

# Connaissez-vous les dispositifs d'appui de l'Anfh\* ?

---

\*Dans son projet stratégique 2020-2024  
l'ambition de l'Anfh est de soutenir  
les politiques ressources humaines  
des établissements en 8 thèmes.

# CONNAISSEZ-VOUS LES DISPOSITIFS D'APPUI DE L'ANFH\* ?

**En quoi ils  
vous concernent ?**

**Comment  
vous accompagner ?**

**Comment  
faire ?**

ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE

VAE  
COLLECTIVE

GPMC  
ET ENTRETIENS  
PROFESSIONNELS

QVT

PLATEFORME  
E-LEARNING

SECONDE PARTIE  
DE CARRIÈRE

CREP

COMPÉTENCES  
CLÉS - 4C

\*Dans son projet stratégique 2020-2024 l'ambition de l'Anfh est de soutenir les politiques ressources humaines des établissements en 8 thèmes.

SOMMAIRE	<b>Définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière</b>	4
	<b>Compétences clés Dispositif 4 C</b>	6
	<b>Construire et réussir son évolution professionnelle CREP</b>	8
	<b>Plateforme E-LEARNING</b>	10
	<b>Égalité professionnelle Égal'PRO</b>	12
	<b>De la mise en place des entretiens professionnels à une Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences</b>	14
	<b>Qualité de vie au travail : votre boîte à outils</b>	16
	<b>VAE Collective</b>	18

# DEMAIN »» PRÉ ON SE PRÉPARE AUJOURD'HUI

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

***Vous aider à anticiper et à accompagner  
les secondes parties de carrière des agents***



### **Contexte et objectifs du dispositif**

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

Les établissements disposent tous de dispositifs qui visent à accompagner les secondes parties de carrière des agents : études promotionnelles, dispositif maintien dans l'emploi dans le champ de l'inaptitude, préparations concours,... A cela se rajoutent les dispositifs réglementaires tels que le conseil en évolution professionnelle, le Bilan de compétences, le compte personnel de formation, ou le congé de formation professionnel... Comment les cadres et les agents se repèrent-ils ? Quelle cohérence entre les différents dispositifs ?

L'objet de cet accompagnement est d'établir un état des lieux des dispositifs existants, de prioriser les axes de travail et de travailler à une politique plus lisible et cohérente. Une attention particulière sera apportée au conseil en évolution professionnelle.

## Contenu du dispositif

Le dispositif s'articule autour de 2 phases principales :

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

---

## Les plus du dispositif

Ce dispositif donne une vision globale sur tout ce qui touche l'évolution professionnelle des agents. LANFH n'avait pas d'accompagnement de ce type.

Ce dispositif cherche plus de lisibilité pour les non experts de la formation : cadres, agents.

---

## Public

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

---

## Financement

Hors enveloppe plan de formation jusqu'à 6 jours d'accompagnement.

# 4C

## Compétences clés - Dispositif 4 C

« **Des Clés pour des Connaissances,  
des Compétences, une Carrière** »

### **Contexte et objectifs du dispositif**

Que sont les compétences clés ?

*« Ce sont les compétences considérées comme nécessaires à toute personne pour l'intégration sociale et l'emploi,*

*l'épanouissement et le développement personnels,*

*la citoyenneté active.*

*Elles sont communes à tous les métiers.*

*On peut les développer à l'infini.*

*Elles sont nécessaires au développement des compétences techniques. »*

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

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

## Contenu du dispositif

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

- 1** – La, **sensibilisation**, vise l'appropriation de la problématique par l'ensemble des acteurs susceptibles d'orienter vers le dispositif.
- 2** – L'axe, **professionnalisation** des acteurs et repérage, qui a pour objectif d'aider l'ensemble des acteurs qui repèrent, orientent ou accompagnent les agents.
- 3** – Le **parcours de formation** agent qui comporte une **phase de positionnement** et un **parcours de formation adapté aux besoins** de l'agent et de son établissement.

### Les domaines visés sont :

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

## Les plus du dispositif

Le parcours de formation est adapté à chaque agent, en fonction de son niveau, relevant des degrés 1-2 ou 3-4 du cadre de référence ANLCL.

Ce dispositif peut être mobilisé pour un seul agent ou... de manière collective dans le cadre d'une politique de seconde partie de carrière.

## Public

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

## Financement

Hors enveloppe plan de formation.

## Dispositif CREP



# Construire et réussir son évolution professionnelle CREP

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

## Contexte et objectifs du dispositif

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

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

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

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

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

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



## Contenu du dispositif

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

## Les plus du dispositif

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

## Public

Tous les établissements peuvent inscrire des agents à ces modules. (Les agents ayant déjà suivi un bilan de compétences peuvent être inscrits par leur employeur à ce dispositif ).

---

## Financement

Hors enveloppe plan de formation.

---

## Comment faire ?

Des dates sont proposées aux établissements afin qu'ils inscrivent leurs agents.

Des groupes en intra (à partir de 4 agents) peuvent être constitués à la demande.

# Anfh\_

Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

## Espace e-learning

## Plateforme E-LEARNING

« **Plus d'une centaine de contenus  
en accès pour nos adhérents !** »



### Contexte et objectifs du dispositif

Ces dernières années, l'ANFH a produit dans le cadre de projets ou en fonction de l'actualité, des formations en e-learning. L'idée a été de centraliser les contenus produits par les différentes régions ANFH et de les mettre à disposition des adhérents. Il y a beaucoup de sujets RH car l'ANFH pilote beaucoup de projets en lien avec la RH.

L'ANFH met à la disposition des établissements une plateforme e-learning. Cette plateforme centralise des supports et des contenus à mobiliser dans le cadre des parcours de formation ou de sensibilisation des agents. L'objectif est de répondre aux besoins de formation et d'en faciliter l'accès.

## Contenu du dispositif

### • Des contenus en accès libre

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

### • Des contenus en inscription institutionnelle

Nécessité d'avoir des identifiants Établissements pour accéder à ces ressources.

Un référent Établissement est désigné pour administrer la plateforme et créer les comptes Agents pour accéder aux formations institutionnelles.

### • Des contenus en auto-inscription

Nécessité d'avoir des identifiants pour accéder à ces ressources.

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

### • Un glossaire du digital Learning

---

## Les plus du dispositif

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

## Public

Tous les adhérents peuvent obtenir un profil Établissement inscrire des agents à ces modules.

---

## Financement

L'Anfh met à disposition l'ensemble des formations.



## Égalité professionnelle – Égal'PRO

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

### Contexte et objectifs du dispositif

Alors que la fonction publique hospitalière est composée à plus de 78% de femmes, des différences persistent entre les femmes et les hommes quand il est question de parcours professionnel. Par exemple, les femmes ne représentent que 49% des agents an A+. Dans la FPH, 26% des femmes occupent un temps partiel alors qu'ils sont 14% des hommes.

Au-delà d'une obligation réglementaire, l'Égalité professionnelle est une opportunité pour les établissements dans une conception moderne, efficace et plus sociétale du management. Le dispositif «Égal'PRO» permet d'accompagner les établissements dans leurs actions pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de leur structure.

## Contenu du dispositif

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

---

## Les plus du dispositif

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

Un sujet qui est systématiquement abordé quand on parle QVT ou RSE.

---

## Public

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

---

## Financement

Hors enveloppe plan de formation, limité à 6 jours d'accompagnement par établissement.



## De la mise en place des entretiens professionnels à une Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences

***Avancer pas à pas et progresser chaque année dans l'utilisation de la GPMC***

### **Contexte et objectifs du dispositif**

Depuis 2010, l'ANFH accompagne les établissements sur la mise en place de la GPMC. Dès 2011, l'ANFH proposait sur gesform un outil d'entretien annuel. Certains établissements sont entrés dans la démarche petit à petit. La modification réglementaire de 2021 a contraint l'ensemble des établissements, dans un délai record, à mettre en œuvre des entretiens annuels en format GPMC.

Cette étape passée, l'enjeu de cet accompagnement est de perfectionner le process de l'entretien annuel et surtout d'exploiter au mieux cette première phase de la GPMC.

## Contenu du dispositif

Le dispositif s'articule autour de 2 phases principales

**1** – Un état des lieux de la démarche et la définition des objectifs prioritaires au sein de l'établissement ( entretien annuel et plan de formation ? entretien annuel et appréciation du niveau de maitrise par l'encadrement, GPMC et mobilité ? GPMC et recrutement ?....)

**2** – L'accompagnement de l'établissement sur l'atteinte des objectifs définis .

Le dispositif propose également des formations à destination des évaluateurs et évalués.

---

## Les plus du dispositif

Ce dispositif d'accompagnement s'adapte à tous les établissements quels que soit leur niveau d'appropriation d'une démarche GPMC. Que ce soit un établissement qui a paré au plus pressé en mettant en place les entretiens annuels en urgence ou bien un établissement qui est aguerri à l'exercice et qui souhaite explorer un sujet : process de recrutement, construction du plan de formation, politique mobilité professionnelle...

---

## Public

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

---

## Financement

Hors enveloppe plan de formation dans la limite de 6 jours d'accompagnement.



## Qualité de vie au travail : votre boîte à outils

« Avec la QVT, concilions épanouissement personnel et performance collective... »

### Contexte et objectifs du dispositif

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

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



## Contenu du dispositif

Boîte à outils mobilisables à la carte et classés selon trois temps :

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

## Les plus du dispositif

Ce dispositif est organisé autour des six grands axes de la boussole mise en place par la HAS et le réseau Anact-Aract et il bénéficie du retour d'expérience de dispositifs déployés dans des régions pilotes ... telles que le Limousin.

Rien n'est obligatoire et il n'y a pas d'ordre. On peut commencer par la "brique" que l'on veut quand on veut. On peut faire très léger (un dispositif flash de quelques jours) ou bien entamer une démarche de fonds avec état des lieux et plan d'action.

La plateforme de baromètre social permet également de lancer d'autres enquêtes.

---

## Public

S'adresse à toutes les directions, services RH et référents QVT des établissements FPH.

---

## Financement

Hors enveloppe plan de formation, limité à 6 jours d'accompagnement par établissement.

## VAE Collective

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



### Contexte et objectifs du dispositif

La validation des acquis de l'expérience (VAE) célèbre en 2022 ses 20 ans d'existence. Et pourtant... la VAE a toujours une image de « parcours lourd, long et difficile ».

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

## Contenu du dispositif

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

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

4 Modules :

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

---

## Les plus du dispositif

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

---

## Public

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

---

## Financement

Hors enveloppe plan de formation.

# Anfh

---

## **Délégation Aquitaine**

aquitaine@anfh.fr

05 57 35 01 70

---

## **Délégation Limousin**

limousin@anfh.fr

05 55 31 12 09

---

## **Délégation Poitou-Charentes**

poitoucharentes@anfh.fr

05 49 61 44 46

---

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