



**Anfh**

Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

SE FORMER, ANTICIPER, CONNECTER

# Rapport d'activité 2025

# L'Anfh en bref

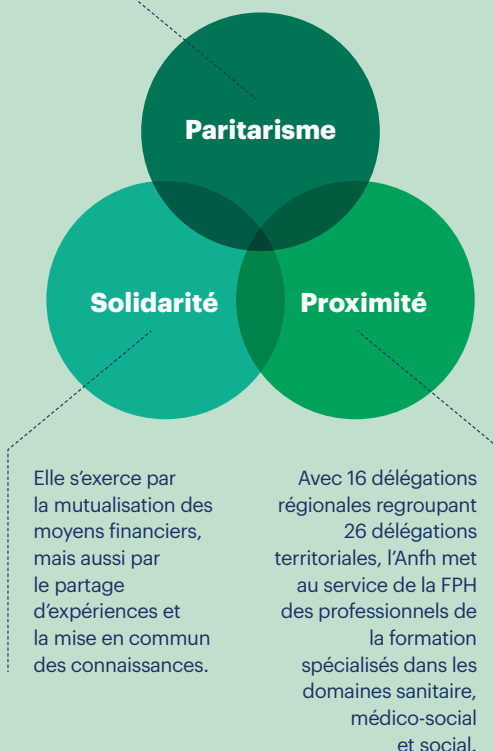
## L'OPCA de la FPH

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

La raison d'être de l'Anfh : collecter, gérer, mutualiser et optimiser les fonds qui lui sont confiés au titre de la formation professionnelle des agents de la FPH pour l'ensemble des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics adhérents, mais aussi proposer aux établissements et aux agents les services permettant le déploiement d'une formation continue de qualité. Depuis sa création en 1974, l'association a acquis une expérience et un savoir-faire reconnus qui en font aujourd'hui une référence en matière de formation professionnelle du secteur sanitaire et social.

### L'Anfh repose sur trois valeurs fondatrices

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



# Sommaire

## Édito

Céline Dugast ..... 02

## Année 2025

Les temps forts ..... 04

## L'invité de l'Anfh

### Tant qu'on a la santé À la recherche d'une identité

Entretien avec  
Anicet Le Pors,  
Conseiller d'État honoraire,  
Ministre de la Fonction  
publique et des Réformes  
administratives  
(1981-1984) ..... 06

## 01.

### Paritarisme ..... 10

#### Gouvernance

Le principe du  
paritarisme ..... 12  
Tribune du  
Bureau national ..... 13

#### Projet stratégique

Nouveau projet  
stratégique ..... 14  
Tribune du  
Bureau national ..... 15

#### Le DPC médical

Organisation et  
actions 2025 ..... 16  
Tribune du  
CDPCMH ..... 17

## 02.

### Solidarité ..... 18

#### L'Anfh, l'OPCA de la FPH

Cinq fonds collectés ..... 20

#### Actions du Plan de formation

Articuler la formation  
avec la stratégie  
d'établissement ..... 22

#### Études promotionnelles

Accéder à un nouveau  
diplôme ..... 24

#### Dispositifs individuels

Progresser dans son  
parcours ..... 26

#### DPC médical

Financer le développement  
professionnel continu  
des médecins ..... 28

## 03.

### Proximité ..... 30

#### Gesform Évolution

Une solution complète  
pour la réalisation de  
l'entretien professionnel .... 32

#### Action de l'Anfh

Soutenir la  
professionnalisation  
des équipes formation ..... 34

#### Partenariats 2025

Des expertises et des  
moyens d'actions  
complémentaires ..... 36

#### L'offre de formation de l'Anfh

Des actions clés en main ... 40

#### L'offre de services de l'Anfh

Éclairer les démarches  
métiers/compétences ..... 44

#### Les supports de communication de l'Anfh

Des informations pour  
les établissements ..... 46

#### Le prix Anfh 2025

Valoriser les initiatives  
originales, développer  
les compétences ..... 47

#### L'Anfh

16 délégations  
régionales,  
26 délégations  
territoriales ..... 48

#### L'Anfh en chiffres

Les chiffres-clés 2025 ..... 50



Flashez ce QR code  
pour accéder à  
la version digitale

---

# Édito

## Répondre aux besoins et aux transformations.

---



**Céline Dugast (FHF)**  
Présidente de l'Anfh

**Céline Blondiaux (CFDT)**  
Vice-présidente de l'Anfh

---

**L'année qui s'est achevée a permis à l'Anfh d'entamer la mise en œuvre de son projet stratégique 2025-2028, avec à la clé la poursuite et le développement de multiples actions au service des établissements et des agents de la Fonction publique hospitalière.**

2025 a également vu la continuité de nombreuses boîtes à outils thématiques de l'Anfh, sur la qualité de vie au travail, l'égalité professionnelle, le développement durable ou encore la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ou les dérives sectaires. Au chapitre des avancées, nous pouvons citer également la dématérialisation des process de gestion, avec la mise en œuvre de la validation électronique des demandes de remboursement, aujourd'hui utilisée par 75 % des établissements adhérents. Dans le domaine stratégique qu'est la Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC), l'offre de l'Anfh a permis la réalisation de plus de 740 000 entretiens professionnels

dans l'outil Gesform Évolution. Afin d'augmenter les départs en formation, notre association veille à l'optimisation et au meilleur niveau de mutualisation des différents fonds. Elle favorise la capitalisation des expériences et les échanges de bonnes pratiques par le renforcement de l'usage des cartographies et enquêtes métiers ainsi que par la mise à disposition accrue de données RH et formation auprès des établissements. L'année 2025 a également été marquée par une nette progression du nombre d'utilisateurs de l'Infocentre cartographie des métiers. Plus de 1500 professionnels disposent désormais d'un accès à cet outil de datavisualisation, avec la possibilité d'y consulter des indicateurs et tableaux de bord dynamiques sur les effectifs, âges, statuts, métiers et grades dans leurs établissements. Parmi les avancées notables, il faut penser tout d'abord à l'intensification de notre action pour aider nos adhérents à faire face aux défis liés aux évolutions technologiques. C'est ainsi qu'en 2025, l'Anfh a réaffirmé son engagement sur la cybersécurité, avec le déploiement du dispositif Cyberdéfense.



## **« La poursuite de la mise en œuvre du projet stratégique 2025-2028 sera bien sûr également au cœur de nos priorités afin d'adapter toujours plus nos offres et nos fonctionnements aux besoins de nos adhérents. »**

Celui-ci vise à sensibiliser, former, mettre en situation et accompagner les établissements dans la préparation aux cyberattaques, et notamment à la gestion de crise, en complémentarité avec les dispositifs nationaux existants. Également au cœur des préoccupations à bien des égards, l'intelligence artificielle est appelée à transformer les métiers de l'hôpital : pour outiller les établissements et les professionnels de la FPH dans ce domaine, des dispositifs de formation et d'accompagnement sont également développés au sein de plusieurs délégations régionales. La réalisation de la 5<sup>e</sup> édition du

baromètre de satisfaction de nos adhérents nous donne l'occasion de saluer l'engagement collectif des équipes de notre association. Les résultats de cette enquête, en hausse par rapport à la précédente édition de 2022, illustrent la qualité du travail mené et de l'accompagnement apporté au quotidien aux établissements par l'Anfh et ses délégations. L'année 2026 s'inscrit dans cette même dynamique, avec des défis structurants, parmi lesquels le déploiement de l'espace agents, que nous savons très attendu par les professionnels. En complément des outils existants, il leur permettra de bénéficier d'un accès simplifié à toutes les ressources utiles dans les domaines de la formation et de l'évaluation professionnelles. La poursuite de la mise en œuvre du projet stratégique 2025-2028 sera bien sûr également au cœur de nos priorités afin d'adapter toujours plus nos offres et nos fonctionnements aux besoins de nos adhérents, avec notamment le financement des formations diplômantes, qualifiantes et certifiantes pour toutes les filières, la simplification des process RH et formation et l'amélioration des outils de gestion, points prioritaires mentionnés par nos adhérents dans le baromètre. ■■■

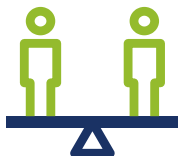
# Année 2025

## Les temps forts

### Mars

#### **L'Anfh engagée aux côtés de ses adhérents en matière d'égalité professionnelle**

L'Anfh, fortement engagée depuis plusieurs années sur les questions d'égalité professionnelle, continue de renforcer son soutien auprès des établissements de la Fonction publique hospitalière à travers divers dispositifs. En plus de l'accompagnement «Egal PRO» et du parcours de formations «Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH», l'Anfh accompagne également ses adhérents dans l'élaboration de leurs plans d'action à partir d'une enquête en ligne intitulée «Égalité professionnelle : des clés pour agir», une ambition réaffirmée dans le projet stratégique 2025/2028.



### Mai

#### **L'Anfh dévoile les chiffres 2024 de la formation dans la Fonction publique hospitalière**

À l'occasion de son Conseil d'Administration, l'Anfh, a présenté le bilan de l'année 2024, mettant en avant des résultats très positifs qui confirment la dynamique positive de la formation continue dans la Fonction publique hospitalière, entamée depuis 2020, ainsi que la bonne consommation des enveloppes de formation. L'Anfh réaffirme son rôle essentiel dans le développement des compétences et l'accompagnement des établissements de la fonction publique hospitalière, témoignant de son engagement constant à répondre aux besoins évolutifs du secteur.

### Juin

#### **L'Anfh et le FNP de la CNRACL valorisent la démarche de QVT des employeurs :**

L'Anfh et le Fonds national de prévention (FNP) de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) valorisent la démarche de qualité de vie au travail des employeurs. Dans ce cadre, plusieurs projets ont été accompagnés dont celui piloté par le Centre Départemental de l'Enfance de la Moselle «Jouer pour mieux coopérer», mis à l'honneur à l'occasion de la 17<sup>e</sup> édition du Prix Anfh.

#### **L'Anfh dévoile le 18<sup>e</sup> palmarès du Prix Anfh**

À l'occasion de son Assemblée générale, l'Anfh a dévoilé le 18<sup>e</sup> palmarès de son prix, récompensant la créativité des établissements pour proposer à leurs équipes des formations au plus proche de leurs besoins. Ce prix récompense chaque année les actions de formation qui œuvrent à améliorer la qualité de vie et les conditions de travail ainsi que la prise en charge des patients et des résidents.



## Octobre

### **Cybermois 2025 : l'Anfh intensifie son action pour que les agents de la FPH soient mobilisés**

À l'occasion du Cybermois 2025, l'Anfh réaffirme son engagement pour faire de la cybersécurité un élément central de son offre. Outre la sensibilisation, l'OPCA de la Fonction publique hospitalière propose à ses adhérents un dispositif global d'accompagnement, de formation et de simulation de crise pour renforcer la cyber vigilance collective dans les établissements.



## Novembre

### **SEEPH : l'Anfh toujours mobilisée pour l'inclusion et la formation des agents en situation de handicap**

Dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées qui s'est tenue du 17 au 23 novembre 2025, l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier l'Anfh a réaffirmé son

engagement en faveur de l'inclusion professionnelle dans la fonction publique hospitalière. Aux côtés du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), l'Anfh poursuit ses actions pour favoriser l'accès, le maintien dans l'emploi et la montée en compétences des agents en situation de handicap.

### **L'Anfh se mobilise pour prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction publique hospitalière**

À l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, l'Association nationale pour la formation hospitalier a réaffirmé son engagement sur ce sujet. Depuis plusieurs années, elle agit aux côtés des établissements pour renforcer la prévention, la sensibilisation et la prise en charge des victimes, à travers une offre complète de formation et d'accompagnement intégrée dans les politiques de ressources humaines et de qualité de vie et de conditions de travail (QVCT).

## Décembre

### **Céline Dugast élue présidente de l'Anfh**

Le Conseil d'administration de l'Anfh a procédé, jeudi 11 décembre 2025, à l'élection de sa nouvelle Présidente. Céline Dugast (FHF) a succédé à Gilles Manchon (FO), président en 2025 de l'Anfh.

Représentante de la Fédération hospitalière de France (FHF), Céline Dugast est Directrice générale adjointe des Hôpitaux Universitaires de Strasbourg (HUS). Elle a exercé à plusieurs reprises des responsabilités de Présidente et Vice-Présidente au sein de l'Anfh Grand Est. Elle a ensuite assuré les fonctions de Vice-Présidente nationale de l'Anfh en 2023, avant d'en devenir Présidente nationale en 2024. Le Conseil du développement professionnel continu médical hospitalier (CDPCMH) de l'Anfh a également élu son Président pour 2026, Jean-Marie Woehl (FHF), ainsi que sa Vice-présidente, Anne David-Bréard (Avenir Hospitalier).



---

# L'invité de l'Anfh

## Tant qu'on a la santé

### À la recherche d'une identité

---



Entretien avec **Anicet Le Pors**, Conseiller d'État honoraire,  
Ministre de la Fonction publique et des Réformes administratives (1981-1984)

---

**En 2026 la fonction publique pourra célébrer deux anniversaires : le 80<sup>e</sup> anniversaire du statut général des fonctionnaires (loi du 19 octobre 1946) et le 40<sup>e</sup> anniversaire du statut de la fonction publique hospitalière (loi du 9 janvier 1986).** Par-là, il ne s'agit pas seulement de commémorer deux événements démocratiques importants, mais de mieux comprendre les contradictions œuvrant au sein des évolutions dont ils sont l'aboutissement, d'analyser ainsi plus rationnellement les problèmes du présent pour définir des perspectives de progrès. Depuis la fin du Moyen Âge on peut identifier trois tendances lourdes de l'évolution. D'abord, une sécularisation du pouvoir exécutif accompagnée d'une autonomisation progressive de l'appareil d'État et d'un fort développement administratif. Ensuite, une socialisation des besoins fondamentaux et des moyens destinés à les satisfaire avec croissance des dépenses publiques et des effectifs des administrations. Enfin, une maturation progressive de principes et de concepts : intérêt général, service public et fonction publique.

#### Le poids de l'histoire

Montaigne évoquait déjà le service public dans ses *Essais* en 1580. S'agissant de la fonction publique de l'État en France, du Consulat et du Premier Empire à la Seconde Guerre mondiale, l'évolution de la fonction publique a été déterminée par la confrontation de deux lignes de force. La première, de caractère hiérarchique et autoritaire, a conduit nombre de gouvernements de l'époque à menacer les fonctionnaires d'un statut disciplinaire. Les fonctionnaires et leurs organisations ont dénoncé cette idée d'un « statut-carcen » en lui opposant celle d'un « contrat collectif ». Cette tendance a

trouvé son aboutissement dans un texte publié sous le gouvernement de Vichy, le 14 septembre 1941, discriminatoire et xénophobe, inspiré de la chartre du travail de l'État français. La deuxième tendance, de caractère collectif et démocratique, a été constituée par une succession de lois ponctuelles et de décisions du Conseil d'État qui ont conduit à parler parfois d'un « statut jurisprudentiel ». L'aboutissement de cette tendance a été la loi du 19 octobre 1946, premier statut général des fonctionnaires de l'État. Il définit la conception du fonctionnaire-citoyen qui s'oppose à celle de fonctionnaire-sujet qui avait prévalu antérieurement pendant un siècle et demi. Ce statut fut abrogé par l'ordonnance du 4 février 1959 afin de respecter le nouveau partage entre les champs respectifs de la loi et du décret instauré par la constitution de la V<sup>e</sup> République, mais l'essentiel de son contenu fut conservé. Le statut de 1946 a procédé à une sérieuse remise en ordre de l'organisation administrative et apporté des garanties importantes aux fonctionnaires portant notamment sur : les conditions d'admission par voie de concours, le classement catégoriel des qualifications, la définition des organismes paritaires représentatifs, le droit syndical, le régime des rémunérations fondé sur la définition d'un minimum vital, la parité entre les femmes et les hommes, le régime spécial de protection sociale et de retraite, etc.

En ce qui concerne la fonction publique hospitalière, sous l'Ancien Régime, la plupart des personnels hospitaliers concourant aux soins sont religieux. Ils sont gérés jusqu'au milieu du XVIII<sup>e</sup> siècle par un édit du 12 décembre 1698 qui recommande une uniformisation des établissements hospitaliers. Ces établissements sont administrés à deux degrés par une assemblée



## « Le statut général des fonctionnaires est le résultat de quatre choix. »

générale qui gère, sous la présidence de l'évêque, les affaires les plus importantes, et par un bureau qui traite des affaires courantes. Ce n'est qu'à partir de 1851 que le personnel hospitalier bénéficie d'une situation propre qui écarte de fait le personnel religieux. Ce statut est défini par la commission administrative après avis favorable du préfet. La question de l'harmonisation statutaire au niveau national figure dans une circulaire du 9 juillet 1936 du ministre de la Santé qui vise à étendre les dispositions statutaires du personnel soignant à d'autres catégories de personnels hospitaliers.

Comme les agents territoriaux, les personnels hospitaliers ne sont pas concernés par le statut du 19 octobre 1946 relatif aux fonctionnaires de l'État. C'est un décret-loi du 20 mai 1955 qui fixe les dispositions qui leur sont propres et qui seront codifiées en 1959 dans le livre IX du code de la santé publique. Ces dispositions statutaires ont été généralement mal accueillies car considérées comme insuffisamment protectrices. Quant à la fonction publique territoriale, elle bénéficiera également de dispositions statutaires nouvelles par la loi du 28 avril 1952 codifiée dans le code des communes et qui seront de faible portée.


### L'affirmation du fonctionnaire-citoyen

Dès son élection le 10 mai 1981, le président François Mitterrand décida de faire de la décentralisation une priorité. Il chargea son ministre de l'Intérieur Gaston Defferre, d'élaborer un projet en ce sens. Ce projet prévoyait bien un renforcement des garanties statutaires des agents publics territoriaux, mais en maintenant les dispositions statutaires prévues dans le livre IV du code des communes. Je fis, au contraire, le 27 juillet 1981, la proposition à l'Assemblée Nationale de regrouper l'ensemble des agents des collectivités publiques dans le même cadre juridique, solution qui fut retenue après d'âpres discussions.

On peut considérer que le statut général des fonctionnaires est le résultat de quatre choix. Premièrement, le choix du fonctionnaire-citoyen contre la conception du fonctionnaire-sujet, c'est l'héritage du statut fondateur de la loi de 1946. Deuxièmement, le choix du système de la carrière contre celui de l'emploi liant strictement l'agent public à son métier. Troisièmement, le choix d'un juste équilibre entre les deux principes constitutionnels de l'unité de la République et de la libre administration des collectivités territoriales, contradiction résolue par la construction d'une fonction publique « à trois versants » : État, collectivités territoriales et établissements publics hospitaliers. Quatrièmement, le choix de la référence à trois principes majeurs ancrés dans notre histoire : le principe d'égalité fondé sur l'article 6 de la Déclaration des



# L'invité de l'Anfh



droits de l'homme et du citoyen de 1789, le principe d'indépendance ayant pour base la loi sur l'état des officiers de 1834 prévoyant la séparation du grade et de l'emploi, le principe de responsabilité posé par l'article 15 de la Déclaration des droits de 1789. Le projet de loi de 1983 fut soutenu par l'ensemble des organisations syndicales après une concertation approfondie au cours de laquelle il ne fut jamais question de dialogue social puisqu'il était effectivement pratiqué. L'opposition parlementaire au projet fut très faible. Les élus, des maires essentiellement, étaient réservés à l'origine mais la pratique du statut leur prouva qu'il constituait pour eux une sécurité juridique. Le premier ministre Pierre Mauroy apporta un soutien constant à la réforme. Quant au président François Mitterrand, il fit confiance jusqu'à son « tournant néolibéral » du printemps 1983, devenant critique ensuite, mais trop tard... Les fonctionnaires des trois fonctions publiques bénéficièrent ainsi d'acquis nouveaux. Ont été intégrés également dans la loi, des droits qui n'étaient reconnus que par la jurisprudence. On peut citer notamment parmi ces acquis : la suppression de la notion de bonne moralité, le respect du secret médical, la liberté d'opinion, le droit de grève, le droit de négociation reconnu aux organisations syndicales en matière de rémunération et d'organisation du travail, la mobilité érigée au rang de garantie fondamentale, le droit à la formation permanente, condition nécessaire au système de la carrière et à l'exercice effectif de la mobilité, le devoir d'information des usagers, dans le respect du secret professionnel et la discrétion, le maintien d'une marge d'appréciation du fonctionnaire dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées, etc...

L'idée dominante étant de souligner l'importance de la responsabilité du fonctionnaire, plutôt que son obéissance passive.

## La garantie responsabilité

Le statut général était familier dans la fonction publique de l'État. Il intégra sans difficulté les acquis nouveaux. Il prit en compte aussi les dispositions de lois promulguées au cours des deux années

précédentes. Restait hors statut la loi du 19 novembre 1982 instituant un préavis de grève comportant une obligation de négocier et instaurant une certaine proportionnalité des prélèvements pour fait de grève en fonction de sa durée. Les dispositions de la loi du 11 juin 1983 permettant la titularisation de dizaines de milliers d'agents contractuels furent intégrées au statut. Mais la principale novation fut la création par une loi du 19 janvier 1983, sous conditions, d'une troisième voie d'accès à l'ENA, réservée aux élus locaux, aux dirigeants syndicaux et aux responsables d'associations déclarées d'utilité publique. Cette réforme provoqua une très vive réaction d'une élite qui obtint sa neutralisation quelques années plus tard.

Dans les premières années suivant sa création la fonction publique territoriale a été regardée comme le « maillon faible » de la fonction publique à trois versants. Mais depuis elle a fait preuve d'un dynamisme remarquable. Elle s'est dotée d'organismes de direction structurants. Elle dispose d'instances de représentation identiques à celles de la fonction publique de l'État. Elle a recruté et formé des cadres compétents. Elle couvre un très large champ de métiers administratifs et techniques. Elle a doublé ses effectifs en quatre décennies. La fonction publique territoriale est devenue une référence sociale majeure pour l'ensemble de la fonction publique. Elle n'échappe pas toutefois à la facilité du recrutement de contractuels et à une certaine servitude managériale sous l'influence du secteur privé.

Dans la fonction publique hospitalière, le changement de situation était très important et les difficultés rencontrées nombreuses : champ incertain, catégories très diverses d'établissements, praticiens médicaux placés hors du statut des fonctionnaires, revendications d'autonomie de certains établissements avec le développement d'une culture managériale d'entreprise. Face à cette complexité d'ensemble, les principales causes qui ont conduit à l'identification d'une fonction publique hospitalière sont : le mécontentement des usagers, le manque de moyens malgré des progrès techniques considérables, l'insatisfaction durable des

## « Dans la fonction publique hospitalière, le changement de situation était très important et les difficultés rencontrées nombreuses... »

personnels devant l'insuffisance de leurs rémunérations et les difficultés rencontrées dans l'exercice de leur travail en particulier par l'augmentation des tâches administratives. On rappellera enfin la critique de la faiblesse des garanties statutaires de la réforme de 1955. En revanche, la population a salué le dévouement, la compétence et l'esprit d'initiative révélés par les collectifs de base lors de l'épidémie Covid.

Parce qu'il tend à une démarchandisation des rapports sociaux dans l'exercice du service public, le statut général de 5,8 millions de fonctionnaires a été fréquemment dénaturé, soit par des offensives frontales, soit par des centaines de modification, souvent des régressions. Il reste que le statut de 1946 a duré 12 ans, sa version de 1954, 24 ans, le statut de 1983-1984-1986, 43 ans.

### La santé relève-t-elle du service public ?

On se récriera peut-être d'oser poser une telle question tant il paraît évident que la santé participe de l'intérêt général qui est la vocation du service public. Et pourtant, comme les autres services publics, la santé connaît une crise marquée par une vive croissance des besoins fondamentaux et d'une faible progression des financements budgétaires destinés à leur satisfaction. On observe alors un écart croissant entre besoins et moyens, s'en suivent deux conséquences. La première est l'aggravation des conditions de vie de la population la plus démunie en raison de multiples facteurs : déstabilisation du secteur public, accès aux soins plus difficile, augmentation des restes à charge, recours

nécessaires aux mutuelles et assurances complémentaires, insuffisance de médecins traitants, surcharge des urgences, appel aux intérimaires, déserts médicaux, augmentation des risques de fraude, vulnérabilité du secret médical. La seconde est l'ouverture d'opportunités lucratives en faveur de divers intérêts privés : champ étendu du secteur privé, différenciation des prix des consultations, tarification à l'acte, honoraires discrétionnaires, accaparement des créneaux les plus rémunérateurs, relations privilégiées avec les industries pharmaceutiques et de fabrication de matériel médical. On ne saurait soutenir qu'un tel système se donne comme finalité l'intérêt général.

Mais de quoi l'intérêt général est-il le nom ? Ce n'est ni l'optimum social de la théorie néoclassique, ni le réformisme de la justice redistributive, ni l'exclusif intérêt de classe du marxisme. À la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, l'école française du service public a tenté une définition de celui-ci : une mission d'intérêt général, une personne morale de droit public, un juge et un droit administratifs, une couverture par l'impôt et non par les prix. L'un de ses animateurs, Léon Duguit, a même considéré que l'État était en fait, une « coopération de services publics ». Moment que l'on qualifiera plus tard, d'« âge d'or » du service public. Mais la réalité a rapidement pris ses distances avec une telle pureté conceptuelle, notamment en faisant du contrat en la matière, le concurrent de la loi. Cependant, le service public demeure la preuve de l'intérêt général dans la société réelle et seul un service unifié de la santé serait de nature à nous conduire vers un « nouvel âge d'or » dans ce secteur vital. ■■■



---

## **Paritarisme**

**« La gouvernance paritaire permet de définir ensemble les orientations générales et d'optimiser leur modalités de mise en œuvre pour répondre aux besoins du secteur. »**

**Les membres du Bureau national**

# Gouvernance paritaire

## La règle du paritarisme

**Deux principes fondamentaux régissent les instances : le paritarisme entre la Fédération hospitalière de France (FHF) et les organisations syndicales, et l'alternance de la présidence et de la vice-présidence entre ces dernières. Les instances nationales définissent les orientations de l'Anfh et les instances régionales et territoriales les déclinent pour apporter une réponse de proximité, adaptée aux besoins des établissements et des agents.**

### **Instances nationales**

**L'Assemblée générale (AG)** se réunit une fois par an. Elle fixe la politique et les orientations de l'Anfh, acte le projet stratégique et approuve le rapport et les comptes annuels.

### **Le Conseil d'administration**

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

**Le Bureau national (BN)** est élu chaque année au sein du Conseil d'administration. Il pilote et suit la mise en œuvre des décisions du Conseil d'administration.

### **Le Conseil du développement professionnel continu médical hospitalier**

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

### **Le président de l'Anfh**

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

### **Instances régionales**

#### **Le Conseil régional stratégique et de gestion**

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

#### **Le Comité territorial (CT)**

(un par délégation, soit vingt-six) instruit et attribue les dossiers d'Études promotionnelles ainsi que les dossiers des dispositifs individuels. Au niveau territorial, il décline la politique régionale et réalise une veille des besoins et demandes.



De gauche à droite :  
Bureau national  
**Agnès Lyda-Truffier (FHF)**  
**Gilles Manchon (FO)**  
**Ophélie Labelle (CGT)**  
**Quentin Henaff (FHF)**



De gauche à droite :  
**Céline Dugast (FHF)**  
Présidente de l'Anfh  
**Céline Blondiaux (CFDT)**  
Vice-présidente de l'Anfh

## Des réponses adaptées à tous les besoins

**Regrouper l'ensemble des acteurs, organisations syndicales et représentants des établissements pour élaborer une politique ambitieuse en faveur de la formation et la promotion des agents de la FPH, c'est dans cet esprit que la gouvernance paritaire a été mise en place dès la création de l'Anfh. Elle contribue aujourd'hui à proposer des solutions adaptées à la diversité des besoins des établissements et des évolutions professionnelles des agents.**

1112 641 : le nombre de départs en formation enregistrés au titre de l'agrément Plan est encore en hausse en 2025. Cette augmentation reflète la réussite de l'approche paritaire du système de mutualisation des fonds. Par la discussion au sein des instances locales et nationales, la gouvernance paritaire permet en effet d'optimiser le taux d'accès à la formation, les modalités de mise en œuvre de l'action de l'Anfh et d'adapter les règles de gestion pour répondre aux besoins exprimés. Finalité : favoriser l'accès à la formation de l'ensemble des agents de la FPH, quels que soient la taille et les

moyens de leur établissement.

Cette année, 592 M d'euros ont été consacrés au financement des Études promotionnelles (EP), soit 22194 dossiers financés. Ce soutien à la formation diplômante et certifiante répond au premier objectif du projet stratégique 2025-2029 : développer et déployer des parcours adaptés sur toutes les filières. Les EP participent à la fidélisation des personnels de la FPH, à la sécurisation des parcours ainsi qu'à l'amélioration des compétences et de la qualité des prises en charge.

Autre enseignement de 2025 : 3341 validations des acquis de l'expérience (VAE) sont en cours de financement au titre de tous les agréments qui financent des VAE (83%, 4%, EC nationale, CFP...), en majorité au bénéfice d'agents de niveau inférieur au baccalauréat. Enrichie d'une dimension collective depuis 2023, cette modalité d'accès au diplôme apporte une réponse supplémentaire aux problématiques de fidélisation, de sécurisation des parcours et de promotion professionnelle.

Enfin, soulignons les travaux paritaires menés autour du CFP. Ils ont permis de poser les bases d'un dialogue exigeant avec les pouvoirs publics et de formuler des propositions d'évolution. ■

# Nouveau Projet stratégique 2025-2028

## Le Projet Stratégique 2025-2028 de l'Anfh s'articule autour de 3 orientations, déclinées en 9 objectifs.

### Orientation 1

#### S'engager au service des projets des établissements et des professionnels

**Objectif 1 :** Développer et déployer des parcours adaptés sur toutes les filières  
→ 50 000 agents accèdent à un diplôme ou une qualification de niveau supérieur.

**Objectif 2 :** Déployer l'offre RH de formation et d'accompagnement renforcé des services RH et formation sur leurs différents projets.

→ Tous les établissements mobilisent l'offre de services de l'Anfh ;

→ L'Anfh dématérialise ses processus de gestion pour tous les établissements.

**Objectif 3 :** Accompagner et informer les professionnels sur les possibilités de promotion professionnelle et d'évolution professionnelle (passerelles, etc.).

→ Tous les agents de la FPH auront accès au Portail agents de l'Anfh.

### Orientation 2

#### Mutualiser les ressources, développer le partage des outils et des données et contribuer à l'optimisation par la participation aux réseaux

**Objectif 4 :** Réaffirmer et adapter la mutualisation pour répondre aux nouveaux objectifs et enjeux des établissements, des agents et du secteur.

→ L'Anfh optimise la gestion des fonds pour augmenter le nombre de départs en formation.

**Objectif 5 :** Capitaliser les expériences et accentuer l'analyse et le partage de données.

→ L'Anfh utilise et met à disposition les données métiers pertinentes actualisées.

**Objectif 6 :** Développer les partenariats et l'intégration aux réseaux pour enrichir l'offre.

→ L'Anfh enrichit et diffuse son offre au travers des partenariats et la participation aux réseaux dans toutes les délégations.

### Orientation 3

#### Développer une offre réactive qui s'adapte aux exigences et enjeux du secteur

**Objectif 7 :** Faciliter l'accès à la formation par la diversification des modalités et l'évaluation de leurs effets.

→ L'Anfh contribue à la qualité de la formation par la politique de référencement, l'évaluation des formations, et assure une veille pour prévenir les risques liés aux dérives sectaires.

**Objectif 8 :** Soutenir les dynamiques collectives, les collectifs de travail et accompagner les évolutions des pratiques professionnelles et des métiers.

→ L'Anfh favorise et propose des actions pour accompagner les collectifs de travail.

**Objectif 9 :** Accompagner et soutenir la transition écologique.

→ L'Anfh s'engage aux côtés de ses partenaires à intégrer la transition écologique dans toutes ses pratiques et ses actions et à rendre accessible à tous les établissements une offre de formation.

L'Anfh réitère son engagement pour une formation de qualité, accessible, répondant aux besoins spécifiques de tous les agents et établissements de la Fonction publique hospitalière.

Ce nouveau projet stratégique, adopté à l'unanimité lors de l'Assemblée générale, est basé sur des objectifs majeurs, à la hauteur des enjeux du secteur. L'Anfh ambitionne avec fierté de continuer à faire vivre ce modèle si particulier construit depuis 1974.

---

# Une action structurée au service des acteurs de la FPH

---

**Destiné à accompagner les évolutions du secteur, le projet stratégique 2025-2028 réaffirme la démarche de l'Anfh autour de ses trois valeurs fondatrices : le paritarisme, la solidarité et la proximité. Il traduit les ambitions et le soutien de l'association en faveur des projets des établissements et des professionnels, de la mutualisation des fonds, des données et des outils ainsi que du développement d'une offre toujours plus réactive, en adéquation avec les exigences et enjeux de la FPH.**

Dès sa première année de mise en œuvre, le projet stratégique a contribué à des avancées significatives sur des projets structurants de l'Anfh tels que travaux paritaires autour du CFP. Engagée pour une formation de qualité, accessible, répondant aux besoins spécifiques de tous les agents et établissements de la Fonction publique hospitalière, l'Anfh s'appuie sur son projet stratégique pour les aider à anticiper l'impact des évolutions, qu'elles soient démographiques, technologiques,

sociétales ou écologiques. Dans une démarche d'adaptation et d'amélioration continue des services, la 5<sup>e</sup> édition du baromètre de satisfaction des établissements adhérents réalisée en 2025 participe au bon déploiement du projet stratégique. Fruit du travail paritaire, associant les instances territoriales, régionales et nationales, le projet stratégique s'articule autour de 3 orientations et 9 objectifs spécifiques pour faciliter l'accès à la formation, renforcer les compétences, encourager la mobilité professionnelle, soutenir les transitions écologiques... En 2026, il soutiendra d'autres grands projets comme la poursuite et la généralisation du déploiement de l'espace agents. Les premiers retours d'expérience sont extrêmement positifs et démontrent que cet outil fortement attendu par les établissements et les agents répond à leurs attentes. Ambition affichée : consolider le rôle de l'Anfh en tant qu'acteur majeur dans l'accompagnement et le soutien des établissements dans les enjeux de fidélisation et d'attractivité ainsi que des professionnels des secteurs hospitalier, médico-social et social dans leur parcours professionnel et leur évolution de carrière. ■■■

# DPC médical

## Organisation et actions 2025

### 4 réunions du Conseil du développement professionnel continu médical hospitalier (CDPCMH) ont eu lieu en 2025.

Les membres du conseil ont travaillé sur de nombreux points dont :

- Des formations achetées au niveau national destinées aux personnels médicaux ;
- La mise en œuvre de la DPC, les relations avec l'ANDPC et l'articulation à venir avec la certification périodique ;
- AFN : le recensement des besoins ;
- Le projet stratégique 2025/2028.

### Le Conseil du développement professionnel continu médical hospitalier (CDPCMH)

est une instance nationale paritaire. Un président et un vice-président sont élus chaque année au sein du CDPCMH en respectant la règle de l'alternance entre FHF et intersyndicats de PH. Quatre représentants (deux titulaires et deux suppléants) du CDPCMH sont membres du Conseil d'administration

de l'Anfh au titre de la composante FHF. À ce titre, ils participent à l'AG et disposent d'une voix délibérative. Les autres membres du CDPCMH assistent aux séances de l'AG et ont une voix consultative.

### Composition paritaire

Cinq représentants de la FHF dont trois présidents de CME et cinq représentants des intersyndicats de PH :

- **CMH** : Coordination Médicale Hospitalière ;
- **CPH** : Confédération des Praticiens des Hôpitaux ;
- **INPH** : Intersyndicat National des Praticiens Hospitaliers ;
- **SNAM HP** : Syndicat National des Médecins chirurgiens, Spécialistes, Biologistes et Pharmaciens des Hôpitaux Publics ;
- **Avenir hospitalier**.

### Missions

- **Veiller** à la collecte des fonds du DPC ;
- **Définir** les règles de mutualisation et de gestion des fonds collectés ;

- **Proposer** les règles de remboursement des frais occasionnés par la participation des professionnels de santé ;
- **Définir** les règles de procédure de recueil et d'examen des demandes de prise en charge formulées par les établissements ;
- **Ratifier** les décisions de prise en charge des dossiers de DPC ;
- **Réexaminer** les décisions de refus de prise en charge des dossiers de DPC ;
- **Assurer** toute activité de conseil conformément à la réglementation du DPC ;
- **Approuver** un rapport annuel d'activité relatif au DPC.



De gauche à droite :

**Jean-Marie Woehl (FHF)**

Président du CDPCMH

**Anne David-Bréard (Avenir Hospitalier)**

Vice-présidente du CDPCMH

## Améliorer les compétences et pratiques professionnelles

**Dispositif de développement des compétences et connaissances des professionnels de santé médicaux et paramédicaux, le Développement professionnel continu (DPC) participe activement à l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins.**

Cette obligation individuelle et triennale pour tous les professionnels de santé soumis aux obligations ordinaires a été introduite dans le Code de la santé publique par la loi dite HPST (Hôpital, Patient, Santé et Territoires) de 2009, puis réformée en 2016 par la loi de modernisation de notre système de santé. Plus de 13 000 programmes DPC sont ainsi accessibles dans Gesform Evolution pour les professionnels de santé médicaux.

La dynamique de formation s'est poursuivie cette année avec plus de 61 000 actions prises en charge par l'Anfh. La part d'actions prioritaires pour lesquelles l'ANDPC contribue au financement demeure cependant toujours à un niveau insuffisant, comme les années précédentes. Depuis sa mise en œuvre en 2013, les règles et modalités

de mise en œuvre du DPC prioritaire ne permettent pas une bonne appropriation par les professionnels de santé.

La certification périodique initiée en 2023 doit permettre une refonte des dispositifs de DPC et de certification, en les intégrant, et en garantissant une plus grande prise en compte de la spécificité de l'exercice salarié dans les établissements ainsi qu'une reconnaissance du principe de la gestion de ces dispositifs par les acteurs eux-mêmes.

Suite aux rapports de la Cour des comptes et de l'IGAS rendu publics en 2025, qui reprennent nombre des constats et propositions formulés de longue date par les composantes de l'Anfh, des travaux de réflexion et de concertation ont été engagés par les pouvoirs publics et l'Anfh a été auditionnée par de nombreux acteurs. Elle sera attentive en 2026 à œuvrer et participer à la définition puis la mise en œuvre d'un nouveau dispositif que l'on souhaite simple, lisible, efficace et correctement financé au service de la qualité des prises en charge par le maintien et le développement des compétences des professionnels de santé. ■■■



---

## Solidarité

« Les études  
promotionnelles  
sont des opportunités  
d'évolution  
professionnelle  
pour les agents. »

**François Horn**, Cadre supérieur de santé au CHRU de Nancy,  
responsable de la formation continue jusqu'en décembre 2025

# L'Anfh, l'OPCA de la FPH

## Cinq fonds collectés

**L'Anfh collecte cinq fonds, soit l'ensemble des fonds destinés au financement de la FPTLV<sup>1</sup> et du DPC<sup>2</sup> des personnels paramédicaux et médicaux employés par les établissements de la FPH<sup>3</sup>.**

### **2,1% Plan de formation**

Les établissements doivent consacrer au financement du Plan de formation au minimum 2,1% de leur masse salariale. Ce financement couvre le coût pédagogique, la rémunération, les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires. Cette cotisation est versée à titre volontaire à l'Anfh.

**→ 781 616 k€  
collectés en 2025**

### **0,50% & 0,75% DPCM<sup>2</sup>**

Les CHU et les autres établissements publics de santé consacrent respectivement au minimum 0,5% et 0,75% du montant des rémunérations des médecins, chirurgiens-dentistes et pharmaciens au financement de leur obligation de DPC. En adhérant à l'Anfh, ils bénéficient de fonds supplémentaires issus de l'ANDPC.

**→ 33 960 k€  
collectés en 2025**

### **0,2% CFP – VAE – BC<sup>4</sup>**

Le CFP ouvre aux agents de la FPH la possibilité de financer à leur initiative des formations (reconversion, réalisation d'un projet personnel, etc.). Ce fonds finance également les congés pour Bilans de compétences et pour VAE ainsi que des Études promotionnelles. Cette contribution est obligatoirement versée à l'Anfh.

**→ 81 940 k€  
collectés en 2025**

### **0,6% FMEP<sup>5</sup>**

Les Études promotionnelles désignent des formations diplômantes et certifiantes du secteur sanitaire et social. Elles permettent aux agents d'évoluer dans la FPH. Cette contribution est obligatoirement versée à l'Anfh.

**→ 245 819 k€  
collectés en 2025**

### **4,8% ESAT<sup>6</sup>**

Les pouvoirs publics ont chargé l'Anfh, via une convention, de collecter auprès des ESAT de la FPH la contribution globale destinée au financement de la formation professionnelle des travailleurs handicapés accueillis. Cette cotisation à l'Anfh est volontaire et possible pour les établissements adhérents au titre du 2,1%.

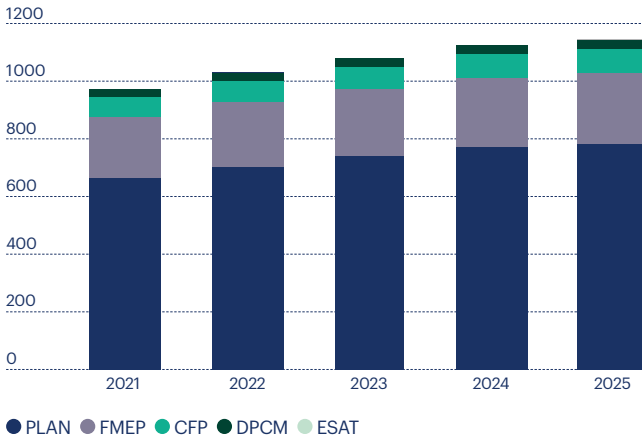
**→ 540 k€  
collectés en 2025**

#### **Lexique**

**1. FPTLV** : Formation professionnelle tout au long de la vie / **2. DPC** : Développement professionnel continu et DPCM : Développement professionnel continu médical / **3. FPH** : Fonction publique hospitalière / **4. CFP – VAE – BC** : Congé de formation professionnelle – Validation des acquis de l'expérience – Bilan de compétences / **5. FMEP** : Fonds mutualisé de financement des études relatives à la promotion professionnelle / **6. ESAT** : Établissements et services d'aide par le travail.

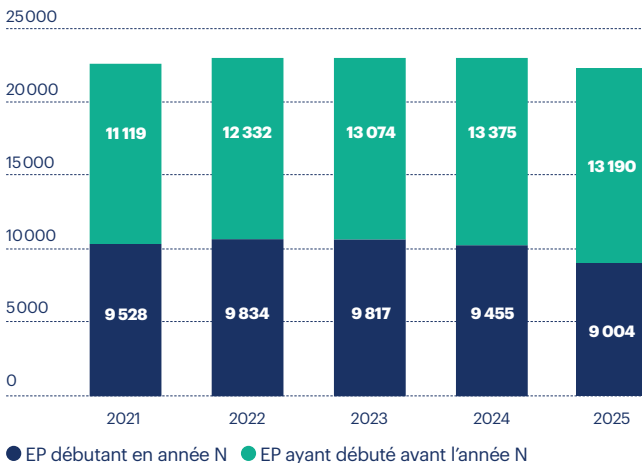
# + de 32 M d'heures de formation prises en charge

## Évolution de la collecte entre 2021 et 2025 (M€)\*

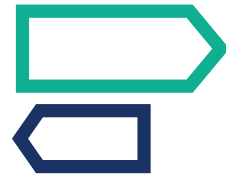


En 2025, la collecte totale s'établit à 1 144 M€, soit une progression de +1,5% par rapport à 2024. Cette hausse est sensiblement moins marquée que celle observée au cours des exercices précédents, en lien avec l'évolution de la masse salariale des établissements en 2025. Il convient toutefois de souligner l'augmentation de + 4,3% sur l'agrément DPCM, liée notamment à la mise en place d'un nouveau modèle de rémunération des astreintes des praticiens hospitaliers.  
\* Hors cotisations sur exercices antérieurs, et ESAT inclus.

## Études promotionnelles : nombre de dossiers en cours entre 2021 et 2025



22 194 dossiers en cours de financement en 2025.



## 4 684

départs en formation en 2025 de type 9 (apprentissage)

## Apprentissage

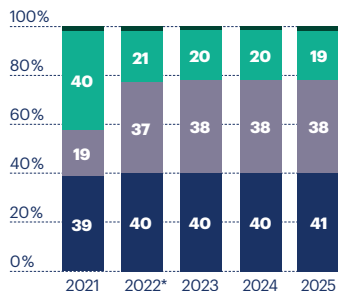
Depuis le 20 septembre 2021, le décret no 2021-1209 relatif au développement de l'apprentissage dans la FPH permet de déployer de nouveaux moyens pour répondre aux besoins en personnel des établissements sanitaires et médico-sociaux. Dans ce contexte, l'Anfh a souhaité accompagner le développement de l'apprentissage dans le FPH, élargissant ainsi son champ d'action. Dans ce cadre, le soutien financier de l'Anfh, mobilisant les fonds mutualisés pour compléter la prise en charge sur les plans de formation des établissements, peut atteindre 50% du total des coûts pédagogiques liés au recrutement d'un apprenti, dans la limite d'un plafond de 6 000 à 7 500 euros selon le niveau du diplôme préparé.

# Actions du Plan de formation

## Articuler la formation avec la stratégie d'établissement

Les délégués de l'Anfh accompagnent les établissements dans la gestion de leurs plans de formation : animation de réseaux professionnels, soutien de la professionnalisation des chargés de formation, actions de formation prêtes à l'emploi et gestion financière des fonds.

Répartition des départs en formation par catégorie, entre 2021 et 2025 (en %)



● A ● B ● C ● Autres (1 à 2%)

En 2025, le nombre de départs enregistrés sur l'agrément Plan est en hausse (+4,3% par rapport à l'année dernière).

\* Passage des AS en catégorie B.



### + de 112 000

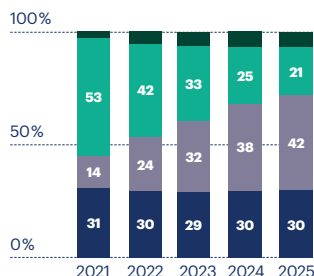
départs\* en formation en cours de réalisation ont été enregistrés au titre de l'agrément Plan 2025, contre **plus de 1 066 000 en 2024**. Cette hausse résulte, notamment, d'une hausse des formations de type 2C (+5,6% soit +37 214 départs par rapport à 2024) et de type 2A (+4,3% soit +10 307 départs par rapport à 2024). Comme les exercices précédents, les actions de type 2C restent majoritaires, avec près de 700 000 départs en formation.

\* Plusieurs départs en formation par stagiaire peuvent être enregistrés au cours d'un même exercice.

### 4 684

apprentis intégrés en 2025 dont 30% concernent des formations de niveau bac et infra bac et 29% des diplômés de la filière de soins.

Répartition des heures de formation par catégorie de rémunération, entre 2021 et 2025 (en %)



● A ● B ● C ● Autres (1 à 6%)

En 2025, les agents de catégorie C concentrent 21% des heures de formation en cours de réalisation enregistrées au titre de l'agrément Plan. Les agents de catégorie B représentent 42% des heures de formation enregistrées.

Répartition des départs en formation en 2025, par genre et par filière

Adhérents Plan



Direction et administration



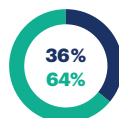
Éducatifs et sociaux



Médico-techniques



Services de soins



Techniques-ouvriers

● Femmes ● Hommes

# 55,8 %

taux d'accès à la formation  
en 2025 dans la FPH  
(établissements adhérents Plan)

## Typologie des actions de formation

(décret du 21 août 2008)

### Type 1

Actions de formation professionnelle initiale.

### Type 2a

Actions de développement des connaissances et de la compétence (adaptation immédiate au poste de travail).

### Type 2b

Actions de développement des connaissances et de la compétence (adaptation à l'évolution prévisible des emplois).

### Type 2c

Actions de développement des connaissances et de la compétence (développement des connaissances et compétences et acquisition de nouvelles connaissances et compétences).

### Type 3

Actions de préparation aux examens et concours des fonctions publiques.

### Type 4

Études promotionnelles.

### Type 5

Actions de conversion.

### Type 8

VAE.

### Type 9

Apprentissage (cf. décret n° 2021-1209 du 20 septembre 2021).

## Départs en formation des agents éligibles au DPC au titre de l'agrément Plan de formation 2025, par filière

# 5%

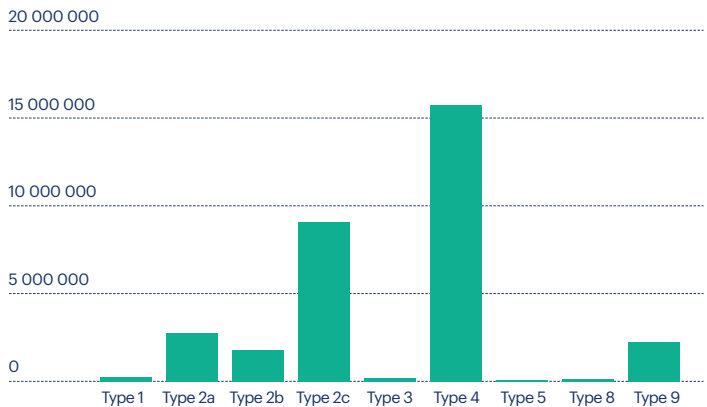
des départs en formation concernant la filière «médico-technique» en 2025

# 95%

concernent la filière «services de soins et rééducation»



## Nombre d'heures de formation enregistrées au titre de l'agrément Plan 2025, par type d'action de formation



Près de 32,1 millions d'heures de formation ont été enregistrées au titre de l'agrément Plan 2025, contre près de 32,3 millions en 2024 (soit -0,7%). Comme lors des exercices précédents, la part consacrée aux études promotionnelles (type 4\*) représente près de la moitié des heures de formation en cours de réalisation en 2025. La baisse globale du volume d'heures est liée à la dynamique moins soutenue de prise en charge des dossiers de type EP en 2025, notamment sur les Plans établissements.

\* Type 4 tel que défini par le décret du 21 août 2008 modifié, auquel sont ajoutées les formations éligibles au Fonds de Qualification & Compte Personnel de Formation (FQ & CPF) dans le cadre des élargissements de périmètre votés par les instances nationales de l'Anfh.

# Études promotionnelles

## Accéder à un nouveau diplôme

**La cotisation FMEP représente 0,6% de la masse salariale, qui sont obligatoirement versés à l'Anfh. Ce fonds est réservé au financement des Études promotionnelles. La collecte s'est élevée à 245 819 k€ en 2025.**

### Le financement des Études promotionnelles

Les Études promotionnelles permettent d'accéder aux diplômes et certificats dont la liste est fixée par arrêté ministériel (infirmier, cadre de santé, aide-soignant, etc.).

Elles peuvent faire l'objet d'un financement total ou partiel sur :

- **Le 2,1% - Plan de formation** (dont le FQ&CPF) ;
- **Le 0,6% - FMEP** (Fonds mutualisé des Études promotionnelles) ;
- **Les financements mobilisés par l'Anfh auprès de partenaires** (CNSA, ARS, FIPHFP, conseils régionaux, FSE, etc.) ;
- Sous conditions, **le 0,2% - CFP/VAE/BC.**

### Répartition des Études promotionnelles en cours en 2025 par diplôme (tous fonds confondus)

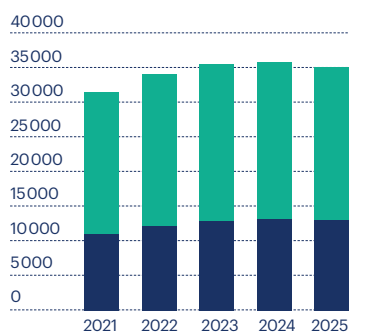


# 8411

diplômes d'État d'infirmier en cours de financement en 2025

DE infirmier	8411		
DEAS	4048	Dipl. préparateur pharma hospitalière	240
Dipl. cadre de santé	2435	Caferuis	325
DE infirmier anesthésiste	1131	DE puéricultrice	305
DE IPA	1264	DEAP	251
DE IBODE	1151	Autres	2633

### Études promotionnelles en cours de financement entre 2021 et 2025 (en nombre de départs en formation, tous fonds confondus)



En 2025, les études promotionnelles en cours de financement concernent 22194 départs en formation, dont 9004 nouveaux dossiers accordés au titre de l'exercice 2025, soit une diminution de -4,8% par rapport à 2024.

EP débutées : ● Année N ● Avant année N

22 194

EP en cours en  
2025 (tous fonds  
confondus)

## « Les études promotionnelles participent à l'attractivité de notre établissement »



**François Horn**

Cadre supérieur de santé au CHRU de Nancy,  
responsable de la formation continue jusqu'en décembre 2025

### Pourquoi encourager les études promotionnelles ?

Car elles représentent une chance formidable de développer l'attractivité et la gestion des compétences au service de la qualité et de la sécurité des soins prodigués au sein de notre établissement. Les études promotionnelles sont des opportunités d'évolution professionnelle pour les agents. Ils peuvent demander une formation complémentaire afin de préparer un nouveau métier, tout en bénéficiant d'un salaire et de la protection sociale de leur employeur.

30 professions réglementées sont concernées dont une médicale, sage-femme, et les autres paramédicales.

### Comment fonctionnent concrètement les études promotionnelles ?

Financées par le biais de l'Anfh, elles couvrent les frais d'enseignement, de déplacement mais aussi les salaires des agents bénéficiaires, qui conservent leur traitement et leur avancement de grade et d'échelon. J'ai personnellement bénéficié de ce parcours : j'ai débuté au CHRU comme manipulateur radio et j'ai pu obtenir un diplôme d'État de cadre

de santé ainsi qu'un master de management public. Autre exemple, une de nos ASH a réalisé trois études promotionnelles au cours de sa carrière : elle est devenue aide-soignante puis infirmière diplômée d'état (IDE) après trois ans de formation, et enfin cadre de santé.

### Comment les agents expriment-ils leurs souhaits d'évolution ?

Nous les recensons lors de l'entretien annuel d'évaluation, complété par un entretien de formation. Les agents créent ensuite, avec le soutien de leur hiérarchie, un dossier de demande d'études promotionnelles qui retrace leur carrière, le métier visé, les motivations...

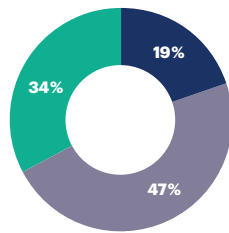
C'est un bel enjeu pour le CHRU de Nancy qui accompagne environ 200 professionnels par an, ce qui représente un investissement financier important de plusieurs millions d'euros chaque année. Cet engagement institutionnel est une belle source d'attractivité pour la nouvelle génération qui recherche des emplois évolutifs et aussi un outil de fidélisation des professionnels déjà en exercice. Les études promotionnelles sont un catalyseur de compétences au service des professionnels et de la prise en charge des patients. ■■■

# Dispositifs individuels

## Progresser dans son parcours

**Le 0,2% – CFP-VAE-BC correspond à une contribution de 0,2% de la masse salariale. Elle a donné lieu à une collecte de 81940 k€ en 2025. Elle est obligatoirement versée à l'Anfh et finance les Congés de formation professionnelle, les congés pour VAE et pour Bilan de compétences. Les demandes de financement sont directement présentées par les agents auprès de l'Anfh.**

**Répartition 2025 des dossiers en cours sur l'agrément CFP (hors BC), par catégorie de rémunération**



● A ● B ● C

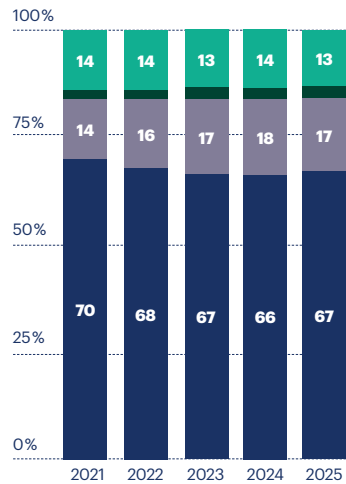
En 2025, 34% (contre 33% en 2024) des dossiers en cours de réalisation (hors BC) concernent les agents de catégorie C. Les agents de catégorie B restent en première position et leur part baisse par rapport à l'exercice précédent (47% des dossiers en cours en 2025 contre 48% des dossiers en cours en 2024). Les agents de catégorie A représentent eux 19% des dossiers en cours en 2025, part en baisse de 1 point par rapport à 2024.



**34%**

**des dossiers CFP**  
relèvent d'agents  
de catégorie C.

**Répartition des charges de formation des dossiers en cours de financement sur l'agrément CFP, entre 2021 et 2025 (en %)**



● CFP classique ● CFP-EP  
● VAE (2 à 3%) ● BC

En 2025, les charges de formation des dossiers en cours de financement au titre de l'agrément CFP augmente de +3,9% (soit +2,5M€) par rapport à 2024. Les charges des dossiers classiques représentent 67% des charges de formation de cet agrément (contre 66% en 2024).

**2982** CFP (dossiers classiques)

**574** CFP-EP

**1421** VAE

**5159** BC

10 262

**dossiers Dispositifs  
individuels (dont BC) en cours  
de financement en 2024 sur  
l'agrément CFP**

## « J'ai vu les portes s'ouvrir »

**Audrey Cofflard**

IDE en santé au travail au rectorat de Poitiers

### Pourquoi avoir fait une demande de formation ?

Médecine de jour et de nuit, psychiatrie, gériatrie... Après 20 ans d'expérience dans de nombreux services de soins, j'étais usée physiquement par plusieurs maladies professionnelles. Sur les conseils du médecin du travail, j'ai dû réfléchir à une réorientation. J'ai donc effectué un bilan de compétences financé par l'Anfh et j'ai été accompagnée dans mes démarches par la conseillère en dispositifs individuels de ma délégation.

Le bilan de compétences m'a orientée vers le métier d'infirmière en santé au travail et j'ai fait une demande de congé de formation professionnelle (CFP) pour financer mon projet : suivre un DU (diplôme universitaire) en santé au travail à l'Université de Bretagne Occidentale, avec un stage à effectuer au sein d'un service de prévention et de santé au travail (SPST).

### Quel bilan dressez-vous de cette reconversion ?

Aujourd'hui j'ai un poste au rectorat de Poitiers, en détachement, rattaché au CHU de Poitiers. Je me concentre sur la prévention dans le milieu de travail et je mène des actions de sensibilisation et de formation : dons de sang, visites d'information, consultations, examens biométriques, etc. Il s'agit aussi de sensibiliser les agents sur la santé publique, notamment le tabac, le cancer du sein, le diabète... J'interviens également dans les lycées professionnels, aux côtés du médecin du travail, pour effectuer des suivis médicaux spécifiques auprès des enseignants exposés à des risques électriques, des fumées ou des produits chimiques.

Quand je regarde en arrière, je me félicite d'avoir obtenu ce DU. J'ai vu les portes s'ouvrir pour l'obtention du poste que je convoitais. Mon travail est intéressant et peu contraignant physiquement. ■■■

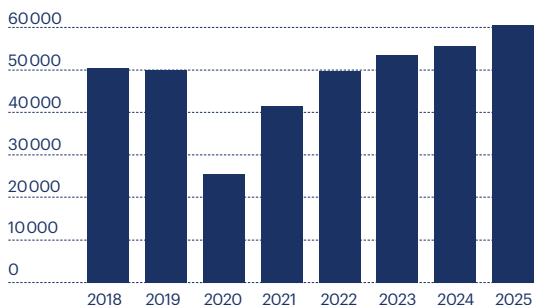
# DPC médical

## Financer le développement professionnel continu des médecins

En 2025 l'Anfh a collecté 33960 k€ destinés au financement du Développement professionnel continu (DPC) des professionnels médicaux.

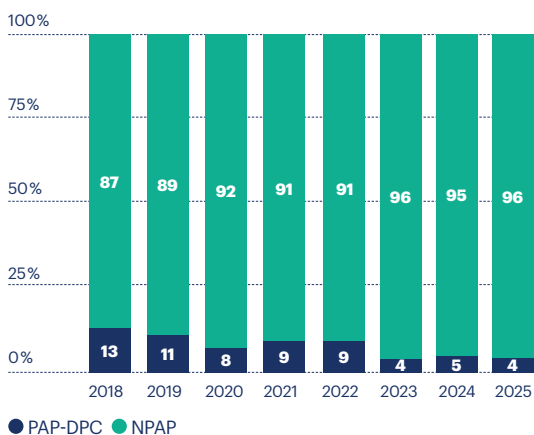
Le Développement professionnel continu est un dispositif associant l'acquisition ou l'approfondissement de connaissances et de compétences avec l'Analyse des pratiques professionnelles (APP) et la gestion des risques. Il s'agit d'une obligation individuelle et triennale inscrite dans une démarche. L'adhésion à l'Anfh permet aux équipes médicales de bénéficier de l'accompagnement de l'Anfh et de financements complémentaires issus de l'ANDPC.

**Départs pris en charge au titre de l'agrément DPCM** depuis 2018



61021 départs en formation ont été enregistrés au titre de l'agrément DPCM en 2025, soit une progression de 7,3% par rapport à 2024.

**Répartition des départs enregistrés au titre du DPCM,** par type, depuis 2018 (en %)



Un déséquilibre persiste : seulement 4,2% des dossiers enregistrés le sont pour des programmes ou actions prioritaires (PAP) finançables par l'ANDPC.

# 61 021

actions financées  
au titre du  
DPC médical



## « Accompagner la qualité des soins et l'évolution des prises en charge »



**Carl-Stéphane Klein**

Directeur adjoint des Affaires Médicales du CH de Bagnols-sur-Cèze

### Quel regard portez-vous sur le DPC ?

C'est un dispositif utile et intéressant qui permet à nos professionnels de santé de mettre à jour leurs connaissances, au bénéfice de la qualité des soins et des prises en charge. Malgré leur longue formation initiale, les médecins ont affaire à des techniques et des connaissances scientifiques qui évoluent rapidement. Devoir répondre à une obligation triennale pour actualiser ses connaissances est une très bonne chose.

### Comment accompagnez-vous le déploiement du DPC au sein de votre établissement ?

Le dispositif revêt un caractère limitatif : il n'est pas toujours adapté aux besoins de formation des médecins, notamment ceux qui souhaitent participer à des congrès ou à des actions internationales. L'offre de formation est la plupart du temps de qualité sur les fondamentaux mais non exhaustive sur des thématiques précises ou actuelles.

Par ailleurs, le DPC étant une démarche personnelle, les praticiens y voient souvent une complexité administrative supplémentaire. Pour les encourager à s'engager, nous avons mis en place des mesures incitatives : les enveloppes financières sont réduites et gérées par les pôles dans notre établissement mais toutes les demandes de formation DPC sont systématiquement acceptées par la Direction et par les chefs de pôles. Nous avons donc une enveloppe de réserve et accompagnons les praticiens dans les démarches liées à leurs parcours DPC.

### Comment gérez-vous votre enveloppe DPC médical ?

En 2025, notre enveloppe s'élevait à 55 000 euros pour nos 112 praticiens hospitaliers. L'établissement cotisait à l'Anfh à hauteur de 0,60 %. Cette année 2026 nous sommes passés à 0,75 % afin de gagner en souplesse et de soutenir davantage la formation des nouveaux professionnels. La gestion des fonds par l'Anfh fonctionne très bien. C'est un OPCA dynamique et bien organisé. ■■■

05

---

## **Proximité**

**« Des outils et des formations pour s'approprier au mieux la modalité de réalisation des entretiens professionnels. »**

# Gesform Évolution

## Une solution complète pour la réalisation de l'entretien professionnel

Soucieuse d'accompagner ses adhérents dans la mise en œuvre des entretiens professionnels, l'Anfh propose un dispositif d'accompagnement et de formation complet. L'offre de services déployée depuis 2021 intègre la solution logicielle Gesform Évolution. Tour d'horizon de ses avantages.

### Une adaptation qui a prouvé son efficacité

L'adaptation du logiciel Gesform Évolution aux nouveaux besoins des établissements hospitaliers, notamment grâce à la création du module simplifiant la gestion de l'ensemble des démarches liées à l'entretien, a porté ses fruits.



# 740 000

entretiens ont été réalisés sur l'outil en 2025 (dont 720 000 sur la campagne 2025)

Fin 2025, Gesform Evolution est utilisé dans

# 2089

établissements par

# 67150

utilisateurs

Parmi ces établissements

# 1062

utilisent les fonctionnalités permettant la réalisation des entretiens professionnels

# 430

demandes d'évolution/corrections ont été spécifiées, développées, testées et livrées au travers de 7 versions de l'outil

# 740 000

entretiens professionnels  
réalisés en 2025 dans  
Gesform Évolution par  
1 062 établissements

## L'Anfh poursuit l'accompagnement de ses adhérents dans cette démarche

Depuis 2021, la mise en œuvre généralisée des entretiens professionnels se fait en parallèle de nouvelles dispositions relatives à l'appréciation de la valeur professionnelle. Temps d'échange important, cet entretien est le moyen de créer un réel dialogue entre l'agent et son supérieur hiérarchique qui sera chargé de mener l'entretien. L'entretien professionnel est construit sur des critères prédéfinis et répond à un guide d'entretien précis, qui prend en compte tous les aspects du parcours professionnel de l'agent. L'Anfh propose une série d'outils et de formations afin de permettre à ses établissements et agents de la Fonction publique hospitalière

de s'approprier au mieux cette modalité de réalisation des entretiens. Ces formations sont réparties en deux catégories en fonction du public ciblé.

### Formations à destination des évaluateurs :

→ Formation en e-learning « Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel » ;

→ 4 formations modulaires thématiques « Se former aux techniques de l'entretien professionnel » :

- La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent,
- La formalisation du compte rendu,
- La conduite de l'entretien professionnel,
- La préparation d'un entretien délicat ;

→ Formation « Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel ».

### Formations à destination des agents évalués :

→ Formation de 2 heures « Se préparer à son entretien professionnel » ;

→ Sensibilisation de 10 minutes « Se préparer à son entretien professionnel ».

# Action de l'Anfh

## Soutenir la professionnalisation des équipes formation

**2125 établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics emploient, en 2025, plus d'1M d'agents de la Fonction publique hospitalière (personnels non médicaux – dont sages-femmes –, effectifs cotisants hors contrats aidés FPH). Ils consacrent au financement de la formation professionnelle de leurs agents de la FPH 2,9 % de leur masse salariale. 575 établissements sont adhérents à l'Anfh au titre du DPC médical. Les employeurs financent le DPC médical à hauteur de 0,50 % ou 0,75 % de la masse salariale médicale. Les partenariats permettent de mobiliser des fonds supplémentaires à hauteur de 8 299 k€.**

### Adhésion et cotisations

Les établissements sanitaires, médicosociaux et sociaux peuvent adhérer à l'Anfh au titre du 2,1% – Plan de formation. Ils bénéficient alors d'une offre de services pour les accompagner dans la gestion de leur Plan de formation. Pour financer les Études promotionnelles et les Congés de formation professionnelle (CFP), congés pour BC et VAE, ils cotisent à l'Anfh au titre du 0,6% – FMEP et du 0,2% – CFP/BC/VAE. Les établissements publics de santé peuvent également confier à l'Anfh 0,50% ou 0,75% (selon qu'il s'agit d'un CHU ou non) de leur masse salariale médicale au titre du DPC médical.

### Répartition en % du nombre d'établissements adhérents Plan

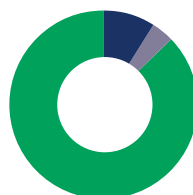
par secteur, en 2025



- 50% médico-social : personnes âgées
- 12% social/médico-social : handicap-enfance-famille
- 38% sanitaire

### Répartition en % du nombre des effectifs couverts

par secteur, en 2025



- 9% médico-social : personnes âgées
- 4% social/médico-social : handicap-enfance-famille
- 87% sanitaire

Avec deux nouvelles adhésions enregistrées en 2025, l'Anfh compte 2125 établissements adhérents au Plan de formation, soit un taux d'adhésion de 97,5%, et un taux de couverture de 97,9%\*.

\* Taux de couverture, hors AP-HP, des effectifs physiques non médicaux, dont sages-femmes.

### Répartition des établissements adhérents Plan par secteur, en 2025



## 251

adhérents dans le secteur social/médico-social : **handicap-enfance-famille**, représentant 4% des effectifs.



## 1067

adhérents dans le secteur médico-social : **personnes âgées**, représentant 9% des effectifs.



## 807

adhérents dans le secteur **sanitaire**, représentant 87% des effectifs.

2125

établissements médico-sociaux  
et sociaux publics adhérents

## « Notre politique de formation est devenue un argument d'attractivité et de fidélisation »



**Isabelle Lauret**

Responsable du service formation  
au GHR Mulhouse Sud-Alsace

**Céline Luque-Ecequier**

Responsable formation adjointe  
au GHR Mulhouse Sud-Alsace

### Quelle place occupe la formation au sein du GHRMSA ?

La formation fait partie intégrante de notre stratégie et soutient les orientations de notre projet d'établissement. Nous y consacrons chaque année près de 11 M€. Le service formation vient en appui des politiques et projets institutionnels, qu'il s'agisse de sujets comme le déploiement de l'intelligence artificielle ou d'un réseau de secouristes en santé mentale à destination des agents de l'établissement.

### Quelles sont vos grandes orientations pour les prochaines années ?

Dans le cadre de notre plan de formation 2026-2027, trois orientations stratégiques sont développées. D'abord, les formations à l'adaptation à l'emploi, avec notamment un focus sur les logiciels métiers avec l'arrivée de l'IA et le déploiement du Dossier Patient Informatisé (DPI). Notre 2<sup>e</sup> grand axe porte sur la gouvernance dans l'objectif de renforcer la performance collective, d'accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes, de structurer les décisions et de développer une démarche de mentorat. Enfin, dans le cadre de l'amélioration des pratiques et de la prise en soins des usagers, nous déployons des actions de formation centrées sur la prise en compte de l'expérience patient, le raisonnement clinique...

Historiquement, le GHRMSA a toujours maintenu une politique forte en matière d'évolution profes-

sionnelle. Les études promotionnelles sont d'ailleurs un axe stratégique du plan de formation. L'enjeu est à la fois de sécuriser les parcours des agents, de favoriser les évolutions professionnelles et de répondre aux tensions de recrutement. Aujourd'hui, la formation est à la fois un moyen stratégique au cœur du projet et un levier fort d'attractivité et de fidélisation des professionnels.

### Quel rôle joue l'Anfh dans votre action ?

L'Anfh est un partenaire incontournable. Réactive et à l'écoute de nos besoins, l'association nous met à disposition des outils et un accompagnement indispensable à nos missions. Le logiciel Gesform permet une gestion administrative et financière du plan de formation efficiente. L'accès à la centrale d'achat « La ForMule Anfh » propose une offre étoffée et en adéquation avec les besoins en formations de terrain. Elle facilite l'achat des actions de formation tout en respectant la réglementation des marchés publics en vigueur. L'Anfh nous apporte des conseils techniques dans le cadre du suivi financier et des clôtures d'exercice et nous un accompagne dans la mise en œuvre de dispositifs spécifiques ou la construction de nos projets de formation à l'échelle du GHT. Son expertise et son ancrage sur le terrain nous permettent aussi d'être en cohérence avec les besoins et les attentes des agents. ■

# Partenariats 2025

## Des expertises et des moyens d'action complémentaires

**La mobilisation de financements externes constitue un levier important pour développer les formations et prestations en direction des établissements adhérents et de leurs agents.**

### **FIPHFP**

#### **Fonds pour l'insertion des personnes handicapées**

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

#### **En 2025**

→ Nouvelle convention 2025-2028, dont le but est de favoriser, par le biais de la formation, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap. Elle fixe à 2 millions d'euros le montant maximal du plan d'action annuel.

→ Des projets (inter)régionaux intégrant un volet d'accompagnement des établissements (diagnostic, formation du référent handicap, conseil, etc.) se déploient également. Un espace thématique dédié au handicap est accessible depuis le site [anhf.fr](http://anhf.fr)

### **ARS et Conseils régionaux**

→ En 2025, 9 délégations régionales Anfh ont bénéficié d'au moins un partenariat financier avec une ARS : démarches métiers compétences (GPMC, cartographie régionale des métiers), qualification et EP, QVCT et prévention des risques professionnels, formations des IPA, optimisation des achats, journées régionales et colloques...

→ 2 délégations régionales Anfh ont bénéficié d'un partenariat financier avec un Conseil régional ou une

collectivité territoriale : financements de parcours qualifiants, Études promotionnelles, autres dispositifs individuels de formation...

### Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)

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

#### En 2025

3 861 K€ de la CNSA ont permis de cofinancer des actions de formation pour 591 stagiaires, dont 3 473 K€ ont bénéficié aux formations diplômantes en particulier pour devenir infirmier ou aide-soignant, et 387 K€ ont financés des actions de professionnalisation. Sur les 387 K€, 374 K€ ont financés des formations d'assistant de soin de gérontologie (ASG).

### Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI)

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

### Centre national de la Fonction publique territoriale (CNFPT)

Une convention triennale 2024/2027 non financière, a été signée au niveau national entre le CNFPT et l'Anfh. Elle a pour objectifs de rendre visible, de mieux organiser et de développer la coopération entre les deux organismes afin d'optimiser le service

apporté aux agents des deux fonctions publiques et l'utilisation des fonds consacrés à la formation, mais aussi de favoriser les échanges de pratiques et d'expérience.

### Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL)

#### Avenant 2025 pour 3 ans

Riches de leurs complémentarités et des actions déjà menées de concert au plus près des établissements, la CNRACL, au travers de son Fonds national de prévention (FNP), et l'Anfh ont conclu en 2022 un partenariat de trois ans autour de la prévention des risques professionnels des agents de la Fonction publique hospitalière. Renouvelée en 2025 pour 3 ans, cette convention vise d'une part à développer la coopération et les actions

---

# 8 299 k€

de financements complémentaires (partenariats)



communes pour soutenir les établissements dans la structuration et la mise en œuvre de démarches de prévention au bénéfice de leurs agents, et d'autre part à favoriser les partages d'expériences et de données entre la CNRACL et l'Anfh autour des politiques et démarches de prévention mises en place au sein de la Fonction publique hospitalière.

## **EHESP**

L'Anfh et l'École des hautes études en santé publique (EHESP) ont signé en 2023 une convention cadre pour une durée de 3 ans. Ce partenariat a pour objectif de poursuivre la collaboration entre les deux organismes par le développement d'actions notamment en matière de

recherche ou de développement de la formation des personnes ayant à exercer des fonctions de direction ou d'encadrement, ainsi que de pilotage d'activités et de projets dans les secteurs sanitaire social, et médico-social.



## « Ajuster la capacité de formation à son territoire »



**Stéphane Laffon**

Directeur délégué aux professionnels de santé et à la prospective, ARS de Nouvelle-Aquitaine

### Quel est l'objet de votre partenariat avec l'Anfh ?

L'ARS a une responsabilité pleine et entière sur l'accès à l'offre de soins pour la population de Nouvelle-Aquitaine. Nous veillons à l'adéquation entre les besoins de santé du territoire et l'offre de soins proposée. Or, pour tous les professionnels de santé, la formation est le point d'entrée. C'est la raison pour laquelle nous travaillons en lien étroit avec l'Anfh. La formation constitue le levier le plus puissant et le plus structurant sur le territoire : nous nous engageons sur la durée des parcours, leurs modalités et le choix des contenus qui ont un impact direct et majeur sur les professionnels de santé de demain. Nous construisons cette offre avec d'autres partenaires : universités, Conseil Régional, représentants des professionnels publics et privés, établissements de la fonction publique hospitalière.

### L'offre de soins est modelée en fonction de la configuration géographique ?

Absolument. Notre région est marquée par une géographie rurale, comparable à l'Occitanie : les distances sont importantes. Dans une région grande

comme l'Autriche, avec les contraintes liées à la ruralité, l'offre de soins repose massivement sur les établissements hospitaliers. Il faut s'adapter à ce contexte et ajuster la capacité de formation au territoire.

### Quelles solutions mettez-vous en œuvre pour adapter les formations aux besoins ?

Notre objectif est de faire en sorte que le maillage des formations corresponde à la fois au maillage géographique et à l'évolution des métiers. Avec l'Anfh, nous menons une réflexion approfondie sur l'évolution des parcours : développement du travail en équipe, organisation autour du parcours patient, montée en puissance de la pratique avancée à l'hôpital...

Notre priorité est d'accompagner les reconversions et les promotions professionnelles. À l'échelle régionale, cet engagement représente 2,5 millions d'euros. Dans un contexte de baisse de la natalité et de vieillissement de la population, la formation continue devient plus que jamais un enjeu stratégique. ■■■

# L'offre de formation de l'Anfh

## Des actions clés en main

**En 2025, l'anfh s'est mobilisée pour accompagner les établissements sur le champ de l'achat et de l'ingénierie de formation : développer une offre de formation accessible aux adhérents et aux agents, faciliter et sécuriser les achats de formation, contribuer à la mise en place d'actions de formation partagées entre établissements d'un même GHT (Groupement hospitalier de territoire) ou GCSMS (Groupement de coopération sociale et médico-sociale).**

### Actions de formation nationales

L'Anfh accompagne tous les professionnels dans leur parcours de formation en mettant à leur disposition des actions multi-établissements, en organisant des webinaires, et des Actions de formation nationales (AFN). Portant sur des thématiques innovantes, en lien avec l'actualité et les orientations nationales de santé publique, ces AFN développent les connaissances et les compétences des professionnels médicaux.

**En 2025, les établissements adhérents ont pu accéder à 26 AFN pluriprofessionnelles, dont 10 relevaient des orientations nationales prioritaires du DPC.**

Par ailleurs, quatre actions exclusivement destinées aux praticiens, ont également été proposées et conçues à la demande du CDPCMH. Il s'agit des formations suivantes :

- Parcours de formation modulaire pour les managers médicaux ;

- Mise en œuvre et conduite des entretiens professionnels annuels pour les praticiens ;
- Management d'une équipe soignante, prévention et gestion des conflits ;
- Formation en français pour les médecins peu francophones.

L'ensemble de ces formations est financé par les fonds mutualisés nationaux de l'Anfh. Les établissements adhérents peuvent y inscrire un ou plusieurs praticiens ; seuls les frais de déplacement et d'hébergement restent à leur charge et sont imputés sur leurs budgets formation. En complément, trois nouvelles actions de formation ont été proposées à l'achat par le CDPCMH en 2025 :

- Une formation sur l'accompagnement de fin de carrière et la préparation à la retraite des praticiens ;
- Une formation dédiée à l'intelligence artificielle en santé ;
- Une formation relative à la fin de mandat des PCME/PCMG.



## Achat de formation

### Des outils et un accompagnement de proximité

L'Anfh met à disposition des adhérents une plateforme de dématérialisation des achats. En 2025, plus de 6200 organismes de formation y sont désormais inscrits pour répondre aux mises en concurrence de l'Anfh et des établissements adhérents. En janvier 2025, l'Anfh a déployé, auprès des salariés et adhérents, une nouvelle version de la plateforme d'achat, plus ergonomique. L'Anfh propose Alfresco, un outil en ligne d'aide à la conduite des achats de formation comprenant des guides, fiches pratiques et documents types (cahier des charges, convention de formation, grille d'analyse des offres, bibliothèque de message pour échanger avec les prestataires, etc.).

### LA ForMuLE Anfh «Les Achats de FORMation MUTualisés en Ligne pour les Établissements adhérents de l'Anfh»

Cet outil numérique a pour objectif de faciliter l'achat des formations pour les établissements de la FPH adhérents de l'Anfh. L'outil a fait l'objet de deux vagues d'évolutions majeures en mai et en décembre 2025, visant à améliorer son ergonomie, enrichir ses fonctionnalités et renforcer l'accompagnement des établissements dans la préparation et le suivi de leurs commandes de formation.

Le statut de Centrale d'achat à but non lucratif de l'Anfh lui confère la possibilité de contractualiser des marchés de formation pour le compte de ses adhérents, au bénéfice de leurs professionnels FPH et médicaux. Les établissements

adhérents peuvent ainsi passer des commandes, via LA ForMuLE Anfh, sans être soumis à une obligation de mise en concurrence préalable, l'appel d'offres ayant été réalisé par l'Anfh dans le respect des règles de la commande publique. Plus de 2518 modules à fin 2025 issus de marchés actifs sont ainsi mis à disposition des établissements et disponibles à la commande.

### Outils de formation à distance

Depuis 2016, l'Anfh a souhaité inscrire, parmi les axes de ses projets stratégiques, le développement du *Digital Learning* dans la formation et l'accompagnement de ses adhérents dans leur transformation numérique, au niveau des actions de formation dont ils bénéficient. Avec son projet stratégique 2025-2028, l'Anfh met en



exergue le rôle qu'elle souhaite jouer auprès des établissements adhérents en matière de développement de nouvelles modalités d'acquisition des compétences. En tant qu'enjeu stratégique, accompagner au *Digital Learning* signifie accompagner à la formation d'un plus grand nombre d'agents, sur le lieu de travail et selon des modalités qui s'adaptent à leur emploi du temps et aux contraintes institutionnelles. En ce sens, l'Anfh dispose d'une plateforme LCMS, qui héberge une bibliothèque de contenus *e-learning* Anfh, destinés à l'utilisation des établissements adhérents et des salariés. Elle abrite également de contenus *e-learning* appartenant aux établissements adhérents.

### La plateforme e-formations <https://e-formations.anfh.fr>

Depuis mai 2021, l'Anfh met progressivement à disposition une plateforme de formation en ligne : eformations.

En 2025, cette plateforme a été améliorée en profondeur : nouvelle infrastructure plus fiable, interface d'administration simplifiée et expérience utilisateur modernisée.

Ces évolutions accompagnent la volonté de l'Anfh de s'adapter aux nouveaux usages numériques et de proposer davantage de formation à distance aux établissements de la Fonction publique hospitalière. Elle permet aux établissements et aux salariés du secteur hospitalier et médicosocial de suivre des formations en ligne, en complément de l'offre en présentiel de l'Anfh. Concrètement, il s'agit d'un espace digital regroupant de nombreux contenus *e-learning*, classés par thématiques. Deux grands types de ressources sont proposés :

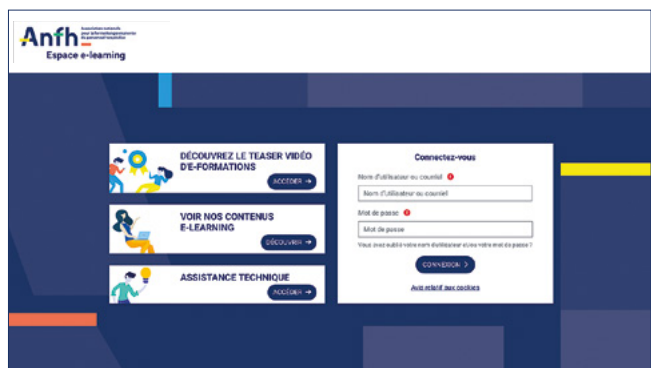
- des contenus de formation ;
- des contenus d'information, de sensibilisation ou d'intégration.

Ces ressources sont créées par les délégations et le siège national de l'Anfh, parfois en collaboration avec les établissements. Elles sont toutes mutualisées, c'est-à-dire accessibles à l'ensemble des établissements adhérents.

### Les domaines de formation disponibles

La plateforme couvre un large éventail de sujets utiles au quotidien des professionnels. En voici quelques exemples :

- 1. RH – Encadrement & Management :
- Management hospitalier ;
- Recrutement et attractivité ;
- Lâcité ;
- Qualité de vie au travail ;
- Animer une formation à distance ;
- Entretien professionnel ;
- ...



- 2. Fonctions supports  
Formations d'adaptation à l'emploi (ACH, AMA, Techniciens...)
- Violences sexistes et sexuelles ;
- Parcours RH ;
- Parcours d'intégration pour les nouveaux arrivants ;
- ...
- 3. Prise en charge et qualité des soins
- Prévention des incivilités et agressions ;
- Droits des patients en fin de vie ;
- Mission 0 risque ;
- Actualisation des connaissances en entretien prénatal ;
- ...
- 4. Environnement – RSE
- Qualité ;
- Santé mentale ;
- Égalité professionnelle femmes/hommes ;
- Fiabilisation des comptes ;
- Gestion de crise ;
- RGPD ;
- Résilience et gestion des risques ;
- ...
- 5. Compétences clés – Savoirs de base
- Amélioration du français (A2B1) ;
- Cybermalveillance ;
- Introduction aux IA génératives ;
- Découverte des instances ;
- Comprendre sa carrière ;
- Éthique 2.0 ;
- ...

### La mise à disposition de dossiers interactifs

Pour continuer à accompagner les établissements et agents, l'Anfh a numérisé ses dossiers individuels de demande de formation. Auparavant disponibles sous document Word à imprimer, compléter, signer et renvoyer, ils peuvent dorénavant être remplis directement en ligne sur le site de l'Anfh. L'occasion pour le personnel non réquisitionné d'entamer des démarches administratives pour réaliser un Bilan de compétences, un parcours de Validation des acquis de l'expérience (VAE) ou encore de demander un Congé de formation professionnelle (CFP).

### Groupements hospitaliers de territoire

L'Anfh propose une offre spécifique aux Groupements hospitaliers de territoire (GHT) et aux Groupements de coopération sociale et médico-sociale (GCSMS). Ces formations sont construites par des experts et professionnels de la FPH, en relation avec la Direction générale de l'offre de soins (DGOS). Elles s'adaptent au

contexte territorial et peuvent être déployées en «inter» ou «intra-GHT». Elles bénéficient de financements nationaux sur les fonds mutualisés de l'Anfh, de manière à favoriser l'accès de tous à ces formations, qu'il s'agisse des directions, encadrants, équipes médico-soignantes ou personnels des fonctions supports. En proximité, les délégations accompagnent les acteurs des établissements-supports et parties, pour identifier les enjeux et besoins partagés, soutenir le déploiement des projets menés au sein du GHT et contribuer à la mise en œuvre d'actions de formation coordonnées.

# L'offre de services de l'Anfh

## Éclairer les démarches métiers/compétences

**En 2025, l'Anfh a poursuivi son action pour renforcer l'articulation de la formation avec les évolutions de l'environnement et la stratégie des établissements de la Fonction publique hospitalière. Il s'agit à la fois de soutenir les démarches de management des métiers, emplois et compétences et de développer des projets thématiques à même d'accompagner les adhérents dans leur réponse aux enjeux actuels.**

### **Cartographie et observation des métiers**

La cartographie des métiers de la Fonction publique hospitalière (FPH) et l'observation de leurs évolutions contribuent à anticiper les besoins en formation et en compétences dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

→ En 2025, cinq nouvelles délégations régionales, Bourgogne-Franche-Comté, Hauts-de-France, Normandie, Nouvelle-Aquitaine et Pays-de-la-Loire, ont actualisé leur grande démarche régionale de cartographies PM & PNM. En parallèle, 218 établissements ont déposé leur fichier PNM actualisé, en toute autonomie, à l'occasion de la troisième campagne d'actualisation annuelle gratuite de la cartographie des métiers PNM (contre 150 en 2023 et 290 en 2024). Au total, 579 704 agents ont été couverts pour cette seule année 2025, contre 868 541 agents couverts lors de la dernière consolidation, qui était étalée sur 4 années (2018-2022). L'année 2025 a également été marquée par une nette progression du nombre d'utilisateurs de l'outil de datavisualisation « InfoCentre cartographie des métiers ». Plus de 1500 professionnels

(Directeurs, DRH, RRH, Responsables et Chargés de formation/recrutement/ carrière, Contrôleurs de gestion sociale, Analystes de données...) disposent désormais d'un accès à l'outil et peuvent consulter des indicateurs et tableaux de bord dynamiques, sur les effectifs, âges, statuts, métiers/grades...

### **Guide des métiers**

Ce guide de référence informe sur les conditions d'accès aux métiers (recrutement, diplômes, etc.) ainsi que sur les possibilités de mobilité et d'accompagnement aux pratiques professionnelles (GPMC, FPTLV, CPF).

### **Projets thématiques**

Des projets mobilisant des financements spécifiques sont régulièrement engagés au plan régional ou interrégional par les délégations Anfh. Ils permettent aux adhérents de bénéficier d'une offre de formation couplée à des prestations de conseil personnalisées, sur des thématiques nouvelles, innovantes ou structurantes pour la FPH.

**Par exemple, en 2025, l'Anfh a poursuivi sa mobilisation pour :**

→ S'engager pour la qualité de vie au travail en conciliant

amélioration des conditions de travail des salariés et qualité des soins et des prises en charge pour les établissements de santé ;

- Accompagner les établissements dans des actions favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Outiller et professionnaliser les établissements, acteurs-clés du développement durable sur leurs territoires, pour diminuer l'impact environnemental de leurs activités ;
- Anticiper, accompagner et prendre en charge les situations d'inaptitude, de handicap, de maintien dans l'emploi ;
- Mieux répondre aux besoins en compétences en recrutant et en formant des jeunes professionnels avec l'apprentissage ;
- Sensibiliser les personnels et les directions aux usages du numérique ;
- Permettre aux encadrants et aux personnels (notamment aux nouveaux arrivants) d'accéder à des outils innovants de formation à distance (serious games, blended learning, etc.) ;
- Déployer une offre renforcée pour accompagner les établissements de la Fonction publique hospitalière (FPH) dans la transformation de leurs pratiques et la prévention des risques. Entre enquêtes en ligne, diagnostics, modules de formation anti VSS, formations dédiées à l'égalité professionnelle pour tout corps de métier [...], l'Anfh propose des dispositifs

variés et adaptés aux réalités quotidiennes des établissements et des agents ;

- Déployer l'offre RH de formation et d'accompagnement renforcé des services RH et formation sur leurs différents projets.

### Dispositif Accompagnement RH métiers et compétences

L'Anfh a fait de l'accompagnement des établissements dans la conduite de leur démarche GPMC et plus globalement en matière de stratégie, de politique et de mise en œuvre opérationnelle des process/pratiques RH, une priorité et un axe fort de son offre de service pour les établissements adhérents. En 2025, l'Anfh a organisé **119 webinaires**, 9 conférences/journées et 22 ateliers sur diverses thématiques liées aux actualités RH.

**Plus de 150 établissements** ont bénéficié d'une formation-action sur mesure, pour définir/actualiser leur stratégie/politique RH et/ou ont décliné des actions de formation à la mise en œuvre opérationnelle des process/pratiques RH.

### Qualiopi Accompagnement des établissements dans l'amélioration de la qualité des actions de formation et dans la certification

Compte tenu des évolutions réglementaires pour la liberté

de choisir son avenir professionnel, l'Anfh accompagne ses établissements adhérents avec un triple objectif :

- Poursuivre la dynamique impulsée par le référencement Datadock ;
  - Favoriser l'obtention de la certification Qualiopi de ses établissements adhérents ;
  - Inscrire et afficher sa « politique qualité » dans le nouvel environnement de la formation professionnelle continue.
- Pour rappel : depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, la certification Qualiopi est exigée aux organismes de formation souhaitant bénéficier des fonds publics ou mutualisés (OPCO, subventions État, Région, etc.).

### Site web

Conçu comme un portail d'informations sur les politiques formation/ressources humaines/compétences des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics, anfh.fr permet aux internautes d'interagir et d'avoir un accès facile et rapide à de multiples contenus : thématiques, actualités, tweets, communiqués de presse, vidéos, photos, documentations, brochures à télécharger, etc. Côté fonctionnalités, il est possible de créer un espace personnel, d'accéder à des espaces collaboratifs, d'utiliser la plateforme dématérialisée des achats de formation, etc.

- Le site internet comporte aujourd'hui 23 rubriques thématiques et 296 espaces collaboratifs (dont 88 créés en 2025).

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

# Les supports de communication de l'Anfh

## Des informations pour les établissements



### La Lettre de l'Anfh (LDA)

Trois LDA ont été proposées en 2025 sous format numérique dans lesquelles l'Anfh a donné la parole à ses délégations.

#### Thèmes abordés

→ Projet stratégique 2025-2028 : un engagement renouvelé au service des établissements et des agents de la FPH ;

- Violences sexistes et sexuelles dans la FPH : l'Anfh mobilisée ;
- La santé mentale, un enjeu de sensibilisation et de formation pour la FPH.

#### Dossier réglementaire

- La protection fonctionnelle des agents publics ;
- Rappel du cadre légal applicable aux violences sexistes et sexuelles dans la FPH ;
- L'encadrement légal des mesures de contention et d'isolement en psychiatrie.



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

### Supports numériques

En 2025, 61 vidéos ont été produites pour le compte des services du siège, des délégations ou des groupes de travail nationaux. Elles ont toutes été mises en ligne sur la chaîne YouTube de l'Anfh, relayées via X, Instagram et le site internet de l'Anfh.



YouTube

### Zoom sur...

## La nouvelle collection de podcast "Deux parcours, une vocation"

#### Trois portraits croisés, six parcours singuliers.

Parce que chaque personne perçoit et vit son métier différemment, l'Anfh vous emmène à la rencontre de six personnalités en trois portraits croisés. Infirmier en pratique avancée (IPA), Secrétaire médical. Manipulateur en électroradiologie médicale : à chaque épisode, découvrez les parcours, les expériences et la vision de deux professionnels occupant le même poste dans différentes structures, ou sur différents sites géographiques.



[metiers.podcasts-anfh.fr/deux-parcours-une-vocation](http://metiers.podcasts-anfh.fr/deux-parcours-une-vocation)



[metiers.podcasts-anfh.fr](http://metiers.podcasts-anfh.fr)



# Le prix Anfh 2025

## Valoriser les initiatives originales, développer les compétences

À l'occasion de son Assemblée générale, l'Anfh a dévoilé le 18<sup>e</sup> palmarès de son prix, récompensant la créativité des établissements pour proposer à leurs équipes des formations au plus proche de leurs besoins. Ce prix distingue chaque année les actions de formation qui ouvrent à améliorer la qualité de vie et les conditions de travail ainsi que la prise en charge des patients et des résidents.

Vidéo des 5 actions récompensées  
[anfh.fr/l-anfh/le-prix-anfh-1](https://anfh.fr/l-anfh/le-prix-anfh-1)



### Le Grand Prix 2025

Soigner (aussi) par le design  
 DITEP de St-Georges.  
 Délégation Bourgogne-Franche-Comté.

### Le Prix Amélioration de la qualité des soins et prise en charge des patients

Les directives anticipées...  
 Ça nous anime !  
 Hôpitaux du Sud Manche.  
 Délégation Normandie.

### Le Prix Métiers et compétences sociales et médico-sociales

Le jeu de l'éval  
 EHPAD de Comines.  
 Délégation  
 Délégation Hauts-de-France.

### Le Prix Management et organisation du travail

Handi'ludi : Sensibiliser à l'accompagnement des agents en situation de handicap  
 CH de Moulins-Yzeure  
 Délégation Auvergne-Rhône-Alpes.

### Le Prix DPC médical et paramédical

Escape game en radioprotection  
 HNO Villefranche-sur-Saône.  
 Délégation  
 Auvergne-Rhône-Alpes.



1  
livret



5

reportages photos et vidéos en établissement

# L'Anfh

## 16 délégations régionales

## 26 délégations territoriales



En 2025, 97,5 %  
des établissements  
adhérents ont fait  
le choix de confier  
les fonds dédiés au  
Plan de formation  
à l'Anfh.

L'Anfh propose aux  
établissements de  
lui confier la  
gestion de tout ou  
partie des fonds  
pour la gestion  
du DPC médical :  
4 nouveaux  
établissements ont  
rejoint l'Anfh  
en 2025.

### Auvergne-Rhône-Alpes

#### Anfh Auvergne

auvergne@anfh.fr  
www.anfh.fr/auvergne  
→ 102 établissements  
adhérents Plan de formation  
→ 18 établissements  
adhérents DPC médical  
→ 3 GHT

#### Anfh Rhône

rhone@anfh.fr  
www.anfh.fr/rhone  
→ 100 établissements  
adhérents Plan de formation  
→ 20 établissements  
adhérents DPC médical  
→ 4 GHT

#### Anfh Alpes

alpes@anfh.fr  
www.anfh.fr/alpes  
→ 101 établissements  
adhérents Plan de formation  
→ 35 établissements  
adhérents DPC médical  
→ 6 GHT

### Bourgogne-Franche-Comté

#### Anfh Bourgogne

bourgogne@anfh.fr  
www.anfh.fr/bourgogne  
→ 111 établissements  
adhérents Plan de formation  
→ 26 établissements  
adhérents DPC médical  
→ 7 GHT

#### Anfh Franche-Comté

franche-comte@anfh.fr  
www.anfh.fr/franche-comte  
→ 39 établissements  
adhérents Plan de formation  
→ 18 établissements  
adhérents DPC médical  
→ 4 GHT

### Bretagne

#### Anfh Bretagne

bretagne@anfh.fr  
www.anfh.fr/bretagne  
→ 100 établissements  
adhérents Plan de formation  
→ 28 établissements  
adhérents DPC médical  
→ 8 GHT

### Centre-Val de Loire

#### Anfh Centre-Val de Loire

centre@anfh.fr  
www.anfh.fr/centre  
→ 133 établissements  
adhérents Plan de formation  
→ 24 établissements  
adhérents DPC médical  
→ 6 GHT

### Corse

#### Anfh Corse

corse@anfh.fr  
www.anfh.fr/corse  
→ 8 établissements  
adhérents Plan de formation  
→ 7 établissements  
adhérents DPC médical  
→ 2 GHT

### Grand Est

#### Anfh Alsace

alsace@anfh.fr  
www.anfh.fr/alsace  
→ 53 établissements  
adhérents Plan de formation  
→ 19 établissements  
adhérents DPC médical  
→ 3 GHT

**Anfh Champagne-Ardenne**

champagneardenne@anfh.fr  
 www.anfh.fr/champagne-ardenne  
 → 60 établissements  
 adhérents Plan de formation  
 → 13 établissements  
 adhérents DPC médical  
 → 4 GHT

**Anfh Lorraine**

lorraine@anfh.fr  
 www.anfh.fr/lorraine  
 → 82 établissements  
 adhérents Plan de formation  
 → 24 établissements  
 adhérents DPC médical  
 → 4 GHT

**Guyane****Anfh Guyane**

anfh.guyane@anfh.fr  
 www.anfh.fr/guyane  
 → 3 établissements  
 adhérents Plan de formation  
 → 1 GHT

**Hauts-de-France****Anfh Nord-Pas-de-Calais**

nordpasdecalsais@anfh.fr  
 www.anfh.fr/nord-pas-de-calais  
 → 103 établissements  
 adhérents Plan de formation  
 → 35 établissements  
 adhérents DPC médical  
 → 9 GHT

**Anfh Picardie**

picardie@anfh.fr  
 www.anfh.fr/picardie  
 → 82 établissements  
 adhérents Plan de formation  
 → 28 établissements  
 adhérents DPC médical  
 → 6 GHT

**Île-de-France****Anfh Île-de-France**

iledefrance@anfh.fr  
 www.anfh.fr/ile-de-france  
 → 122 établissements  
 adhérents Plan de formation  
 → 23 établissements  
 adhérents DPC médical  
 → 16 GHT

**Martinique****Anfh Martinique**

martinique@anfh.fr  
 www.anfh.fr/martinique  
 → 12 établissements  
 adhérents Plan de formation  
 → 9 établissements  
 adhérents DPC médical  
 → 1 GHT

**Normandie****Anfh Basse-Normandie**

bassenormandie@anfh.fr  
 www.anfh.fr/basse-normandie  
 → 71 établissements  
 adhérents Plan de formation  
 → 21 établissements  
 adhérents DPC médical  
 → 6 GHT

**Anfh Haute-Normandie**

hautenormandie@anfh.fr  
 www.anfh.fr/haute-normandie  
 → 71 établissements  
 adhérents Plan de formation  
 → 17 établissements  
 adhérents DPC médical  
 → 5 GHT

**Nouvelle-Aquitaine****Anfh Aquitaine**

aquitaine@anfh.fr  
 www.anfh.fr/aquitaine  
 → 136 établissements  
 adhérents Plan de formation  
 → 42 établissements  
 adhérents DPC médical  
 → 6 GHT

**Anfh Limousin**

limousin@anfh.fr  
 www.anfh.fr/limousin  
 → 72 établissements  
 adhérents Plan de formation  
 → 20 établissements  
 adhérents DPC médical  
 → 1 GHT

**Anfh Poitou-Charentes**

poitoucharentes@anfh.fr  
 www.anfh.fr/poitou-charentes  
 → 73 établissements  
 adhérents Plan de formation  
 → 20 établissements  
 adhérents DPC médical  
 → 5 GHT

**Occitanie****Anfh Languedoc-Roussillon**

languedocroussillon@anfh.fr  
 www.anfh.fr/languedoc-roussillon  
 → 99 établissements  
 adhérents Plan de formation  
 → 30 établissements  
 adhérents DPC médical  
 → 6 GHT

**Anfh Midi-Pyrénées**

midipyrenees@anfh.fr  
 www.anfh.fr/midi-pyrenees  
 → 103 établissements  
 adhérents Plan de formation  
 → 33 établissements  
 adhérents DPC médical  
 → 8 GHT

**Océan Indien****Anfh Océan Indien**

oceanindien@anfh.fr  
 www.anfh.fr/ocean-indien  
 → 7 établissements  
 adhérents Plan de formation  
 → 4 établissements  
 adhérents DPC médical  
 → 1 GHT

**Pays de la Loire****Anfh Pays de la Loire**

paysdelaloire@anfh.fr  
 www.anfh.fr/pays-de-la-loire  
 → 144 établissements  
 adhérents Plan de formation  
 → 24 établissements  
 adhérents DPC médical  
 → 5 GHT

**Provence-Alpes-Côte d'Azur****Anfh Provence-Alpes-Côte d'Azur**

provence@anfh.fr  
 www.anfh.fr/provence-alpes-cote-d-azur  
 → 138 établissements  
 adhérents Plan de formation  
 → 36 établissements  
 adhérents DPC médical  
 → 6 GHT

# L'Anfh en chiffres

## Les chiffres clés 2025



**Adhérents**

**2125**

établissements adhérents Plan

Soit

**97,5%**

d'établissements adhérents à l'Anfh en 2025



**Formation**

**55,8%**

de taux d'accès à la formation (au titre de l'agrément Plan de formation des adhérents)

Soit

**+ de 1112000**

départs en formation au titre de l'agrément Plan

**32,1M**

d'heures de formation



**Charges de formations financées**

**+ de 1144 M€**



**Répartition de la collecte**

**781617k€**

Plan de formation

**81940k€**

CFP/BC/VAE

**245819k€**

FMEP

**33960k€**

DPC médical

**540k€**

Esat



**Activité**

**22194**

études promotionnelles en cours de réalisation en 2025, tous fonds confondus

**2982 CFP**

en cours de financement (dossiers classiques)\*\*

**3341**

dossiers de VAE étaient en cours de financement en 2025, tous agréments confondus.

**5159**

bilans de compétences accordés au titre de l'agrément CFP





**Anfh – Service  
communication**

Design : Efil / efil.fr

Mai 2026




**Anfh**


**Siège**

265, rue de Charenton  
75012 Paris  
01 44 75 68 00  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

 @Anfh\_

 Anfh

 @anfh\_opca

 @Anfhfilm