les fonds de la formation professionnelle à condition que le personnel ciblé pour suivre cette formation soit celui qui en a besoin pour l'exercice de son activité.

<sup>1</sup> Arrêté du 29 mai 2009

### III. EXEMPLES DE FORMATIONS OBLIGATOIRES AU SENS DU CODE DE LA SANTÉ PUBLIQUE

---

#### 1. Formation en radioprotection

---

Les professionnels pratiquant des actes de radiodiagnostic, de radiothérapie ou de médecine nucléaire à des fins de diagnostic médical, de prise en charge thérapeutique, de dépistage, de prévention ou de recherche biomédicale exposant les personnes à des rayonnements ionisants et les professionnels participant à la réalisation de ces actes et au contrôle de réception et de performances des dispositifs médicaux doivent bénéficier, dans leur domaine de compétence, d'une formation théorique et pratique relative à l'exercice pratique et à la protection des personnes exposées à des fins médicales.

Les professionnels de santé, demandeurs d'actes de diagnostic médical utilisant les rayonnements ionisants, doivent bénéficier d'une formation initiale et continue portant sur les risques liés aux rayonnements ionisants et sur l'application à ces actes du principe

de justification (article L. 1333-19 du Code de la santé publique ②). Il s'agit donc pour ces professionnels d'une formation obligatoire au sens du Code de la santé publique. L'emploi des rayonnements ionisants sur le corps humain est réservé aux médecins et chirurgiens-dentistes justifiant des compétences requises pour réaliser des actes utilisant des rayonnements ionisants. Les professionnels de santé qui ont bénéficié d'une formation adaptée à l'utilisation médicale des rayonnements ionisants peuvent être associés aux procédures de réalisation des actes. En radiothérapie, les autres professionnels associés à la mise en œuvre du processus d'optimisation bénéficient d'une formation adaptée à la planification des doses délivrées (article R. 1333-68 du Code de la santé publique ③).

② [Article L. 1333-19 du Code de la santé publique](#)

③ [Article L. 1333-19 du Code de la santé publique](#)

## 2. Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence

**L'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence comprend trois degrés :**

- **l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 1** destinée à l'ensemble des personnels, non professionnels de santé, exerçant au sein d'un établissement de santé, d'une structure médico-sociale ou dans un cabinet libéral auprès d'un professionnel de santé libéral ;
- **l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 2** destinée aux professionnels exerçant une des professions de santé et aux étudiants inscrits dans une université, une école ou un institut de formation préparant à l'obtention d'un diplôme en vue de l'exercice de l'une de ces professions de santé. Cette attestation est également ouverte aux personnes titulaires du diplôme d'État d'aide médico-psychologique ;
- **l'attestation de formation spécialisée aux gestes et soins d'urgence en situation sanitaire exceptionnelle** destinée aux professionnels de santé et aux personnels ayant vocation à intervenir en cas de situation sanitaire exceptionnelle dans les établissements de santé et les établissements médico-sociaux. La délivrance de l'une de ces attestations est subordonnée à la validation de chacun des modules qui composent la formation, fondée sur la vérification de l'acquisition par le stagiaire des connaissances, des gestes et des comportements adaptés à une

situation d'urgence. Pour l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence en situation sanitaire exceptionnelle, la validation de l'un des trois modules qui la composent donne lieu à la délivrance d'une attestation spécifique correspondant au module enseigné (Arrêté du 30 décembre 2014 *relatif à l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence* ❶).

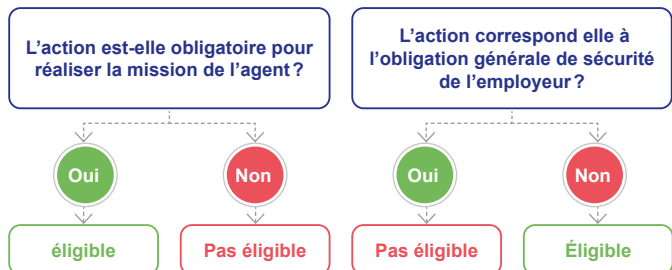
❶ [Arrêté du 30 décembre 2014 relatif à l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence](#)

L'établissement peut mettre en œuvre une formation interne AFGSU s'il dispose d'un formateur interne habilité et formé par un centre d'enseignement des soins d'urgence (CESU) et répondant aux conditions d'expérience professionnelle fixées par la réglementation (un an au cours des dix dernières années dans une structure de médecin d'urgence, dans un service de réanimation, d'anesthésie-réanimation, de surveillance continue post-interventionnelle, de soins intensifs ou dans un établissement de santé autorisé).

L'obtention de cette AFGSU étant obligatoire pour valider la majorité des formations médicales et paramédicales, il s'agit bien d'une formation obligatoire pour ces personnels.

Par ailleurs, l'ANFH considère également comme éligible aux fonds de la formation l'AFGSU pour les autres types de personnel.

### Arbre de décision récapitulatif



## IV. LES FORMATIONS SYNDICALES DES MEMBRES DU CSE DANS LES ETABLISSEMENTS

La loi de transformation de la fonction publique a fusionné le CTE et le CHSCT des établissements en une instance unique de concertation : le CSE.

La formation des membres du CSE est rendue obligatoire par les textes et est à la charge des établissements hors du plan de formation. Selon l'article 75 du décret du 3 décembre 2021 [e](#) les représentants du personnel bénéficient :

[e](#) Art 75 du décret du 3 décembre 2021

- D'une formation portant sur les compétences du comité d'une durée minimale de cinq jours au cours de leur mandat ;
- D'une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de cinq jours au cours de leur mandat. Cette formation est renouvelée à chaque mandat.

## V. TABLEAU RÉCAPITULATIF DES PRINCIPALES FORMATIONS OBLIGATOIRES

Thèmes	Formations	Personnel concerné
<b>Sécurité des personnes</b>	Formation à la sécurité	Personnel embauché, personnel temporaire, personne qui change de poste de travail ou de technique
	Formations de qualification du personnel permanent des services de sécurité incendie et d'assistance à la personne (SSIAP)	Agents spécialement formés au métier de la sécurité incendie et à l'assistance à personnes dans les établissements recevant du public (ERP)
	Formation générale sécurité incendie	Tout le personnel
	Formation au risque attentat	Tout le personnel
	Formation risque amiante	Agents exposés ou susceptibles d'être exposés à l'amiante
	Formation à l'habilitation électrique	Tout agent intervenant sur ou à proximité des installations électriques
	Autorisation de conduite ou CACES	Conducteur de chariots élévateurs, de grues, engins à conducteur porté, plateforme mobile, grues auxiliaires...
	Permis de conduire.	
<b>Formation propre au secteur sanitaire</b>	Formations en radioprotection	Professionnels pratiquant des actes de radiothérapie ou de médecine nucléaire à des fins de diagnostic, de traitement ou de recherche biomédicale exposant les personnes à des rayonnements ionisants ou participant à la réalisation de ces actes et à la maintenance et au contrôle de qualité des dispositifs médicaux devant être dispensées en début d'exercice. Équipes spéciales d'intervention technique, médicale ou sanitaire, équipes du SAMU des établissements de santé de référence. Personnel compétent en radioprotection.
	Formations aux gestes et soins d'urgence (AFGSU)	Toute personne travaillant en établissement de santé pour le niveau 1. Pour le dernier niveau : équipes spéciales d'intervention technique, médicale ou sanitaire, équipes du SAMU des établissements de santé de référence (sauf dispense pour les personnels justifiant d'une qualification ou d'une formation préalable équivalente aux connaissances requises)
	Formations de personnels très spécialisés : conducteurs d'autoclaves, personnels travaillant en milieu hyperbare	Personnel au contact de ces outils/matériels
<b>Sécurité de l'environnement</b>	Formation transport matières dangereuses	Chauffeurs de transport de matières dangereuses et intervenants hors chauffeurs
Formation des représentants du personnel	Formation des membres du CSE	Membres élus pour représenter le personnel au sein du CSE

Temporalité de la formation	Recyclage	Éligibilité
Dès la prise de poste et formation renouvelée périodiquement en fonction de la réglementation ou d'un accord collectif ou convention	Renouvellement périodique sans date butoir obligatoire	Si connaissances de base indispensables : NON Si vise l'acquisition de compétences : OUI
Une formation initiale	Si peu d'heures de mise en pratique : formation de remise à niveau. Sinon, au bout de trois ans	OUI
Régulièrement selon la réglementation applicable aux ERP	Périodiquement en application de la réglementation ERP	NON
Régulièrement	–	NON
Formation préalable à toute intervention susceptible de l'exposer à l'amiante	Au bout de 6 mois pour le premier, puis tous les 3 ans	OUI
Avant le début des travaux	Tous les 3 ans	OUI
Avant prise de poste. Formation de 2 à 5 jours en fonction de la catégorie	De 5 à 10 ans en fonction du CACES	OUI
Formation préalable à l'intervention sauf si déjà suivie dans la formation initiale ou dans une habilitation/qualification spéciale	–	Éligible quand obligatoire pour réaliser une formation (exemple : Ambulancier). OUI
À la prise de poste si le personnel n'est pas déjà formé	Recyclage obligatoire au bout de 4 ans.	OUI pour tous les professionnels, y compris les professionnels non médicaux ni soignants.
À la prise de poste		OUI
Avant le transport de matières dangereuses. Module de base : 3 jours de formations	–	OUI
Au début du mandat et une fois par mandat seulement	–	NON (pris en charge en dehors des fonds de la formation)

## Annexe de la fiche n°5 : Les références réglementaires

<i>Références</i>	<i>Objets</i>	<i>Précisions</i>
<a href="#">Article L 1333-19 du Code de la santé publique</a>	Rayonnements ionisants et prévention des risques sanitaires liés à l'environnement et au travail	Formation des professionnels de santé demandeurs d'actes de diagnostic médical utilisant les rayonnements ionisants
<a href="#">Article L 4121-1 du Code du travail</a>	Obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail	Obligation générale de sécurité de l'employeur
<a href="#">Article L 6321-2 du Code du travail</a>	Régime applicable aux heures de formation	Définit les formations obligatoires
<a href="#">R 4544-11 du Code du travail</a>	Travailleurs autorisés à effectuer des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage	Délivrance d'une habilitation spécifique pour tout travailleur qui effectue des travaux sous tension
<a href="#">Arrêté du 30 décembre 2014</a>	Relatif à l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence	
<a href="#">Arrêté du 29 mai 2019</a>	Relatif aux transports de marchandises dangereuses par voies terrestres	Formation en radioprotection pour les travailleurs transportant des substances radioactives
<a href="#">Décret n°2021-1570 du 3 décembre 2021</a>	Relatif aux CSE des établissements publics de santé	Formation obligatoire des membres du CSE







CATÉGORIES PARTICULIÈRES  
D' ACTIONS ÉLIGIBLES

---

# 06 FORMATIONS RÉALISÉES DANS LE CADRE DU DPC

---

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, chaque professionnel de santé doit justifier, sur une période de trois ans, de son engagement dans une démarche de développement professionnel continu.

## I. LE PARCOURS DE DPC DES PERSONNELS MÉDICAUX ET PARAMÉDICAUX

---

Pour satisfaire à son obligation de développement professionnel continu, chaque professionnel de santé doit :

- soit avoir suivi un parcours de DPC défini par le conseil national professionnel compétent ;
- soit justifier au cours d'une période de 3 ans :
  - de son engagement dans une démarche d'accréditation pour les professionnels exerçant une spécialité ou une activité « à risque » ;
  - Ou de son engagement dans une **démarche de DPC (= parcours libre) comportant des actions de formation, d'évaluation et d'amélioration des pratiques et de gestion des risques. La démarche doit comporter au moins 2 de ces 3 types d'actions et au moins 1 action s'inscrivant dans le cadre des orientations prioritaires de DPC définies par arrêté ministériel.**

Les actions peuvent soit être considérées comme des Programmes d'actions prioritaires au regard des orientations définies dans l'arrêté (PAP), soit non prioritaires (NPAP).

Trois types d'actions: Actions de formation classiques, Actions de gestion des risques et actions d'analyse des pratiques professionnelles.

## II. CONDITIONS RELATIVES AU PERSONNEL MÉDICAL

---

### 1. Public médical éligible au DPC (fonds DPC Médical)

---

#### **Public concerné par l'obligation de DPC et pris en charge par l'ANFH**

- Médecins (dont médecins du travail PU-PH)
- Chirurgiens-dentistes
- Pharmaciens

**Public non concerné par l'obligation de DPC  
et pris en charge par l'ANFH**

→ Praticien associé dont Praticiens A Diplôme Hors Union  
Européenne (PADHUE)

**Public non concerné par l'obligation de DPC  
et non pris en charge par l'ANFH**

→ Internes  
→ Étudiants

### III. CONDITIONS RELATIVES AUX PROFESSIONNELS DE SANTÉ DE LA FPH

---

#### 1. Professionnels de santé de la Fonction publique hospitalière, éligibles au DPC (fonds PLAN) ①

---

**Public concerné par l'obligation de DPC  
et pris en charge par l'ANFH**

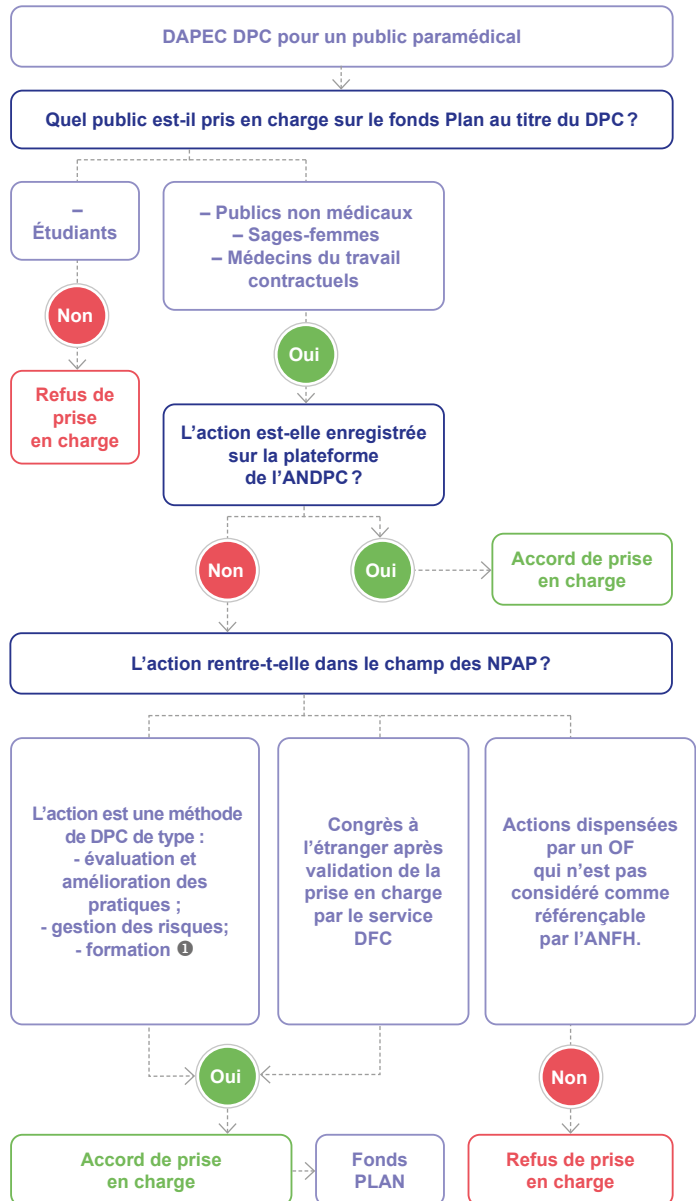
→ Publics paramédicaux  
→ Sages-femmes  
→ Médecins du travail contractuel

**Public non concerné par l'obligation  
de DPC et non pris en charge par l'ANFH**

→ Étudiants

① On parle ici du public non médical, mais considéré comme professionnel de santé et à la fois comme agent de la Fonction publique hospitalière.

## 2. Arbre de décision



① Voir la liste exhaustive des méthodes de DPC validées par la HAS







CATÉGORIES PARTICULIÈRES  
D' ACTIONS ÉLIGIBLES

---

07

# DISPOSITIFS INDIVIDUELS

---

Au delà des prises en charge  
dans le cadre du plan de formation,  
l'ANFH finance aussi des dispositifs  
de formation individuels.

Les fonctionnaires et agents contractuels disposent de droits individuels à la formation.

Ceux-ci s'inscrivent dans plusieurs dispositifs qui peuvent être financés par l'ANFH *via* la cotisation annuelle obligatoire de 0,2% versée par les établissements.

① [Article 41 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986](#)

Les dispositifs finançables inscrits dans la typologie FPTLV sont les suivants ① :

→ Le congé de formation professionnelle

→ Le bilan de compétences

→ La validation des acquis de l'expérience

Les actions qui peuvent être prises en charge sur ces dispositifs obéissent à des règles d'éligibilité spécifiques par rapport aux actions de formation classiques, c'est pourquoi nous les traitons à part dans cette fiche.

**Les dispositifs individuels s'adressent à tout agent titulaire, stagiaire ou contractuel de la Fonction publique hospitalière.** Ils lui permettent de demander, à titre individuel, un financement auprès de l'ANFH :

→ d'une formation dans le cadre du Congé de formation professionnelle (CFP) ;

→ d'un bilan de compétences dans le cadre du Congé Bilan de compétences ;

→ d'un accompagnement validation des acquis de l'expérience (VAE) ou module facultatif de 70 heures pour certains diplômes, dans le cadre du Congé VAE.

Dispositifs	CFP	Bilan de compétences	Congé VAE
<b>Définitions</b>	Dispositif permettant aux agents de parfaire leur formation professionnelle. Droit ouvert à chaque agent titulaire ou non.	Dispositif permettant aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou de formation.	Dispositif permettant de faire reconnaître les compétences acquises par l'expérience professionnelle ou personnelle en obtenant un titre, un certificat ou un diplôme.
<b>Conditions d'accès et ancienneté requise</b>	3 ans de services effectifs dans les établissements qui relèvent de la Fonction publique hospitalière. Agent en position d'activité (Les services accomplis à temps partiel sont assimilés à des périodes de travail à temps plein).	2 ans de services effectifs dans les établissements qui relèvent de la Fonction publique hospitalière.	Agent en position d'activité. Pas d'ancienneté requise pour un financement ANFH.
<b>Organismes</b>	Certifiés Qualiopi pour les actions de formation.	Certifiés Qualiopi pour les actions de Bilans de compétences.	Certifiés Qualiopi pour les actions de VAE.
<b>Engagement de servir</b>	Engagement de servir dans la Fonction publique pendant 3 fois la durée d'indemnisation (dispense possible) par l'autorité de nomination après avis de l'instance paritaire compétente).	Pas d'engagement de servir.	Pas d'engagement de servir.
<b>Prise en charge indemnités par l'ANFH (remboursées à l'employeur)</b>	85% du montant total du traitement brut et de l'indemnité de résidence perçue par l'agent au moment de sa mise en congé (+15% remboursé par le Fonds pour l'Emploi Hospitalier FEH à l'établissement, pour les agents catégorie C durant la première année de formation).	100% pris en charge par l'ANFH (si BC réalisés sur temps de travail).	100% pris en charge par l'ANFH
<b>Autres fonds mobilisables</b>	Uniquement finançable sur la contribution des établissements de la FPH s'élevant à 0,2% de la masse salariale : cotisation obligatoire mutualisée au premier euro.		Finançable sur : – la contribution des établissements s'élevant à 0,2% de la masse salariale ; – le plan de formation de l'établissement.
<b>Durée</b>	Durée minimale de 10 jours (possibilité de les fractionner). La durée totale des CFP est plafonnée à 3 ans sur l'ensemble de la carrière. Le financement est limité à 12 mois pour l'ensemble de la carrière (prolongement possible pour une année supplémentaire dans le cas d'une formation de plus deux ans). Il est porté à 5 ans pour les agents appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L 422-3 du CGFP.	24 h  72 h pour Les agents appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L 422-3 du CGFP	Accompagnement VAE jusqu'à 24H (+ module facultatif pour les diplômés d'aide-soignante et auxiliaire de puériculture de 70H). Une démarche VAE finançable par an.  72 h pour les agent appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L 422-3 du CGFP.
<b>Hors / sur temps de travail</b>	Sur temps de travail uniquement (avec autorisation d'absence de l'employeur).	Sur (avec autorisation de l'employeur) ou hors temps de travail.	Sur temps de travail uniquement, avec autorisation de l'employeur.

---

### 1. Le congé de formation professionnelle

---

#### Définition

Cf. Tableau.

#### Exclusivité du congé

Le congé de formation professionnelle est octroyé aux seuls agents en position d'activité et est exclusif des autres congés : congé annuel, congé de maladie, Congé de longue maladie (C.L.M), congé de longue durée (CLD), congé pour maternité ou pour adoption, congé de paternité, congé pour formation syndicale, congé aux fonctionnaires de moins de vingt-cinq ans pour participation aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, congé de présence parentale, congé pour bilan de compétences, congé pour VAE, congé pour accompagnement d'une personne en fin de vie, congé pour siéger comme représentant d'une association de loi 1901 ❶.

Il est également exclusif d'un temps partiel thérapeutique ❷.

#### Remboursement des indemnités perçues

En cas de constat d'absence sans motif valable, il est mis fin, s'il y a lieu, au CFP et l'agent doit rembourser les indemnités qu'il a perçues ❸.

❶ Le fait que le fonctionnaire soit en congé, notamment en congé de maladie, ne l'empêche pas de déposer un dossier de CFP auprès de l'ANFH, à condition qu'il ait repris son activité à la date du début effectif du CFP.

❷ [Circulaire du 11 février 2010](#)

❸ [Article 35 du décret du 21 août 2008](#)

---

### 2. Le bilan de compétences

---

#### Définition

Cf. Tableau.

#### Prise en charge par l'ANFH

Le bilan de compétences est éligible aux financements de l'ANFH dès lors que le prestataire est certifié Qualiopi et qu'il suit les

modalités d'application du bilan de compétences décidées par les instances nationales de l'ANFH. L'ANFH exige notamment un face à face de minimum 18h (hors passation de tests etc...).

### 3. La validation des acquis de l'expérience

#### Définition

Les agents peuvent bénéficier « d'actions de formation en vue de la validation des acquis de leur expérience ». Pour suivre ces actions, les agents peuvent bénéficier annuellement, à leur demande, d'un congé pour validation des acquis de l'expérience. Ce congé ne peut excéder 24 heures de temps de travail ④, 72 heures pour les agent appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L 422-3 du CGFP ⑤.

④ [Article 28 du décret du 21 août 2008](#)

⑤ [Décret n° 2022-10143 du 22 juillet 2022](#)

La prise en charge auprès de l'ANFH ne peut se faire qu'après validation du livret 1 par l'organisme certificateur.

#### Priorités de prise en charge fixées par l'ANFH

Les congés de VAE sont finançables par l'ANFH sous réserve des plafonds de prises en charge.

Il revient à l'ANFH de définir les règles relatives à la prise en charge et au règlement des dépenses afférentes aux frais pédagogiques, de transport et d'hébergement occasionnés par le congé ⑥.

⑥ [Article 31 du décret du 21 août 2008](#)

⑦ [Circulaire du 11 février 2010](#)

La décision de financement de la formation relève de la compétence exclusive de l'ANFH selon les priorités qu'elle a définies ⑦.

## Annexe de la fiche n°7 : Les références réglementaires

<i>Références</i>	<i>Objets</i>	<i>Précisions</i>
<a href="#">Article 41 de la loi 86-33</a>	Dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière	Droit des agents de bénéficier du congé de formation professionnelle, du bilan de compétences et de la validation des acquis de l'expérience
<a href="#">Décret n°2008-824 du 21 aout 2008</a>	Relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière	Remboursement des indemnités perçues en cas d'absence d'un agent en CFP sans motif valable. Le congé VAE ne peut excéder 24 heures du temps de travail.
<a href="#">Circulaire DHOS/RH4 n°2010-57 du 11 février 2010</a>	Mise en œuvre du congé de formation professionnelle des agents de la fonction publique hospitalière	Le CFP est exclusif du temps partiel thérapeutique. La décision de financement de la VAE appartient exclusivement à l'ANFH.
<a href="#">Décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022</a>	Relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle	Droits étendus à la formation pour certains catégories d'agents







## CATÉGORIES PARTICULIÈRES D' ACTIONS ÉLIGIBLES

---

# 08 AUTRES ACTIONS ÉLIGIBLES

---

Des actions qui ne sont pas explicitement prévues par la typologie FPTLV s'avèrent tout de même éligibles à un financement. Il convient de faire un focus sur ces actions et leurs spécificités.

# I. LES CONGRÈS, CONFÉRENCES, COLLOQUES, SÉMINAIRES, VOYAGES D'ÉTUDES

---

## 1. Définition

---

Généralement, il s'agit d'actions collectives ayant vocation à rassembler un public plus large qu'à l'occasion d'une formation. En dépit de leur dénomination diverse, ces événements peuvent être pris en charge par l'ANFH dès lors qu'ils sont construits comme un [parcours pédagogique](#), conformément à la définition de l'action de formation (Article L6313-2 du Code du travail).

## 2. Modalités de mise en œuvre

---

Le prestataire proposant cet événement doit, comme tout organisme de formation, disposer d'un numéro de déclaration d'activité. Les pièces justificatives classiques sont exigées (document décrivant le contenu et les objectifs de l'action, feuille d'émergence, facture). Un document doit être établi permettant d'identifier un [public ciblé](#) et des [objectifs clairs](#). Dans le cas où l'organisation de l'évènement n'est pas assurée par un prestataire de formation, un document le liant à ce dernier est nécessaire : convention de mandatement. De plus, l'ANFH exige que l'existence de ce mandat soit mentionnée sur la facture pour pouvoir la régler. [Attention : les frais d'adhésion à un organisme/association organisateur de congrès ou de colloque ne peuvent être pris en charge par l'ANFH.](#)

### **Le cas des voyages d'études**

Les demandes de prise en charge de voyages d'études sur la formation doivent faire l'objet d'un examen attentif. En effet, comme tout autre action de formation il convient de s'assurer que ce voyage [s'inscrit dans un parcours de formation plus global et qu'un document a été élaboré afin de préciser le public ciblé et des objectifs qui y correspondent avec des moyens d'évaluation](#) de la réalisation de ces objectifs. Attention : La prise en charge est limitée aux séquences qui sont caractérisées comme de la formation à proprement parler.

## II. LES ACTIONS DE CERTIFICATION (SANS FORMATION ASSOCIÉE)

Ces actions permettent à un agent d'obtenir une **certification totale** sans avoir bénéficié d'une formation préalable ni procédé à une validation des acquis de son expérience professionnelle. Il peut par exemple s'agir de l'obtention du certificat Cléa, du TOEIC, des certificats Microsoft, etc. Dans la situation où l'organisme certificateur accepte d'inscrire à(aux) examen(s) le stagiaire sans formation préalable, **l'action de certification proprement dite apparaît éligible à un financement de l'ANFH** dès lors que :

- L'organisme certificateur est considéré comme référencé par l'ANFH ;
- Une attestation de réussite ou de réalisation de l'examen est établie par l'organisme certificateur.
- La certification est enregistrée aux répertoires nationaux (répertoire spécifique, RNCP)

La reconnaissance de l'éligibilité des actions de certification s'inscrit en effet dans le droit fil de l'évolution de la formation professionnelle tout au long de la vie, laquelle vise à promouvoir la sécurisation des parcours professionnels notamment au travers d'actions de promotion et de certifications.

## III - LE DOCTORAT

Le doctorat peut être considéré comme une action de formation même s'il a la spécificité de mêler des temps de formation, des temps de recherche voire des temps d'enseignement. Ainsi, les frais d'inscription peuvent faire l'objet d'une prise en charge sur le plan. Cependant il n'est pas possible d'étendre la prise en charge au-delà, étant donné que le doctorat ne peut faire l'objet d'attestation d'assiduité, notamment sur les temps de recherches. Par ailleurs, une soutenance de thèse fait l'objet d'une prise en charge si elle est rattachée à une action de formation financée. Elle doit être mentionnée dans le document pédagogique de la formation et couverte par les dates mentionnées dans la convention de formation.

## IV - LE TUTORAT, LES STAGES D'OBSERVATION ET DE COMPARAISON DANS UN AUTRE SERVICE OU ÉTABLISSEMENT DE LA FPH

---

### 1. Le tutorat

---

Le tutorat peut être pris en charge s'il se rattache à un parcours de formation plus large, à condition qu'il soit formalisé dès le programme et la convention de formation. Cependant, le tutorat n'étant pas une action de formation en tant que telle, une prise en charge, isolément, n'est pas possible.

### 2. le stage d'observation

---

Le stage d'observation n'entre pas en tant que tel dans la typologie FPTLV. Par conséquent pour qu'il soit considéré comme éligible il faut :

- Soit qu'il puisse être rattaché à une action de formation (dans une logique de parcours), qui elle-même respecte les conditions d'éligibilité (Typologie FPTLV, OF référencable par l'ANFH, conditions de forme respectées, public ciblé).
- Soit que ce soit établi un document pédagogique précisant des objectifs et un tuteur lors de ce stage. Il faudra également que l'établissement d'accueil, sauf s'il s'agit d'un établissement du même GHT, soit un organisme de formation considéré comme référencable.

1 A noter : Les cellules de formation interne ne sont pas soumises au Décret qualité.

## V. LES BILANS PROFESSIONNELS

---

### 1. Définition

---

Le bilan professionnel est distinct du bilan de compétences. Il est mis en œuvre en dehors de tout cadre légal ou réglementaire. Dans le bilan professionnel, les résultats sont restitués auprès de l'établissement. Les prestataires sont les mêmes que les prestataires de bilan de compétences.

## 2. Financement

---

Les bilans professionnels ne sont pas finançables par l'ANFH.

# VI. LES FORMATIONS-CONSEIL, LES FORMATIONS-ACTIONS ET LE COACHING

---

## 1. Éligibilité des formations-conseil et des formations-actions

---

Les actions de conseil qui sont des prestations de service destinées à aider ou donner un avis dans un domaine particulier n'entrent pas en principe dans le champ de la formation professionnelle et ne sont donc pas éligibles aux financements de l'ANFH.

Toutefois, par exception, **ces actions peuvent être prises en charge lorsqu'elles sont associées à une formation**. Cela découle de la logique de parcours pédagogique.

**La durée de la phase de conseil doit être identifiable et limitée** par rapport à la durée de la formation dont elle dépend. Cette phase fait l'objet d'un rattachement à la convention de formation.

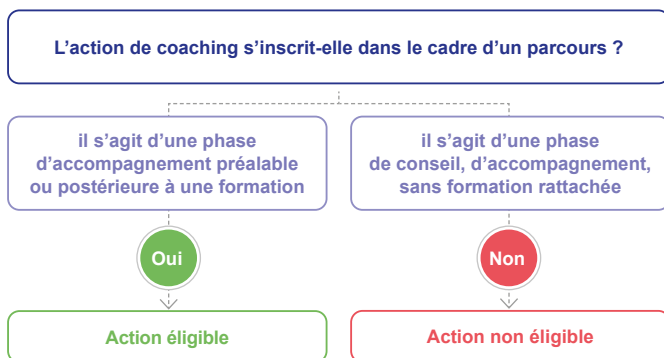
Les stagiaires doivent être situés dans une situation d'apprenant et non dans une situation de participant à un groupe de travail ou de réflexion.

L'intervenant doit avoir un rôle de formateur et non un rôle de consultant ou d'auditeur.

Les activités de conseil et d'audit visant à un diagnostic, une réorganisation, ou à une conduite de projet ne débouchant pas sur une action de formation ne sont pas éligibles aux financements de l'ANFH (par exemple : une action de conseil ou d'audit relative à la restructuration d'un service de blanchisserie qui ne serait pas suivie d'une action de formation).

## 2. Éligibilité du coaching

Conformément à la logique de parcours qui sous-tend ce guide, l'action de coaching est éligible à un financement dans le cadre de la formation professionnelle uniquement si elle constitue une phase d'accompagnement (préalable ou postérieure), dans le cadre d'un parcours de formation plus large.



## 3. Proportionnalité à respecter

Pour qu'un parcours de formation mêlant du conseil, de l'audit ou du coaching à une action de formation classique soit considéré comme éligible, une certaine proportionnalité doit être respectée. La phase de formation doit être plus importante. Ainsi, l'ANFH préconise que la phase de conseil, d'audit ou de coaching représente au maximum 30 % du parcours de formation.

## VII. FORMATIONS À LA PRISE EN MAIN DE MATÉRIEL

Ces actions sont éligibles sous réserve de veiller à deux points de vigilance : la [durée de l'action](#) et le [public concerné](#). En effet, une action d'une courte durée et qui vise un public très divers sera davantage assimilée à une action d'information/de sensibilisation qu'à une réelle formation, éligible à un financement sur les fonds de la formation.

## VII. ACTIONS DE CO-DÉVELOPPEMENT

Ces actions sont éligibles sous réserve de respecter les conditions posées par l'association française du co-développement ([www.afcodev.com/le-codeveloppement/code-de-deontologie-afcodev.html](http://www.afcodev.com/le-codeveloppement/code-de-deontologie-afcodev.html)) :

- dispensées par un animateur formé auprès d'un organisme de formation reconnu et expérimenté
- Respecter le déroulé type d'une séance prévu par la méthode du groupe co-développement d'Adrien Payette et Claude Champagne et le code de déontologie

## ANNEXE – CRITÈRES DE RÉFÉRENCIEMENT 2019

Sont considérés à ce jour comme référencés par l'ANFH :

- Les organismes de formation respectant les critères qualité de la formation
- Les organismes de Développement professionnel continu (ODPC)
- Les organismes de formation étrangers validés par l'ANFH (DFC)
- Les organisateurs de congrès et sociétés savantes validés par l'ANFH (DFC)
- Les organismes conventionnés dans les marchés en cours, antérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2019.







**ANFH**

265, rue de Charenton

75012 Paris

Tél. : 01 44 75 68 00

[communication@anfh.fr](mailto:communication@anfh.fr)

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