

**Anfh** Bretagne

SE FORMER ET S'INFORMER

**OFFRE  
RÉGIONALE**



# Maillage géographique des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics hospitaliers



## Édito

### Une offre de service centrée sur les besoins de nos adhérents

Depuis 1974, l'ANFH collecte et finance la formation des personnels de la FPH. Le champ de ses missions s'est élargi au fil des années : l'accompagnement de nos adhérents est progressivement devenu un axe majeur de notre action.

À l'occasion des 50 ans de notre association nationale, l'ANFH Bretagne expérimente un nouveau support qui, au-delà du PAR (Plan d'actions régional), regroupe la majorité des dispositifs d'accompagnement, de formation, de financement et de communication en œuvre au sein du Projet Stratégique en cours. Ce vade-mecum de l'offre régionale vous sera un outil très précieux au service de vos besoins d'information et de services.

Au cours des années, les membres d'instances décident de notre politique régionale qui vise à soutenir et optimiser vos politiques de formation et vos stratégies RH. Tous ensemble, nous poursuivons notre collaboration pour affiner **cette proximité** de vos besoins, et nous apprécions **votre participation**.

**Des mises à jour** régulières seront disponibles sur la version numérique de notre site internet à destination de vos collaborateurs, encadrants, praticiens ou membres de vos instances du personnel.

Nous avons pour ambition de mettre en avant les impacts des accompagnements et formations dans la stratégie d'un établissement public hospitalier, qu'il soit sanitaire, médico-social ou social. Les apports et **plus-values des dispositifs** sont explicités à travers les témoignages de certains de nos adhérents ou partenaires.

L'équipe ANFH et les membres d'instances, exerçant aussi dans vos structures, sont à votre écoute pour recueillir vos avis, vos expériences, besoins et propositions d'amélioration de notre offre. Ces outils performants doivent vous servir dans votre quotidien afin de faire **monter en compétences** le plus grand nombre d'agents. Et toujours, participer à l'amélioration de la qualité des soins et des accompagnements dont vous avez la charge.

Bonne découverte,

**David Roussel**  
Délégué régional

**Anfh** Bretagne

Le Magister  
6, cours Raphaël-Binet - CS94332  
35043 Rennes Cedex  
Tél. : 02 99 35 28 60  
[bretagne@anfh.fr](mailto:bretagne@anfh.fr)



### GROUPEMENTS HOSPITALIERS DE TERRITOIRE (GHT)

GHT RANCE-Émeraude	074
GHT ARMOR	
CH GUINGAMP	005
CH2P LAMBALLE	006
CH LANNION	007
CH SAINT-BRIEUC, PAIMPOL ET TRÉGUIER	014
GHT BRETAGNE OCCIDENTALE	
CHU BREST	020
CH CROZON	024
CH LANDERNEAU	028
CH LANMEUR	030
CH LESNEVEN	032
CH MORLAIX	033
CH SAINT RENAN	047
GHT UNION HOSPITALIÈRE DE CORNOUAILLE	
CH DOUARNENEZ	025
CH CORNOUAILLE QUIMPER	041
EPSM DU FINISTÈRE SUD QUIMPER	042
GHT HAUTE BRETAGNE	
CH MARCHES DE BRETAGNE ANTRAIN	050
CH FOUGÈRES	058
CH GRAND FOUGERAY	059
CH LA GUERCHE-DE-BRETAGNE	060
CH JANZÉ	061
CH DE BROCELIANDE	067
CH REDON-CARENTOIR	070
CHU RENNES	071
CH VITRÉ	078
CH GUILLAUME RÉGNIER RENNES	113
GHT GROUPE HOSPITALIER SUD BRETAGNE	
EPSM CAUDAN	083
GROUPE HOSPITALIER BRETAGNE SUD LORIENT	091
GHT CENTRE BRETAGNE	
CH GUÉMÉNÉ-SUR-SCORFF	086
CH CENTRE BRETAGNE PONTIVY	099
MAS GUÉMÉNÉ-SUR-SCORFF	112
GHT BROCELIANDE ATLANTIQUE	
CH JOSSELIN	088
EHPAD MALESTROIT	093
CH LE PALAIS	097
CH PLOËRMEL	098
CH NIVILLAC	102
CH BRETAGNE ATLANTIQUE VANNES	106
EPSM MORBIHAN SAINT-AVÉ	107

### GROUPEMENTS DE COOPÉRATION SOCIALE & MÉDICO-SOCIALE (GCSMS)

GCSMS COMÈTE 29	
EHPAD LANNILIS	031
EHPAD PLABENNEC	034
EHPAD PLONÉOUR-LANVERN	035
EHPAD ROSPORDEN	045
EHPAD SCAËR	048
EHPAD TAULÉ	049
EHPAD GOURIN	048
GCSMS COMÈTE BRETAGNE LANNILIS	158
GCSMS PARTÂGE	
EHPAD CHÂTEAULIN	022
EHPAD PONT-L'ABBÉ	040
CH DOUARNENEZ	025
EHPAD DE LA VALLÉE DU GOYEN	039
GCSMS NOËSIS 35	
EHPAD LA BOUËXIÈRE	053
EHPAD CHÂTEAUGIRON	055
EHPAD CORPS-NUDS	056
EHPAD MARCILLÉ-ROBERT	062
EHPAD MONTAUBAN-DE-BRETAGNE	066
EHPAD LE PERTRE	068
EHPAD DE PIPRIAC	069
EHPAD LA GACILLY	089
EHPAD VAL D'ANAST	116
EHPAD RÉTIERS	131
EHPAD BÉCHEREL	140

### GROUPEMENTS D'INTÉRÊT PUBLIC (GIP)

SIB BRETAGNE RENNES	146
SIH TRÉGOR-GOËLO-TRÉGUIER	152
GIP SILGOM SAINT-AVÉ	153
VITALYS PLUGUFFAN	159

GCSMS 56	
EHPAD ALLAIRE	079
EHPAD BAUD	081
ESMS FEREL	084
EHPAD LA GACILLY	089
EHPAD MAURON	094
EHPAD MUZILLAC	095
EHPAD NOYAL-PONTIVY	096
EHPAD QUIBERON	101
EHPAD ROCHEFORT-EN-TERRRE	103
EHPAD SAINT-JEAN-BRÉVELAY	104
EHPAD SARZEAU	105
EHPAD QUESTEMBERT	114
EHPAD CAUDAN	124
EHPAD CREDIN	125
EHPAD ELVEN	126
EHPAD ÉTEL	127
EHPAD GUER	128
EHPAD VANNES	139
EHPAD GRAND-CHAMP	145
EPSMS GRAND-CHAMP	155

EHPAD CAULNES	001
EHPAD CORLAY	002
EHPAD ROSTRENEN	013
EHPAD TRÉBRIVAN	016
EHPAD HUELGOAT	026
EHPAD PLOUGOURVEST	029
EHPAD PLOUDALMEZEAU	036
EHPAD SAINT-POL DE LÉON	046
EPMS CARHAIX	108
EPMS SAINT-MARTIN-DES-CHAMPS	122
CHRS QUIMPER	148
EPMS BELLEVUE	082
CDEF CHANTEPIE	057
CDEF SAINT-BRIEUC	133
CDEF QUIMPER	134
CDEF VANNES	137

### ESAT

EPSMS PLAINTÉL	111
ETA CARENTOIR	129
EPMS PLEMET	149
EPMS PONTIVY	150
EPSMS GRAND-CHAMP	155

### ÉTABLISSEMENTS

001	EHPAD CAULNES
002	EHPAD CORLAY
013	EHPAD ROSTRENEN
016	EHPAD TRÉBRIVAN
026	EHPAD HUELGOAT
029	EHPAD PLOUGOURVEST
036	EHPAD PLOUDALMEZEAU
046	EHPAD SAINT-POL DE LÉON
108	EPMS CARHAIX
122	EPMS SAINT-MARTIN-DES-CHAMPS
148	CHRS QUIMPER
082	EPMS BELLEVUE
057	CDEF CHANTEPIE
133	CDEF SAINT-BRIEUC
134	CDEF QUIMPER
137	CDEF VANNES

### CENTRES DÉPARTEMENTAUX DE L'ENFANCE

123	CDEF CHANTEPIE
133	CDEF SAINT-BRIEUC
134	CDEF QUIMPER
137	CDEF VANNES



#### LÉGENDE

**SECTEUR D'ACTIVITÉ**

- 000 Sanitaire
- 000 Handicap/ Enfance/ Famille
- 000 Groupement d'Intérêt Public (GIP)
- 000 Personnes âgées
- 000 ESAT

Echelle 1/1100000 (soit 1 cm pour 11 km)

0 11 22

**PANELS D'ÉTABLISSEMENTS**  
(NOMBRE D'AGENTS)

000 - de 000

000 - de 1000 000

• Ville  
Établissements fusionnés

Délégation ANFH



# Sommaire

4

## L'ANFH Bretagne et son équipe

- 4 Une association au service de la FPH
- 6 Notre équipe
- 8 Fonds collectés et optimisés



9

## Sécuriser les parcours agents et accompagner les évolutions professionnelles

- 10 Accéder aux compétences clés
- 11 Savoir se situer pour mieux s'épanouir
- 12 Poursuivre son parcours professionnel et ses objectifs personnels
- 13 Se préparer dans son projet d'évolution professionnelle
- 14 Faire reconnaître son expérience par l'obtention d'un diplôme
- 15 Accéder à un niveau de formation supérieur pour une promotion
- 16 Maintenir son niveau de qualification et de compétences de soignant
- 18 Agir pour son évolution professionnelle

19

## Accompagner les stratégies de ressources humaines

- 20 Piloter la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences
- 21 Optimiser la gestion du Plan de formation
- 24 Cartographier et analyser plus de 200 métiers de la FPH
- 25 Bénéficier de formations complémentaires
- 26 Intégrer la GPMC dans sa stratégie RH, au quotidien
- 27 Les outils en ligne de l'ANFH

29

## Anticiper les évolutions et transformations sociétales, scientifiques, numériques et organisationnelles

- 30 Exprimer ses besoins de formation à son partenaire confiance pour du sur-mesure
- 32 Améliorer les conditions de travail et mieux prendre en compte les questions sociétales
- 34 Le rôle d'employeur public en matière d'insertion sociale et professionnelle
- 34 Solliciter une aide financière pour soutenir des projets innovants, précurseurs ou expérimentaux de formation : le FAR

35

## Développer la notoriété de l'Anfh<sup>Bretagne</sup>

- 36 L'animation territoriale
- 38 La communication et la relation à nos adhérents
- 39 Le partenariat, clé de voûte de l'optimisation financière et énergétique

42

## Glossaire



# L'ANFH : une association au service de la FPH

L'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH) est un organisme collecteur de fonds de formation agréé par le ministère de la Santé. Les fonds collectés financent l'ensemble des formations destinées au personnel médical et non médical ainsi qu'aux travailleurs d'ESAT. En plus de collecter les fonds, l'ANFH accompagne également ses adhérents dans la gestion de la formation, des compétences et plus largement des ressources humaines et des métiers. Seize délégations régionales ou territoriales représentent politiquement les établissements répartis en vingt-six territoires.

## Une action fondée sur un tryptique de valeurs



### Paritarisme

Les représentants des établissements publics hospitaliers et les organisations syndicales administrent et gèrent ensemble l'association dans un climat de confiance et de qualité.



### Solidarité

L'ANFH veille dans ses politiques et ses actions à favoriser l'accès à la formation de tous les agents, par la mutualisation des fonds confiés, par le partage.



### Proximité

Organisée au plus près de ses bénéficiaires pour offrir un service adapté aux spécificités des territoires, l'ANFH se compose de 26 délégations locales. Son siège social se situe à Paris, rue de Charenton.

## Nos missions

- Participer au développement de la formation, à la préparation et à l'organisation des orientations nationales et régionales.
- Mettre en œuvre un projet stratégique qui favorise l'accès et la qualité de la formation professionnelle continue des agents publics hospitaliers et des praticiens hospitaliers.
- Déployer cette politique en région en l'adaptant à son contexte et à ses besoins spécifiques avec ses partenaires.
- Collecter, mutualiser et gérer les fonds de formation.
- Conseiller les établissements et leurs agents.
- Mettre en place des dispositifs d'accompagnement de formation tant individuels que collectifs.

## Nos engagements en Bretagne\*



Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les agents.



Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques et organisationnelles.



Soutenir les politiques RH des établissements et leur dynamique territoriale.



Développer la notoriété de l'ANFH Bretagne.

\* enjeux issus du Plan stratégique régional 2020-2024



**107** établissements adhérents (112 collectés)

**56,3 %** de taux d'accès à la formation des agents en Bretagne. C'est le plus élevé de France (+ 10 points)

**8** groupements hospitaliers de territoire sur 4 départements

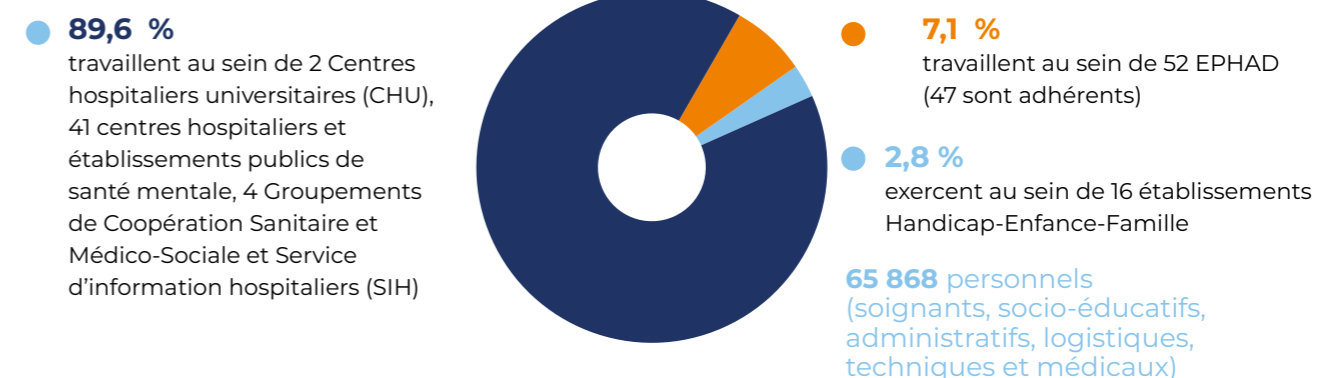


## Des instances garantes de nos fonctionnements

Les instances de décision et de consultation de l'ANFH sont composées de représentants des établissements (Fédération Hospitalière de France) et des organisations syndicales majoritaires. Elles décident de l'orientation de la politique régionale au regard de celles adoptées par l'Assemblée Générale et son Conseil d'Administration. Les administrateurs régionaux de l'ANFH se réunissent au sein de deux instances.

- **le Conseil Régional Stratégique et de Gestion (CRSG)** Il met en œuvre la politique régionale et détermine des règles de prise en charge des fonds qui relèvent de son périmètre. Il est préparé par un Bureau Régional, chargé d'exécuter ses décisions.
- **le Comité Territorial (CT)** C'est une instance de réflexion pédagogique et d'animation en matière de formation et de communication régionale. Il examine également les demandes de prise en charge d'études promotionnelles, de formations qualifiantes, ainsi que les demandes individuelles de CFP, de bilans de compétences ou de VAE.

## Répartition des personnels de la FPH en Bretagne



# Notre équipe ANFH en Bretagne

Quatorze personnes accompagnent les établissements et agents de la Fonction Publique Hospitalière de la région dans leurs actions de formation et de financement. En appui, plusieurs équipes du Siège nous épaulent au quotidien.



**David Roussel**

Délégué régional

Je suis le représentant du Siège de l'ANFH en région, j'assure l'animation des instances et pilote la déclinaison opérationnelle de sa politique. La bonne gestion de la délégation sur les plans fonctionnels, RH et financiers fait aussi partie de mes missions.



**Nancy Camuzard**

Assistante

J'accueille et oriente les agents et les adhérents sur les dispositifs individuels. Je gère les aspects logistiques et administratifs de la délégation, des animations territoriales aux instances régionales, tout en étant référente locale de sécurité.



**Rosenn Le Port**

Conseillère en Gestion de Fonds

J'informe et conseille les établissements sur l'optimisation des fonds médicaux et non médicaux. J'interviens en soutien dans l'utilisation des outils informatiques de gestion, coordonne la gestion des fonds régionaux auprès de l'ensemble de l'équipe CGF. Je suis également référente Études Promotionnelles, Apprentissage et Subventions et traite des dossiers DI.



**Séverine Rivière**

Conseillère en Gestion de Fonds

J'accompagne les établissements sur la gestion de fonds de formation sur toute la vie des plans et leur optimisation. Je suis référente de fonds mutualisés dont le FAR, les prépa concours ou les contrats aidés. Je suis également chargée de la gestion de l'enveloppe Dispositifs Individuels, du réseau régional des EHPAD et des Rencontres annuelles RFC.



**Marie-Noëlle Frinault**

Conseillère Formation

Je participe au développement de l'offre régionale à travers le PAR et suis la référence QVT. J'informe et conseille les établissements en matière d'ingénierie pédagogique, d'inscriptions en ligne sur le PAR et d'achats de formation.



**Laurence Bouet**

Conseillère Dispositifs Individuels

Je conseille et accompagne les établissements et agents sur les dispositifs individuels et leur financement. Je réalise le traitement des dossiers BC et VAE et instruit les dossiers CFP. Je réalise du Conseil en Évolution Professionnelle et anime le réseau des CEP bretons.



**Céline Grosset**

Conseillère en Gestion de Fonds

J'ai pour mission de gérer les plans de formation et de dispositifs individuels dans des établissements finistériens.



**Lucie-Flore Koualet-Konzi**

Conseillère en Gestion de Fonds

J'accompagne les adhérents dans l'utilisation de leurs fonds de formation (conseil, gestion et information), traite des dossiers de dispositifs individuels, forme à l'utilisation de GEA.



**Isabelle Galle**

Conseillère en Gestion de Fonds

J'accompagne les adhérents dans l'optimisation de leur budget formation dans le cadre réglementaire en vigueur, et en conformité avec l'outil GEA. Je traite le suivi de dossiers CFP et suis en charge du budget de fonctionnement de la délégation.



**Fabien Jeuland**

Conseiller en Gestion de Fonds

J'accompagne les établissements dans la gestion et l'optimisation des budgets de formation, traite le suivi de dossiers en dispositifs individuels et les appuie dans le déploiement régional de Gesform Evolution Allégé. Je participe aussi à la production des rapports d'activités.



**Amandine Burgaud**

Assistante Formation

Au sein du Pôle Formation, je renseigne nos adhérents et suis chargée, en appui des Conseillères formation, du déploiement des dispositifs et animations sur les plans logistiques et financiers.



**Amélie Pincon**

Conseillère en Gestion de Fonds

J'accompagne les établissements sur la gestion de fonds de formation : conseil et optimisation des financements, prise en main de GEA, réalise le traitement de dossiers DI. Je suis par ailleurs chargée du suivi de la collecte régionale.



**Maëva Quiquet**

Conseillère en Gestion de Fonds

Je conseille les établissements dans la gestion des plans de formation, la réglementation en vigueur et la prise en main de l'outil GEA. Je suis par ailleurs chargée du réseau régional des établissements Handicap Enfance Famille.



**Sarra Hammami**

Conseillère Formation

En soutien à nos adhérents dans le déploiement de leurs plans de formation et de leurs politiques RH, je m'appuie sur l'ensemble des dispositifs achetés par l'ANFH pour les aiguiller au mieux dans leurs choix et accompagner aux outils de elearning ou de commande d'achats. Je coordonne également la publication de l'Événement formation, le journal de la délégation régionale.

Les membres d'une équipe de délégation ANFH participent à des travaux nationaux ou régionaux, selon leur champ d'expertise. De plus, dans le cadre d'un travail d'équipe efficace, tous participent ponctuellement à des aspects d'organisation, de logistique ou d'aides diverses aux nombreux événements organisés sur les territoires. Ils interviennent également sur les travaux de notre fameuse Newsletter trimestrielle.

# Fonds collectés et optimisés par l'Anfh

\* pourcentages exprimés de la masse salariale

## Cotisations volontaires

### PLAN DE FORMATION

**2,1%\***

Plan de formation institutionnel

**83 %**

Fonds spécifiques à la formation des agents de l'établissement

FQ & CPF

**7,1 %**

Fonds consacrés aux formations qualifiantes et CPF

- 4C compétences clés
- Formations qualifiantes, dont les EP

Enveloppe régionale

**4 %**

- Actions régionales
- Études promotionnelles
- Formations qualifiantes
- Apprentissage



### ESAT

**4,8%\***

Fonds consacrés à la formation des travailleurs en situation de handicap

### DPC MÉDICAL

**0,5 % et 0,75 %**

de la masse salariale médicale CHU

de la masse salariale médicale CH

Cette cotisation est destinée au financement des formations de Développement Professionnel Continu médical, dont 2% sont mutualisés à l'échelle nationale.

### Fonds ANDPC

Au-delà de la cotisation, les actions prioritaires sont cofinancées dans une enveloppe complémentaire provenant de l'ANDPC.

## Cotisations obligatoires

### FMEP

**0,6%\***

Fonds mutualisés pour le financement des études promotionnelles

### DISPOSITIFS INDIVIDUELS

**0,2%\***

- CFP
- BC
- VAE

**Des frais de gestion sont appliqués à hauteur de 5,9 %  
sauf pour le DPC médical à 3 %.**

Au-delà du fonctionnement global de l'ANFH, ces frais de gestion servent à financer les outils informatiques, communication et animations régionales mis à disposition des adhérents et de leurs agents.

Sécuriser les  
parcours agents  
et accompagner  
les évolutions  
professionnelles



**Enjeu principal du Projet stratégique de l'ANFH, l'accompagnement des parcours des agents consiste à assurer la montée en compétences tout au long de leur vie professionnelle, quels que soient les parcours, les rythmes et les capacités de chacun.**

## Accéder aux compétences-clés

### Que sont les compétences-clés ?

« Ce sont les compétences considérées comme nécessaires à tout professionnel pour son intégration sociale et son emploi, l'épanouissement et le développement personnel, la citoyenneté active. Elles sont communes à tous les métiers. On peut les développer à l'infini. Elles sont nécessaires au développement des compétences techniques. »

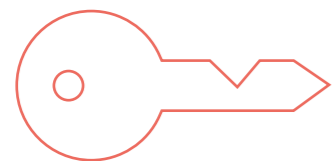
#### 4C : des Clés pour des Connaissances, des Compétences et une Carrière

Ce dispositif de formation individualisée permet aux agents de se positionner sur leurs savoirs de base pour s'améliorer et se remettre à niveau.

#### Les compétences visées concernent huit domaines du socle commun :

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

+ Ce dispositif "4C" est la priorité nationale numéro 1 de l'ANFH. Des fonds spécifiques permettent l'accès du plus grand nombre des professionnels de la FPH à ces formations primordiales. Consulter [anhf.fr/thématiques](http://anhf.fr/thématiques) #FQCPF



### Les formations d'adaptation à l'emploi (FAE), passeport pour les concours et les remises à niveau

Continuité ou non du dispositif 4C, les formations d'adaptation à l'emploi (FAE) ont pour vocation d'aider les agents qui le souhaitent à se préparer à des concours et à des remises à niveau (français, mathématiques, anglais...).

Ainsi, les employeurs publics se voient proposer des cofinancements à la préparation aux concours et remises à niveau. Aussi, à compter de 2024, le Plan d'actions régional (PAR) finance plusieurs FAE complètes.



## Savoir se situer pour mieux s'épanouir

La formation « **Développement personnel, professionnel et communication** » (DPPC) est proposée dans un nouveau format pour tous les agents et les encadrants, médecins, sur l'ensemble du territoire breton. Un apport d'outils et de méthodes pour améliorer la qualité de vie et des conditions de travail donne la possibilité à tous de se situer dans leur action professionnelle et de comprendre les freins à l'épanouissement que sont les fonctionnements parfois complexes des organisations. Cette offre conçue dans les années 1980 par l'ANFH Bretagne est toujours en vigueur et cofinancée.

- + Sollicitez l'équipe ANFH Bretagne pour une présentation adaptée du contenu du marché régional, le financement, le choix du prestataire, la mise en œuvre, l'organisation des groupes. [bretagne.formation@anhf.fr](mailto:bretagne.formation@anhf.fr)

### Une formation pour donner du sens à ses activités, pour mieux communiquer avec ses collègues et sa hiérarchie et mieux se connaître.

Ce marché arrive à échéance en 2025 mais une nouvelle mouture, toujours plus adaptée à son époque sera proposée.



*C'est la formation que j'ai le plus appréciée. Je sais davantage trouver des solutions pour éviter les conflits tout en exprimant mes besoins.*

**Sandrine, aide-soignante**

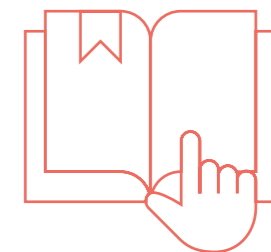
*La formation m'a aidé dans les échanges avec les patients et les collègues que je côtoie à l'hôpital.*

**Sylvain, brancardier**



#### À lire

La brochure *Événement Formation n°82* qui revient sur les 30 ans d'histoire et d'évolution du dispositif.



# Poursuivre son parcours professionnel et ses objectifs personnels

## Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

### En quoi consiste le CEP ?

- C'est un processus d'appui mis à disposition de tout professionnel en interrogation sur sa situation actuelle et/ou son avenir professionnel ;
- C'est un cheminement personnel, un processus dynamique de coconstruction du parcours professionnel ;
- C'est une offre de service d'accompagnement gratuit et confidentiel ;
- Il comporte des entretiens en dehors du temps de travail **avec un conseiller de l'établissement, du groupement hospitalier ou de l'ANFH** ;
- Il nécessite un investissement et une entière implication du bénéficiaire (documents à rédiger, recherche d'informations, enquête métier...);
- Il offre la possibilité de suspendre ou d'arrêter son accompagnement à tout moment.

Le CEP permet de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle, afin :

- d'exprimer sa demande et de clarifier son besoin ;
- de faire le point sur sa situation professionnelle ;
- de formaliser ou clarifier son projet d'évolution professionnelle (mobilité interne ou externe, reconversion, créer ou reprendre une entreprise) ;
- d'identifier, le cas échéant, ses compétences ou qualifications à faire connaître, à acquérir ou à développer pour réussir son projet ;
- d'évaluer la pertinence et la faisabilité de son projet ;
- d'identifier les ressources et les appuis favorisant la mise en œuvre (Bilan de compétences, VAE, formation...).

Consultez l'espace régional ANFH rubrique Services aux agents.



## Le Bilan de compétences (BC)

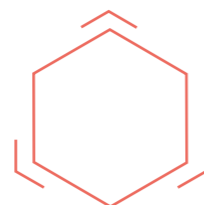
La prestation du Bilan de compétences (BC) permet à l'agent d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes, ses motivations et de mieux connaître ses atouts afin de retrouver de la motivation pour son métier, de faire évoluer sa carrière ou de la réorienter. D'une amplitude moyenne de 20 semaines, le Bilan de compétences donne des clés à l'agent pour définir ou confirmer un projet cohérent et réaliste, puis prendre une décision.

### Sous quelles conditions peut-il être pris en charge ?

- Avoir au moins 2 ans d'ancienneté dans la Fonction publique hospitalière ;
  - Être en position d'activité titulaire ou non et sous réserve que la prestation ne dure pas au-delà de la fin du contrat de travail.
- L'ANFH prend en charge le Bilan de compétences sur dossier argumenté et produit par l'agent demandeur. Nous recommandons aux agents intéressés de prendre rendez-vous avec plusieurs centres de bilan afin de procéder à un choix éclairé.

### Pendant ou en dehors du temps de travail ?

L'agent peut réaliser son Bilan de compétences sur son temps de travail (Congé bilan de compétences) en accord avec son établissement ou hors temps de travail : sur le temps personnel, jours RTT, congés annuels, congé maternité, paternité, congés arrêt maladie (ordinaire, longue maladie, longue durée sous réserve d'un avis médical favorable) sur les heures de sorties autorisées par le médecin.



# Se préparer dans son projet d'évolution professionnelle

## Le Congé de formation professionnelle (CFP)

permet de suivre la formation professionnelle de son choix. Elle doit servir un projet d'évolution ou de reconversion externe à son établissement.

### Motivations du projet

Le projet doit être clair, bien identifié, mûri et opérationnel pour motiver la demande dans le dossier de prise en charge. L'agent doit avoir une projection précise à l'issue de la formation.

### Les conditions d'accès

- Avoir au moins trois ans d'ancienneté dans la Fonction publique hospitalière ;
- Être agent titulaire, stagiaire ou contractuel de droit public ;
- Être en activité au moment du départ en CFP (et jusqu'à la fin du contrat de travail si l'agent est contractuel) ;
- Uniquement sur le temps de travail : autorisation d'absence en CFP de son établissement ;
- Suivre au minimum 10 jours de formation ;
- Être indemnisé jusqu'à 360 jours (repos hebdo "RH" compris), 720 jours dans certains cas.

**Le CFP, pour quoi faire ?**  
- changer de filière,  
se réorienter dans sa carrière.  
- s'appuyer sur des projets individuels pour évoluer autrement.

D'une durée de 3 ans pour les 3 versants de la fonction publique, seul le CFP de la FPH peut être indemnisé jusqu'à 2 ans.





# Faire reconnaître son expérience par l'obtention d'un diplôme

## La Validation des acquis de l'expérience (VAE)

permet, grâce aux compétences acquises par l'expérience, de se voir délivrer tout ou partie d'un diplôme, un titre ou une certification professionnelle inscrits au RNCP. La VAE est utile pour reprendre des études, rechercher un emploi ou évoluer professionnellement.

La VAE est un parcours qui demande un travail personnel important de la part du candidat : il peut demander un Congé VAE afin d'être accompagné pour l'élaboration du dossier de validation. Il s'agit de décrire et mettre en valeur les éléments de son expérience en lien avec les exigences du diplôme visé ainsi que d'une préparation au passage devant le jury VAE. Le Congé VAE est financé sur le Plan de formation de l'établissement ou sur le CFP.

Consultez l'espace régional ANFH rubrique Services aux agents.



## PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ À LA VAE

L'ANFH renforce l'accompagnement des personnels qui souhaitent obtenir un diplôme par la VAE, dans une démarche collective soutenue par l'employeur.



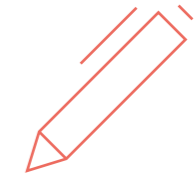
## La VAE, pourquoi faire ?

- répondre à un besoin de reconnaissance officielle des compétences acquises sur le terrain,
- reprendre des études et obtenir le niveau requis pour suivre une formation ou passer un concours,
- faciliter une reconversion, faciliter son évolution professionnelle.

## Nomenclature et équivalence des niveaux de formation

Ancienne nomenclature (1969)	Nouvelle nomenclature au 01.01.2019	Nouvelle nomenclature au 01.01.2020	Équivalence
-	Niveau 1		Savoirs de base
-	Niveau 2		-
Niveau VI	Niveau 3		CAP
Niveau V	Niveau 4		Bac
Niveau IV	Niveau 5		Bac + 2, DUT, BTS
Niveau III	Niveau 6		Licence
Niveau II		Niveau 7	Master
Niveau I		Niveau 8	Doctorat

# Accéder à un niveau de formation supérieur pour une promotion



## Les Études Promotionnelles

Spécifiques à la Fonction publique hospitalière (FPH), les Études Promotionnelles désignent 30 diplômes ou certificats reconnus identifiés par l'État, permettant d'exercer des métiers paramédicaux ou sociaux réglementés (consulter la liste en cliquant sur le lien <https://urlz.fr/pMme>). Grâce aux EP, les agents des filières du soin et du social de la FPH peuvent accéder à un niveau de qualification supérieure.

## Un engagement à servir la Fonction publique

Spécifiquement pour les EP, l'engagement de servir est d'une durée égale au triple de la durée de la formation, dans la limite de cinq ans. Si l'agent quitte la Fonction publique hospitalière, il y a rupture d'engagement et l'agent doit rembourser les rémunérations perçues pendant la formation. À titre exceptionnel, les instances de l'ANFH Bretagne portent une attention particulière aux dossiers présentés par des employeurs n'ayant pas ce besoin dans leur propre structure mais souhaitant soutenir le projet d'évolution professionnelle de leur agent (10 % FMEP\*).

## Les autres formations diplômantes reconnues

Parmi les plus de 200 métiers existants dans la FPH, les nombreuses autres formations diplômantes sont également accessibles et cofinancées par l'ANFH. Les filières dites « hors soins » comportent également des parcours professionnels pour lesquels des formations diplômantes et certifiantes leur sont adaptées. Regroupées dans quatre familles - Techniques, Ouvrières, Sociales et Administratives - l'ANFH de Bretagne consacre une enveloppe complémentaire #TOSA.

**Qui est concerné par ces formations ?**  
Tous les agents de la Fonction publique hospitalière, quels que soient leurs statuts (titulaire, contractuel, contrat aidé) et leur ancienneté, à condition d'être en activité jusqu'à la fin de la formation.

**Quelles sont les voies d'accès ?**  
Sélection interne, concours, VAE ou passerelles interfonctions publiques, selon la modalité activée par l'employeur ou l'organisme de formation.

**Quels financements obtenir ?**  
Dès lors qu'il s'agit d'un projet de formation, diplômante ou certifiante, porté par l'agent et son employeur, l'ANFH propose à ses adhérents d'optimiser le plan de formation via des fonds mutualisés complémentaires (FMEP, FQ&CPF\*, TOSA\*).  
Un recensement des besoins est réalisé chaque année, en avril et octobre.

Consultez l'espace régional ANFH : rubrique Service aux établissements

\* Pour encourager l'amorce des comptes personnels de formation, ces fonds mutualisés rendent obligatoire l'activation du CPF.



# Maintenir son niveau de qualification et de compétences de soignant

## Le Développement Professionnel Continu (DPC)

est une obligation triennale et concerne tous les soignants médicaux et non médicaux. Il a pour objectif le maintien et l'actualisation des connaissances et compétences ainsi que l'amélioration continue des pratiques.

Chaque professionnel de santé doit justifier « son engagement dans une démarche de DPC comportant des actions de formation, des analyses d'évaluation et d'amélioration de ses pratiques et de gestion des risques ». Selon la profession ou la spécialité, des conseils nationaux professionnels proposent un parcours pluriannuel de DPC qui constitue une recommandation afin de satisfaire à son obligation triennale. Il s'agit des parcours fléchés comme prioritaires.

Chaque professionnel peut aussi se composer son parcours en mixant des actions de formation, de gestion des risques et/ou d'analyse de pratiques professionnelles.



L'une de ces actions au moins doit répondre à quelques critères :

- Être réalisée par un organisme enregistré par l'Agence nationale de DPC qui aura déposé l'action sur sa plateforme ANDPC ;
- Répondre aux orientations nationales ;
- Utiliser des méthodes validées par l'HAS (Haute Autorité de Santé).



Pour aller plus loin :  
Guide DPC ANFH FAQ ANDPC : <https://dpc.anfh.fr/>  
FAQ ANDPC : <https://www.agencedpc.fr/faq>

### Comment est effectué le suivi des soignants

Chaque professionnel de santé, quel que soit son statut, dispose d'un espace de suivi individuel, numérisé et sécurisé. Il permet de retracer les actions formatives, de DPC ou non, ainsi que pour les médecins de spécialités à risque, de déclarer leurs engagements dans une démarche d'accréditation qui vaut DPC et de rendre compte auprès des autorités de contrôle, ARS, Ordres, employeurs.

<https://www.agencedpc.fr/professionnel/>



## Quelles sont les différences de mise en œuvre du DPC entre un professionnel médical et un autre soignant ?

Le praticien hospitalier est seul responsable de la réalisation ou non de son obligation de DPC alors que l'employeur porte la responsabilité du DPC d'un soignant non médical.

Les fonds de DPC des praticiens hospitaliers sont distincts de ceux des personnels soignants non médicaux. Les actions réalisées par les praticiens hospitaliers sont financées sur demande des établissements par l'ANFH. Financé par une cotisation volontaire de 0,5 à 0,75 % de la masse salariale médicale, le DPCM est abondé par des fonds ANDPC\*. Ils sont consacrés à financer des programmes produits par des organismes de DPC, valant réalisation de l'obligation individuelle des médecins uniquement.



\* Agréée par le ministère de la santé, l'Agence du Développement Professionnel Continu (ANDPC) trouve sa source de financement dans la cotisation fiscale de l'industrie pharmaceutique française, indexée sur son CA annuel.



# Agir pour son évolution professionnelle

## Le Compte personnel de formation (CPF)

Le CPF est un droit individuel pour l'ensemble des actifs en France. Dans la Fonction publique hospitalière, il permet de suivre des formations tout au long de sa vie professionnelle, grâce à des droits acquis en heures (à la différence du secteur privé qui les décompte en euros). Ce compteur de droits à la formation est automatiquement alimenté en fonction du nombre d'heures travaillées l'année précédente dans la limite d'un plafond de 150 heures.

Porté à 400 heures dans la FPH pour les agents d'un niveau infrabac, le compteur CPF de l'agent est alimenté annuellement par une transmission des heures décrétementées de l'année N-1, directement au gestionnaire d'État, la Caisse des dépôts. Hors compteurs, les agents en risque d'inaptitude bénéficient aussi de 150 heures supplémentaires.

**Le CPF est un droit que chaque agent peut mobiliser mais il appartient aux employeurs de le rendre effectif en développant sa politique RH.**

### Quelles sont les formations éligibles ?

Toutes les actions de formation ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre professionnel, d'une certification ou le développement des compétences nécessaires à la concrétisation d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion...), mais aussi toutes les formations proposées dans le cadre du plan de formation.

### Quelles sont les formations prioritaires ?

- Les formations qui relèvent du « socle de connaissances et de compétences professionnelles » - dispositif 4C ;
- La prévention d'une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions,
- La préparation aux concours et aux examens ;
- Des formations priorisées par l'employeur dans sa stratégie RH.

### Quels sont les publics éligibles ?

À l'exception des praticiens hospitaliers, l'ensemble des agents de la FPH, titulaires et contractuels alimente annuellement son compteur CPF.

Toutefois, les professionnels à contrat de droit privé (apprentis, contrats aidés, intérimaires, travailleurs d'ESAT) se voient appliquer les règles du secteur privé, en euros, 500€/an. Les travailleurs handicapés salariés d'ESAT bénéficient de droits plus importants.

### Comment mobiliser ses heures ?

La mobilisation du CPF nécessite l'accord de son employeur. Celui-ci doit répondre dans un délai de deux mois : financement et autorisation d'absence. Tout refus doit être motivé par écrit. En amont, la plupart des employeurs ont convenu avec les organisations syndicales d'une charte CPF intégrée à leur politique formation, ciblant certaines formations, les diplômantes ou certifiantes, par exemple.

### Quels financements obtenir ?

Au-delà du Plan de formation, les heures CPF sont éligibles sur d'autres fonds ANFH (hors CFP), dès lors que les formations sont diplômantes, inscrites au RNCP ou au répertoire spécifique.



Consultez le nouveau guide ANFH du CPF

# Accompagner les stratégies de ressources humaines





**L'ANFH se mobilise depuis 2010 aux côtés de ses adhérents pour faciliter la gestion en RH (entretiens pro, Plan de formation, cartographie des métiers, baromètre social...) et les accompagner dans les évolutions managériales (QVCT, accompagnement au changement, intelligence collective, égalité pro...).**

## Piloter la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences

Interface de gestion des plans de formation, Gesform Evolution est progressivement devenu un allié de la GPMC. Face à une modification réglementaire en 2021, plus de 600 000 entretiens professionnels ont été réalisés par les encadrants sur ce module spécifique. Depuis 2022, ce logiciel est déployé chez tous nos adhérents qui le veulent, quels que soient ses effectifs.

Voici les quatre principales fonctionnalités du module GPMC :

- Dématérialiser et paramétrer une campagne d'entretiens ;
- Saisir le compte rendu de l'entretien professionnel ;
- Extraire des éléments sur la valeur professionnelle ;
- Exploiter le contenu issu des entretiens en lien avec la politique RH.



Des sessions de formation à la prise en main de cet outil sont régulièrement proposées par l'ANFH. **L'ANFH poursuit l'amélioration du process de l'entretien professionnel aux côtés de ses adhérents pour mieux exploiter les données de ces riches échanges annuels avec ses agents.**



*Après les entretiens individuels de formation annuels, une commission au sein de l'établissement identifie les priorités de formation. Nous intégrons ensuite un Plan d'actions régional (PAR) de l'ANFH, en ciblant nos priorités parmi les offres proposées. Nous utilisons beaucoup l'outil Gesform qui nous permet un suivi individuel des demandes de formation des agents et des formations effectuées.*

*C'est une vraie plus-value.*  
**Julien Brunet, DRH de l'EHPAD des Abers, Lannilis**



## Optimiser la gestion du Plan de formation

Outil majeur du dialogue social et du déploiement de la stratégie d'un employeur public, le Plan de formation vise le développement des compétences et des connaissances de ses agents dans l'accompagnement des évolutions des métiers. La réglementation oblige les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux employant des agents de la Fonction publique hospitalière (FPH) à consacrer 2,1 % de la masse salariale au financement de ce plan.

**Les objectifs du plan de formation sont les suivants :**

- S'adapter aux évolutions des métiers ;
- Favoriser l'évolution professionnelle des agents et ainsi activer l'enjeu 1 (p. 10 à 18) - compétences clés, préparation aux concours, FAE, VAE, études promotionnelles et accès aux autres diplômes ;
- Contribuer au développement des compétences des agents et des cadres au sein de l'établissement ;
- Favoriser la sécurisation des parcours de formation individuels et collectifs ;
- Rester en cohérence avec les orientations des projets d'établissement de soins, ainsi que des orientations nationales de la DGOS ;
- Optimiser l'utilisation des enveloppes financières dédiées ;
- Accéder aux financements complémentaires dont les diplômes et certifications.

Les employeurs adhérents de l'ANFH bénéficient d'un progiciel unique de préparation, de suivi et de gestion garantissant un dialogue instantané entre nos structures : **Gesform Evolution (GE) et Gesform Evolution Allégé (GEA).**

Il permet de :

- Recueillir les besoins issus des entretiens professionnels ;
- Saisir les demandes de formation, aussi bien celles résultant du projet d'établissement que celles exprimées par les services, pôles, unités fonctionnelles et agents pour constituer un préplan à présenter en CSE (comité social d'établissement) ;
- Repérer les actions diplômantes (Études promotionnelles ...), les demandes des publics prioritaires ;
- Affiner une politique CPF spécifique et interne à l'établissement ;
- Préparer le plan de formation en vous appuyant sur la réglementation, les guides disponibles ([www.anfh.fr/publications/guide-eligibilite](http://www.anfh.fr/publications/guide-eligibilite)), les sites importants ([www.agencedpc.fr](http://www.agencedpc.fr)) et notre offre de service et nos outils en ligne (lire p. 27).



**Vous construisez votre plan de formation et vous avez repéré un besoin de formation ou d'accompagnement particulier ? Nos conseillères formation vous accompagnent dans la recherche de solutions. Contactez le Pôle formation : [bretagne.formation@anfh.fr](mailto:bretagne.formation@anfh.fr)**



Pour bien optimiser la gestion du plan de formation, préparez-le bien en amont sur une base réaliste, estimée de son enveloppe financière en identifiant les partenaires de sa construction et leur niveau de décision (direction, encadrement et partenaires sociaux). Les fonds mutualisés de l'ANFH servent à optimiser vos moyens et votre temps. Une fois soumis à l'avis du CSE, en N-1, il doit être transmis rapidement à l'ANFH afin de bénéficier des conseils les plus pertinents pour assurer un suivi financier régulier en lien avec une conseillère ANFH.

**Rapprochez-vous de l'ANFH pour bénéficier des dispositifs de communication, d'appui, de conseil ou de formation.**

Tout au long de l'année et dans le respect de critères définis, ...

① Traitement des demandes de prise en charge et des demandes de remboursement – Suivi financier et transmission de documents de suivi

② Possibilité de solliciter le Fonds d'Accompagnement Régional – FAR – au fil de l'eau pour les petites structures (p. 34)

③ Réception et accords des demandes de Bilan de compétences (p. 12)

Gestion de fonds  
Commissions ANFH  
Animation, réseaux

Clôture annuelle

Clôture semestrielle

Clôture annuelle

<p><b>Comité Territorial : CFP / EP / TOSA / CPF, autres formations diplômantes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Traitement de la clôture semestrielle : mise à jour des engagements et paiements du 1<sup>er</sup> semestre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonds mutualisés : recensement régional</li> <li>Prépa concours, FAR,</li> <li>Formations diplômantes TOSA/FQ&amp;CPF,</li> <li>Maintien dans l'emploi</li> <li>Diffusion offre de formations ANFH</li> <li>Clubs utilisateurs Gesform</li> </ul> <p><b>Comité Territorial : dossiers CFP</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Webinaire clôture exercice</li> <li>Recensement des EP (1<sup>er</sup> semestre N+1) + réception au fil de l'eau des demandes d'aide pour l'apprentissage (p. 15 et 24)</li> <li>Webinaire sur l'offre de formation régionale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Clôture annuelle : diffusion du calendrier des échéances</li> <li>Envoi du tableau de vérification des cotisations 2<sup>e</sup> semestre</li> </ul> <p><b>Conseil Régional de Gestion : appel à projets FAR + Comité Territorial : dossiers CFP</b></p> <p><b>Journée Régionale</b> (p. 36)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Annulation/report DENM N-1</li> <li>Fin des avances de l'année N</li> <li>Retour à la délégation du tableau des cotisations 2<sup>e</sup> semestre</li> </ul> <p><b>Comité Territorial : CFP / EP / TOSA / CPF, autres formations diplômantes</b></p>
---	---	--	---	---	--

Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
---------	------	-----------	---------	----------	----------

<ul style="list-style-type: none"> <li>Participation au recensement du PAR ANFH (p. 25)</li> <li>Présentation aux instances CSE/CME des orientations politiques et financières du plan N+1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Préparation du squelette du plan de formation N+1</li> <li>Suite des entretiens pro : compilation et recueil des demandes de formation N+1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Préparation du calendrier de formations institutionnelles N+1 en lien avec l'offre ANFH proposée</li> <li>Préparation au recensement EP + concours</li> <li>Retour du recensement des besoins des services</li> <li>Définition des priorités, des orientations N+1 en lien avec l'enveloppe disponible</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse de l'enveloppe prévisionnelle N+1 sous Gesform</li> <li>Formalisation du plan de formation et du calendrier de formation N+1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Retour sur les recensements des besoins de financement complémentaires N+1</li> <li>Études promo</li> <li>Formations diplômantes FQCPF / TOSA</li> <li>Contrats aidés</li> <li>Prépa concours, FAR,</li> <li>Maintien dans l'emploi</li> <li>Plan de formation finalisé : présentation aux instances CME/CSE pour avis</li> <li>Puis envoi du calendrier de formation N+1 : constitution des groupes et inscriptions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Transmission du plan de formation aux services en interne et à l'ANFH</li> <li>Retour du tableau des cotisations</li> <li>Préparation des dossiers de l'année N+1 sur GE/GEA</li> <li>Préparation clôture financière annuelle</li> </ul>
---	--	--	--	--	---

Construction de nouvelles actions de formation : recherche sur LaFormuleANFH ou autre centrale d'achat

# Cartographier et analyser plus de 200 métiers de la FPH

Les établissements publics hospitaliers bretons participent régulièrement à un recensement des métiers médicaux et non médicaux, organisé par l'ANFH et offrant ainsi un outil précieux aux employeurs, territoires et délégations pour appuyer leurs stratégies et leurs décisions. Cette cartographie et ses indicateurs

permet de :

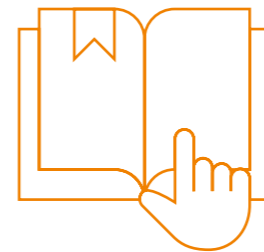
- Disposer d'une connaissance des besoins en compétences, notamment des métiers en tension ;
- Cibler les publics prioritaires ;
- Repérer les talents et les évolutions possibles ;
- Bénéficier d'un référentiel commun entre établissements ;
- Affiner et enrichir l'offre de formation ;
- Entamer sa démarche GPMC et poursuivre avec les accompagnements et les formations de l'ANFH

Depuis 2023, l'ANFH s'est dotée d'une plateforme Infocentre permettant aux adhérents d'actualiser et analyser leurs données de façon instantanée, selon les besoins et ainsi pouvoir les comparer au sein d'un même groupement ou territoire.



## À lire

Les cartographies des métiers sont disponibles sur nos pages régionales



## L'APPRENTISSAGE, UN OUTIL D'ATTRACTIVITÉ POUR LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE



De jeunes étudiants ou des professionnels de moins de 30 ans ont un accès facilité à une nouvelle modalité de formation rétribuée, dans la FPH : appartenant à la filière de formation initiale mais dispensé en alternance dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé (cerfa 1010310), l'apprentissage vise à fournir une formation théorique et pratique, en vue de l'obtention d'un diplôme ou certification professionnelle sanctionnée par un titre enregistré au RNCP, tous niveaux de qualification confondus.

Préexistant au décret 2021-1209, l'apprentissage a fait son entrée dans les typologies d'éligibilité au plan de formation des employeurs publics hospitaliers afin d'accompagner les stratégies de recrutement et de fidélisation d'une population jeune ou en reconversion. Les financements possibles habituels (fonds

propres ou subventions selon certains critères FiphFP, CNSA...) sont désormais abondés par les fonds de la formation des employeurs. Depuis plusieurs années, les partenaires régionaux (ARS, FHF) soutiennent ces projets avec des partenariats de cofinancements complémentaires confiés à l'ANFH. Les structures de moins de 500 agents peuvent se voir allouer, au fil de l'eau mais selon certains critères de dynamisme, la totalité du financement.

Dès 2023, l'État abonde les dossiers d'apprentissage à hauteur d'une aide de 3000 €/apprenti/an. Cette enveloppe sera limitée sans aucun doute aux objectifs pluriannuels fixés entre le ministère de la Santé et la FHF. Elle est confiée à l'ANFH pour une gestion plus directe.



# Bénéficiaire de formations complémentaires

Centrale d'achat depuis près de dix ans, l'ANFH réalise régulièrement et sur tout le territoire national, avec ses adhérents et ses instances, des achats de formations adaptées pour vos agents. Les instances de l'ANFH Bretagne priorisent certaines d'entre elles pour les intégrer à son Plan d'action régional, le PAR.

## Quels frais sont financés ?

Les frais d'enseignement et de déplacement sont assurés par l'ANFH grâce aux Fonds mutualisés régionaux (AFR) ou nationaux (AFN).

## Comment les agents sont-ils inscrits ?

Un recensement annuel est réalisé par la délégation ANFH au cours du premier semestre N-1 alimentant ainsi la répartition des groupes et des sessions à déployer sur l'ensemble du territoire breton l'année suivante.

Les groupes organisés sur l'ensemble du territoire sont dits « interétablissement » (sous réserve d'un nombre suffisant de participants).

Le détail des programmes et les plannings des groupes sont disponibles sur notre outil PlatE-forme (voir p. 27 - outils en ligne).

Les sessions sont ouvertes au **personnel médical**, en toute simplicité. Les inscriptions peuvent provenir des services DRH ou DAM. Les frais de déplacement sont imputables au plan de DPC des PM.



L'ANFH peut se charger de **coordonner des actions de formation (AFC)**, à la demande et dans certaines conditions :

- La formation est l'objet d'un achat ANFH, respectant ainsi le code des marchés publics (+ de 800 thématiques de formation achetées sur tout le territoire national) ;
- L'adhérent demandeur (ou le groupe d'établissements) a composé un groupe complet de 8 à 12 personnes et met un lieu à disposition.

La prise en charge des frais sur le plan de formation de l'établissement se fait au prorata des présents. Dans le cadre des actions de formation engagées dans le cadre du PAR, l'ANFH prend en charge la gestion dématérialisée des inscriptions et des convocations, ainsi que la saisie des prises en charge et le règlement ventilé des frais d'enseignement.



## MONTER EN COMPÉTENCE PENDANT UN CONTRAT D'INSERTION PROFESSIONNELLE



En soutien au rôle d'insertion sociale et professionnelle des employeurs publics, l'ANFH BRETAGNE accompagne ses adhérents employeurs à l'accès à la formation, diplômante ou non, des agents contractuels en insertion professionnelle. Au-delà d'un partenariat récent et en expansion avec France Travail, depuis de nombreuses années, l'ANFH Bretagne consacre des financements spécifiques, au fil de l'eau, pour soutenir les parcours professionnels et individuels des agents en situation précaire, souvent orientés par le service public de l'emploi (contrats aidés PEC Parcours Emploi Compétences).





# Intégrer la GPMC dans sa stratégie RH, au quotidien

Un nouveau marché, proposé par l'ANFH, couvre l'appui diagnostic, l'accompagnement et la formation à la GPMC (Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences) au sens large. Public cible : directions, services RH, représentants du personnel, membres des commissions, encadrants et personnels des services concernés. Ce marché d'accompagnement est composé d'outils et de prestations sur mesure à l'attention de ses adhérents. De nombreuses thématiques peuvent être traitées (attractivité, recrutement,

fidélisation, communication, gestion du temps et des activités, des carrières, des effectifs, des organisations, des mobilités, des restructurations de service, ...).

Depuis 2023, l'ANFH s'est dotée d'une plateforme **Infocentre** permettant aux adhérents d'actualiser et analyser leurs données de façon instantanée, selon les besoins.

À compter de 2024, l'ANFH propose des temps de webinaires orientés sur les actualités RH. Des temps privilégiés, d'1h30/2h, en visio avec un juriste spécialisé sur un thème différent à chaque fois.

## Préparer son entretien professionnel avec un mobile learning

Les agents ont désormais à leur disposition une application pour bien préparer leur entretien annuel. Ce parcours de sensibilisation mobile-learning « Se préparer à son entretien professionnel » est conçu sous la forme d'un serious game et favorise une expérience immersive et ludique pour l'utilisateur. Il entre en interaction avec des personnages, grâce à des mini-jeux et des quiz pendant 10 minutes.

### Les objectifs de ce parcours de sensibilisation

- Se préparer à son entretien professionnel et connaître les documents utiles et nécessaires ;
- Comprendre comment est analysée sa valeur professionnelle ;
- S'informer sur la suite de l'entretien professionnel ;
- Valider ses connaissances.

### Comment s'y connecter ?

- Par ordinateur, depuis la page d'accueil de la plateforme ANFH : <https://urlz.fr/pMqN>
- Avec une tablette ou un smartphone, en téléchargeant la nouvelle application mobile « ANFH » depuis l'App store ou Google Play store.

En complément, l'ANFH a conçu des outils mis à disposition des agents :

- Une courte vidéo pédagogique ;
- Un guide « entretien professionnel » destiné aux évalués ;
- Des vidéos témoignages.



*Avec l'ANFH, les établissements hospitaliers et leurs équipes RH bénéficient d'un accompagnement sur mesure, après un diagnostic. Un consultant est présent à leurs côtés durant plusieurs mois pour la mise en œuvre de leur GPMC, qui est un sujet complexe, avec de nombreuses réformes. Avoir un conseiller qui connaît bien le secteur, qui peut être force de proposition, est une vraie plus-value offerte par l'ANFH.*

**Mickaël Eveno, Responsable connaissance Clients, ANFH.**



préparer mobile  
entretien learning  
professionnel



# LES OUTILS EN LIGNE DE L'ANFH



## Être accompagné dans le processus d'achat de formations : Alfresco

L'outil Alfresco permet à tous les établissements adhérents de consulter les dernières mises à jour en matière d'achats publics. Cette base de données comprend aussi différents modèles de cahier des charges et autres documents liés aux obligations de commande publique.

## Réaliser ses achats de formation : La Plateforme électronique des achats

Pour accompagner les établissements dans la dématérialisation et la sécurisation de leurs achats de prestation de formation, l'ANFH met à disposition une plateforme d'achat en ligne.

<https://www.anfh.fr/bretagne>

Un mode d'emploi est disponible en cliquant ici



Anfh

Anfh LA ForMuLE



## Sélectionner ses commandes de formations : la centrale d'achat dématérialisée La ForMuLE ANFH

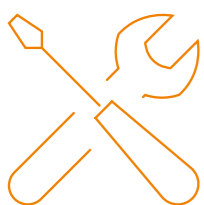
Découvrez la totalité des marchés de formation passés par l'ANFH. Grâce à La ForMuLE ANFH, vous pouvez commander en toute autonomie vos groupes de formation au prestataire si vous bénéficiez d'un compte gestionnaire/valideur. Dans ce cas, la formation est prise en charge sur votre plan de formation. Si le marché ciblé est une thématique priorisée intégrée au PAR, il existe plusieurs modalités pour en obtenir le financement, dans la limite des crédits disponibles. Dans ce cas, avec la liste des agents, les dates et le lieu de formation, l'ANFH se chargera de la commande, de la saisie dans Gesform et du règlement. Si une thématique recherchée n'est pas dans LAForMuLE ANFH, contacter le Pôle Formation pour une exploration complémentaire.

## Retrouver le PAR en version dématérialisée et inscrire facilement ses agents sur ses sessions : PLATeForm

Cet outil en ligne permet de consulter l'intégralité des actions de formation proposées par l'ANFH Bretagne, par tous les agents. Les services de formation continue peuvent y inscrire leurs agents de manière simplifiée et dématérialisée.

PLATeForm





# LES OUTILS EN LIGNE DE L'ANFH

## E-LEARNING

### Déployer une offre 2.0 de l'ANFH : la plateforme d'apprentissage E-LEARNING

L'ANFH met à la disposition de ses adhérents des ressources pédagogiques gratuites et accessibles à tout moment permettant de se former à son rythme. La plateforme e-learning LCMS (Learning content management system) rassemble une offre de modules e-learning et facilite le blended-learning.

#### Une inscription facile

Créez votre compte sur notre plateforme LCMS :

<https://e-formations.anfh.fr/>

Plusieurs modalités d'inscription : libre accès, auto-inscriptions, inscriptions institutionnelles

#### Un outil pratique

E-learning est une plateforme ergonomique, simple et intuitive. Accessible depuis un ordinateur, une tablette ou sur téléphone mobile, elle vous permet de consulter des webinaires qui restent disponibles en replay. Enfin, grâce à un tableau de bord personnalisé, vous pouvez suivre votre progression.

#### Des contenus actualisés

Des ressources indispensables pour les établissements et les agents sur des thématiques quotidiennes et toujours actualisées : environnement professionnel, évolution de carrière, management, qualité de vie au travail, soutien en matière de ressources humaines, Covid-19, soins.



*Nous utilisons la plateforme e-learning de l'ANFH lors de la journée d'intégration des nouveaux arrivants. Ils suivent le module « Mieux comprendre son environnement », pour connaître la fonction publique hospitalière, le fonctionnement d'un hôpital, son financement, les instances etc. Cette formation ludique et interactive est un vrai plus pour les professionnels qui ne sont pas issus de la FPH. Et pour ceux qui y travaillent déjà, c'est une piqûre de rappel.*

**Adrien Garrec, chargé des recrutements et des gestions de carrières des contractuels au Centre hospitalier de Cornouailles.**



Pour accéder à l'ensemble de notre catalogue de formation en ligne. Connectez-vous à <http://bretagne.eanfh.com> et cliquez sur le lien « Visualiser le catalogue de formation sans se connecter »



# Anticiper les évolutions et transformations sociétales, scientifiques, numériques et organisationnelles





Dans un contexte marqué par des évolutions sociétales, sanitaires et sociales qui bousculent notre système de santé, l'ANFH a intégré spécifiquement dans son projet stratégique sa volonté de rester attentif, précurseur et agile. L'ANFH ouvre aussi sa politique d'octroi de ses fonds mutualisés au soutien et à l'expérimentation de ses adhérents, sous forme d'appel à projet.

## Exprimer ses besoins de formation pour du sur-mesure

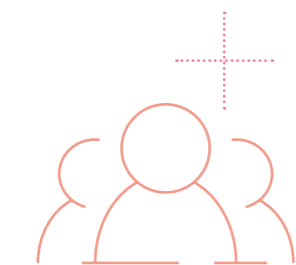
L'ANFH déploie avec les établissements des solutions de formation coconstruites et innovantes.

### À l'écoute des besoins

L'ANFH Bretagne travaille en instances et avec ses adhérents, ses partenaires pour identifier les besoins de formation et les nouvelles organisations du travail ou compétences requises des agents de la Fonction publique hospitalière. L'ANFH étoffe son expertise sur les évolutions des métiers de la FPH et autres innovations en faisant émerger des idées et propositions lors de nombreux rendez-vous organisés sur les territoires (rencontres régionales, visites établissement, ateliers d'experts ou réseaux de professionnels).

Un groupe de travail ANFH, constitué en Commission d'Appel d'Offres (CAO), est composé, selon le marché à réaliser, d'experts, d'ingénieurs formation, de responsables des achats, de membres d'instances ou de partenaires. Il apporte ensuite une réponse de formation adaptée au terrain et aux enjeux de votre établissement.

Les formations achetées par l'ANFH respectent **les règles des marchés publics à bons de commande**. Elles peuvent être ensuite intégrées dans le PAR et systématiquement disponibles à la commande sur la centrale d'achat dématérialisée LaFormuleANFH (*lire p. 27*). Chaque établissement adhérent peut consulter, commander et bénéficier de ces formations innovantes.



## Des boîtes à outils thématiques

### Les méthodes de travail de l'ANFH témoignent de sa valeur principale : le paritarisme.

Des membres d'instances représentatives du personnel et des directions d'établissement participent aux travaux et décisions de l'ANFH. Ils font émerger des thématiques au plus près des préoccupations quotidiennes.

Ensemble, nous proposons aux établissements des boîtes à outils complètes, composées par thème, d'une **panoplie d'actions de formation, de diagnostics, d'accompagnement, de support de communication**.

- Réussir son évolution professionnelle : dispositif 4C, et dispositifs individuels (CFP, BC et VAE) ;
- Ressources humaines & encadrement / métiers (GPMC) : accompagnement RH dans la FPH, Développement Personnel Professionnel et Communication, savoir se situer en tant qu'agent ou encadrant dans la Fph ;
- Qualité de vie et des conditions de travail (QVTC) : baromètre social et ses accompagnements (p. 32)
- Management : l'intelligence collective et le codéveloppement ;
- Secondes parties de carrières et maintien dans l'emploi ;
- RSE (responsabilité sociétale des entreprises) et accompagnement aux transitions écologiques et énergétiques.

Plusieurs dispositifs nationaux, composés de diagnostics, d'accompagnements et de formations concernent des sujets sociétaux, souvent en appui aux stratégies RH :

- le renforcement de la cybersécurité (dispositif cyberdéfense)
- la transition écologique et environnementale (TEE) ;
- la réduction du gaspillage alimentaire ;
- le traitement et tri des déchets ;
- la consommation énergétique et bilan carbone ;
- l'égalité professionnelle\* ;
- la laïcité ;
- ...

\* L'ANFH a déployé les clés de l'égalité, un outil d'autodiagnostic incontournable permettant de produire facilement son Rapport de Situation Comparée (RSC) et de suivre l'évolution de son établissement en matière d'égalité professionnelle.

 Outil à télécharger







# Améliorer les conditions de travail et mieux prendre en compte les questions sociétales

## Qualité de vie et des conditions de travail

Pour concilier l'épanouissement personnel des agents et la performance collective des établissements, l'ANFH développe une boîte à outils complète sur la thématique de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Les professionnels sont quotidiennement confrontés à des situations où la charge émotionnelle a des conséquences sur le rapport au travail, à leurs collègues, à leur hiérarchie.

Parce que la qualité de vie au travail représente un enjeu stratégique et désormais réglementaire de la politique sociale des établissements, l'ANFH affine son offre et propose un dispositif plus global de formation et d'accompagnement mobilisable à la carte, organisée autour des 6 grands axes de la boussole QVCT (HAS/ANACT).

Le **Baromètre social** réalisé depuis 2022, tous les 2 ans à l'échelle régionale, a pour vocation d'optimiser les retours d'enquête, de les comparer entre établissements de même typologie ou territoire et de permettre à l'ANFH et ses partenaires de proposer des contenus de formation toujours plus adaptés aux besoins de ses adhérents.



### À consulter

Notre guide sur la QVCT et l'ensemble de nos offres pour vous accompagner.



La boîte à outils ANFH pour la qualité de vie et des conditions de travail vous accompagne pas à pas dans votre démarche au sein de votre établissement :

- **Sensibilisation-appropriation**  
De nombreuses informations sur la QVCT sont à découvrir sur l'espace ressources de l'ANFH dont une approche ludique du sujet par le digital learning.
- **Exploration**  
Avant de mener une réflexion plus approfondie, mesurez la perception de la QVCT auprès des professionnels de votre établissement avec notre baromètre social.
- **Diagnostic**  
Pour réaliser un diagnostic sur la QVCT dans votre établissement puis mettre en œuvre un plan d'action, l'ANFH propose l'intervention d'un cabinet expert.
- **Action**  
Des modules flash permettent de passer à l'action sur les thématiques issues du diagnostic : mise en place du télétravail, accueil des nouveaux arrivants, nouvelle vision managériale, amélioration de la communication interne, élaboration du document unique et du Papripact.
- **Accompagnement**  
Formez et sensibilisez avec nos webinaires les cadres de votre établissement sur le management en lien avec la QVTC.



## Transitions écologiques et énergétiques

En parallèle de son partenariat avec le GCS Achats Santé Bretagne, l'ANFH propose d'accompagner les acteurs des établissements via 4 webinaires pour :

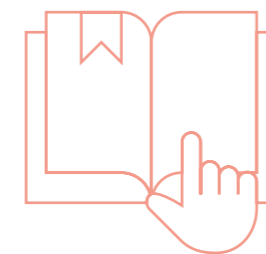
1. Favoriser le déploiement d'une politique de développement durable au sein de mon établissement ;
2. Mener un diagnostic développement durable ;
3. Formaliser un plan d'actions adapté à l'établissement ;
4. Mettre en œuvre les actions, comment les prioriser.

Des formations-actions peuvent également être déployées par établissement ou territoire en Bretagne sur différentes thématiques :

- Réduction du gaspillage alimentaire ;
- Formations à l'achat éco-responsable à différents échelons (directeur des achats / acheteur / juriste / prescripteur ;
- Responsabilité sociétale de l'Entreprise :



Classés comme prioritaires et stratégiques par l'ANFH, la majorité de ces outils du dispositif est activable gratuitement.



## Égalité professionnelle

Particulièrement complet, le dispositif Égalité professionnelle est articulé en deux volets (construction d'une politique et sensibilisation). Il comprend différents modules et formations :

- Un module de formation pour s'approprier le sujet en e-learning (30 minutes) ;
- Un dispositif d'accompagnement à la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle (2 modules de 2 x 3 jours maximum) ;
- Des formations « Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH » ;
- Une formation « Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge, orienter » ;
- Un rapport de situation comparée pour répondre à vos obligations réglementaires.



### À consulter



# Le rôle d'employeur public en matière d'insertion sociale et professionnelle

## Insertion professionnelle

Dans le cadre d'une enveloppe annuelle fléchée, chaque employeur de professionnels en contrat aidé a la possibilité de solliciter un financement de formation. L'ANFH Bretagne participe avec la FHF à un partenariat avec France Travail visant à optimiser les sujets d'attractivité, de fidélisation et de marque employeur, grâce à l'accompagnement et la formation.

## Formation de maîtres d'apprentissage

Obligatoire dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, la formation de maîtres d'apprentissage est entièrement financée par l'ANFH Bretagne sur les fonds mutualisés.

 Lire aussi en page 24  
le focus sur l'apprentissage.

## Préparation aux concours et remise à niveau

L'ANFH accompagne le financement de préparations aux concours réalisées au-delà du Plan de formation de l'établissement.

Parfois couplée à une remise à niveau, la préparation aux concours permet aux agents de répondre au principe de sélectivité et d'accéder à leur évolution professionnelle. (lire p. 10)

 Lire aussi en page 25  
le focus sur les contrats aidés.

# Solliciter une aide financière pour soutenir des projets innovants, précurseurs ou expérimentaux de formation : le FAR

**Solidaire**, l'ANFH accompagne ses adhérents dans la mise en place de formations innovantes ou expérimentales par un appel à projets régional, le FAR (fonds d'accompagnement régional). Les dossiers des établissements de moins de 1 000 agents sont traités au fil de l'eau.

Les autres sont présentés aux instances de **mars** et de **juin** en tenant compte de critères et indicateurs préétablis :

- Objet de la demande et adéquation avec le financement sollicité ;
- Nombre et catégorie d'agents concernés ;
- Taille de l'établissement ;
- Politique CPF de l'établissement ;

- Dynamisme vis-à-vis de la formation sur les trois dernières années :
  - consommation générale du plan et niveau d'engagement dans l'année ;
  - part de traitement (hors EP) ;
  - part d'EP.

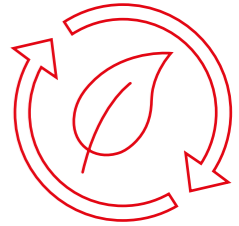
Cet appel à projets simplifié a été conçu pour optimiser les plans de formation de nos adhérents les plus dynamiques. C'est un soutien important aux projets innovants imaginés et déployés par les établissements. L'expérimentation est scrupuleusement suivie pour déterminer si elle peut ensuite être déployée ou adaptée dans l'offre de l'ANFH. Lorsque qu'une expérimentation soutenue par le FAR produit des résultats et des enseignements de qualité, les porteurs de projet sont parfois sollicités pour venir le présenter, à la tribune de l'ANFH, lors de journées ou d'animations régionales.



# Développer la notoriété de l'Anfh Bretagne



**La notoriété de l'ANFH Bretagne a été inscrite comme enjeu stratégique dès 2019 pour donner une plus grande visibilité à son engagement, son offre régionale et ses accompagnements territoriaux. Les actions menées sont financées par les frais de gestion.**



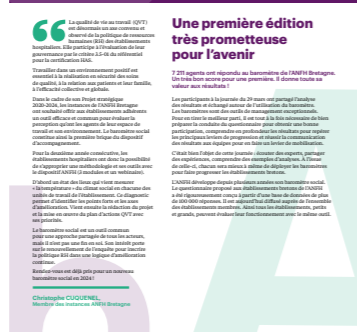
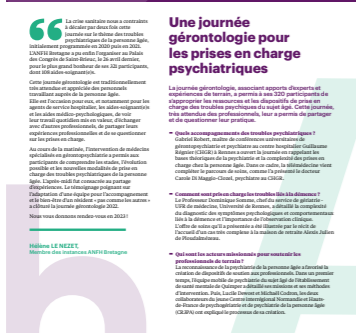
## L'animation territoriale

À travers ses manifestations régionales et ses supports d'information, l'ANFH renforce les liens avec les professionnels des établissements et les acteurs de la formation du territoire. C'est un des enjeux principaux du projet stratégique en cours que se sont données les instances de l'ANFH Bretagne !

### L'événementiel

Trois grands événements d'ampleur sont répartis dans l'année pour offrir le plus d'occasions possibles de favoriser les rencontres professionnelles et apporter des réflexions pratiques sur des sujets RH ou thématiques comme la gérontologie, l'ingénierie de formation, les évolutions sociétales et bien d'autres sujets dans la FPH. Cette communication est aussi source d'échanges et l'occasion de collaborations avec des partenaires régionaux, facilitant le déploiement de projets d'envergure par la suite.

- **La Journée régionale :** un événement annuel pour les professionnels des établissements sur des sujets d'actualité du secteur de la FPH ;
- **La Journée Carrefour-Formation :** ce rendez-vous annuel permet d'informer, avant l'été, les acteurs de la formation des établissements sur des thèmes relatifs à la formation continue ;
- **La Journée Gérontologie :** un rendez-vous thématique destiné aux personnels exerçant dans les Ehpad, les filières gériatriques ou des services s'occupant de nos aînés. Historiquement organisée à St-Brieuc autour du mois d'avril, cette journée est préparée conjointement désormais avec le CNFPT Bretagne.



### Les réseaux de professionnels

#### Les responsables et chargés de formation continue

Dès leur prise de fonction, les RFC et chargés de formation sont invités à participer à une journée d'accueil organisée à Rennes, dans les locaux de la délégation. Elle constitue ainsi une promotion des nouveaux afin de mieux connaître les fonctionnements de l'ANFH et la diversité de ses outils et moyens de communication ou d'achat de formation. Certains rappels facilitent les échanges autour des étapes du Plan de formation qu'ils ou elles auront à faire vivre. Depuis quelques années, l'ANFH organise aussi un **séminaire RFC** sur un joli site résidentiel breton, occasion de partage et d'affinage des bonnes pratiques professionnelles. Les sujets évoqués sont très variés : présentation des dispositifs, des projets innovants ou encore des interventions de consultant-es expert-es juridiques ou ingénieur-es de formation. Chaque année, les gestionnaires et RFC exploitant Gesform Evolution sont conviés à participer à un Club utilisateurs pour faire remonter des blocages ou des demandes d'amélioration et échanger autour des projets d'évolution de l'outil. Selon la présence ou non des équipes SI, l'ANFH Bretagne participe à ces remontées d'améliorations demandées. Enfin, spécifiquement pour **les Grands Comptes**, deux rencontres par an sont organisées et orientées à destination des structures dont l'effectif dépasse 1 500 agents, pour les responsables de formation des personnels médicaux et non médicaux, selon les sujets traités. La montée collective en compétences et l'optimisation du temps sont les maîtres mots des objectifs de ce réseau.

#### Les Conseillers en Évolution Professionnelle

Après réalisation d'un parcours de formation de conseiller en évolution professionnelle, chacun des participants intègre le réseau breton des CEP, une communauté de pratiques coanimée par l'ANFH parfois en lien avec la Plateforme RH de la Préfecture de Bretagne, la PFRH du SGAR (voir p. 41).

#### La communauté apprenante des chargés de e-learning

Toute dernière rencontre organisée régulièrement en distanciel, l'ANFH Bretagne échange et coanime une communauté grandissante de responsables formation, ingénieurs formation ou chargés de e-learning sur l'exploitation et l'approche de cette modalité dans la FPH. L'objectif est d'optimiser l'usage de la plateforme e-learning de l'ANFH (voir p. 25).

#### Les directions d'établissement sociaux et médico-sociaux

• **Les EHPAD, hôpitaux de proximité et filières gériatriques**  
Les directeurs des EHPAD, hôpitaux de proximité et les chargés des filières gériatriques des huit territoires bretons de santé se réunissent deux fois par an. Sur un principe autogéré pour identifier et prioriser les thématiques à aborder ensemble, ces rencontres du "réseau des EHPAD" sont l'opportunité de créer de nouveaux partenariats et se projeter face aux évolutions sociétales et réglementaires. De tels échanges font aussi progresser les réflexions des futures politiques de l'ANFH.


• **Les structures de Handicap Enfance Famille (HEF)**  
Ce réseau comprend et invite les directions des centres départementaux de l'enfance, des ESAT et des autres établissements médico-sociaux hors EHPAD. L'ANFH propose ainsi ce réseau pour soutenir leurs politiques RH en adaptant progressivement nos dispositifs. La naissance de partenariats par des mises en relation, avec le Gepso par exemple, trouve ses origines dans ce type d'initiatives régionales.

# La communication et la relation à nos adhérents

## Informers, abonner, poster : les supports numériques de communication

- **L'événement info**, notre newsletter Bretagne diffusée cinq fois par an depuis 2010 à destination des plus de 800 abonnés est sur notre site internet. On y retrouve toutes les actualités pratiques et techniques en matière de formation à l'ANFH Bretagne.
- **DOCINFO** national est également une newsletter digitale mensuelle de veille sectorielle présentant la synthèse de l'actualité dans les domaines de la formation et de la santé, une sélection de publications disponibles en ligne et de textes réglementaires.
- Diffusé dans votre établissement, **L'événement formation** (p. 36) est un journal de 8 pages qui se consacre aux thèmes majoritairement abordés lors des journées régionales annuelles. Il est édité trois fois par an et disponible sur le kiosque de l'ANFH.

-  **Le LinkedIn ANFH Bretagne :** Créé en 2018, le compte de l'ANFH Bretagne totalise plus de 700 abonnés qui consultent ses posts. La ligne éditoriale principale est de communiquer sur les activités d'animation de l'ANFH, relayer celle du national ou d'autres délégations ou de nos partenaires. Ce compte linkedin est aussi un moyen de communiquer sur la vie des instances, leur fonctionnement et leurs particularités.

-  **Les podcasts de l'ANFH,** dernier né de la famille « carnet rose » : Plongez dans les podcasts de l'Anfh pour vous immerger dans le quotidien des **métiers méconnus** de la Fonction publique hospitalière et profitez du savoir de spécialistes sur des enjeux clés pour l'avenir de la FPH. À vos casques !

## Vous visiter chez vous, sur votre territoire !

### Les rencontres sur le territoire breton

Les conseillers de l'ANFH, très mobiles, ont pour mission d'être au cœur de vos activités tant en conseil qu'en soutien aux projets de formation : optimiser le plan de formation, informer sur les nouveaux dispositifs de formation ou accompagner les parcours individuels des agents vers des réorientations sont autant de missions pour être à vos côtés. Organisées in situ pour un adhérent ou un groupe d'adhérent à l'échelle GHT, GCSMS, les visites en établissement permettent de traiter des dossiers techniques ou d'échanger sur des besoins de formation et d'accompagnement.

À l'issue de chaque rencontre, un courriel de remerciement récapitule les possibles engagements réciproques et des reportings sont réalisés auprès du reste de l'équipe bretonne.

### Les informations collectives en organisme de formation

L'ANFH intervient parfois dans la formation des acteurs de la FPH, des directions à l'EHESP, auprès de certains IFCS ou encore auprès de partenaires de formation continue. De nouveaux créneaux à travers la Bretagne peuvent être déployés sur l'année.

-  **Un portail unique** Abonnez-vous à nos supports d'information sur notre site [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)



# LE PARTENARIAT, CLÉ DE VOÛTE DE L'OPTIMISATION FINANCIÈRE ET ÉNERGÉTIQUE



**La mobilisation de financements externes constitue un levier important pour développer plus d'actions de formation et de prestations. Les cofinancements permettent à chaque adhérent de réaliser son projet stratégique en répartissant au mieux ses moyens et en optimisant les temps et livrables. Le partage est réellement le leitmotiv de nos collaborations qui visent également la meilleure utilisation du denier public.**

## Au niveau national, des partenariats structurants se poursuivent



**CNSA** accompagne les formations innovantes et les montées en qualification des agents sociaux et médico-sociaux.



**FIPHFP** soutient les reconversions et les reclassements d'agents en situation de handicap ou en apprentissage.



**FNP (CNRACL)** s'adosse au maillage des délégations régionales afin de toucher le plus grand nombre d'établissements publics et d'agents pour soutenir les actions de prévention. Des enveloppes de cofinancement sont accessibles.



*Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin.*





## Les partenaires bretons



### L'ARS

Membre de droit des instances de l'ANFH, l'ARS Bretagne accompagne et soutient le développement et l'accès aux formations des métiers soignants en tension, des agents issus des établissements médico-sociaux et l'attractivité des métiers. Dans le cadre de ces dispositifs, l'ARS s'appuie sur les recensements ANFH et participe à l'abondement au regard des demandes et des fonds alloués. Sensibles aux travaux collectifs et régionaux de baromètres sociaux et de cartographie des métiers, des collaborations se mettent régulièrement en place autour de la QVCT et de la GPMC. Via une collaboration étroite avec le réseau Anact, les financeurs de formation comme l'ANFH sont sollicités pour participer aux Copils régionaux sur la QVT commandités par l'ARS.



### GCS Achats Santé Bretagne

Récemment partenaire régional, le GCS achat santé Bretagne et l'ANFH ont conventionné fin 2023 à l'EHESP afin de communiquer sur les optimisations de temps, d'animation et de réseau autour de thématiques communes de prédilection : la logistique, le développement durable, la décarbonation, les transitions écologiques des établissements de santé ou encore les achats responsables. Fort de plus de 80 adhérents publics hospitaliers et privés, le GCS constitue également un relais important de l'offre de l'ANFH sur la région. Un point annuel est programmé afin d'affiner les collaborations et lier plus de réalisations.



### CNFPT Bretagne

Une convention de partenariat est conclue entre nos deux structures régionales. Elle aura pour objet de définir les conditions et les modalités dans lesquelles nous pourrions construire et développer une coopération régulière dans la mise en œuvre d'actions d'information, d'animation et de formation conjointes au profit des agents publics bretons.



### France Travail

Sur la base d'une convention de partenariat aux côtés de la FHF, l'ANFH et France Travail envisagent de faciliter les relations opérationnelles et communication entre les agences du service public de l'emploi et les établissements publics hospitaliers bretons. Les objectifs communs de promotion des métiers du secteur public de la santé, du grand âge et du handicap se réaliseront à travers des collaborations autour de manifestations ou relais d'information pour mobiliser les ressources communes et dispositifs de France Travail. Enfin, favoriser l'inclusion des personnes les plus éloignées de l'emploi constitue un but à accompagner pour un employeur public.



### Conseil Régional de Bretagne

Proche des acteurs régionaux de la branche sanitaire et sociale, dont l'ANFH, les collaborations tiennent à l'affinage de la stratégie de l'offre de formation et du schéma stratégique régional. Les sujets d'attractivité des métiers, de développement des qualifications (même en apprentissage) ou encore de cartographie des métiers constituent des points importants dans le dialogue. Le Conseil Régional et l'ANFH s'invitent mutuellement à participer aux travaux et réflexions stratégiques sur les futurs schémas d'organisation et de répartition de l'offre sur le territoire ainsi que sur les évolutions dans les branches sanitaires et médico-sociales.



### Plateforme d'appui à la gestion des ressources humaines (PFRH du SGAR / Préfecture Bretagne)

Elle agit dans le cadre du déploiement de la lutte contre l'illettrisme ou le soutien aux mobilités interfonctions publiques avec le Conseil en évolution professionnelle par exemple, les communications dans l'utilisation du compte personnel de formation (CPF) et de la montée en compétences des conseillers en évolution professionnelle.



### ANLCI - Partenaire national et régional (Préfecture)

Référente en matière de compétences clés et savoirs de base à déployer pour activer l'ascenseur social des professionnels dans la population active, l'ANLCI est sollicitée et contributrice lors des travaux de communication ou d'expertise. Partenaire fiable lors de travaux plus génériques sur les cartographies des métiers, l'ANLCI invite l'ANFH lors de réflexions régionales et intervient ponctuellement lors de certaines instances de l'ANFH Bretagne par exemple.



### FHF Bretagne

Composante de l'ANFH, en tant qu'employeur de la fonction publique hospitalière, la FHF constitue également un partenaire à part entière lors d'opérations d'envergure engageant la fonction publique hospitalière. Des projets et des stratégies naissent de ces sollicitations où des besoins de nos adhérents respectifs sont exprimés sous des angles complémentaires.



### GEPSO

Groupement d'employeurs publics hospitaliers, le GEPSO est le réseau employeur de nos établissements sociaux, moins représentés dans nos territoires. Les collaborations et soutiens mutuels apportent une richesse d'échanges et complètent les visions réciproques de nos entités. Depuis la mise en œuvre du réseau des établissements sociaux (HEF), le GEPSO est systématiquement informé, sollicité ou invité à ce titre. L'objectif est concrètement de constituer un relais réciproque auprès de nos adhérents, étayant les besoins à venir par des expérimentations. Une collaboration nationale s'est également mise en place récemment.



# Glossaire

## A

<b>AFN</b>	Action de formation nationale
<b>AFR</b>	Action de formation régionale
<b>ANDPC</b>	Agence nationale du développement professionnel continu
<b>APP</b>	Analyse des pratiques professionnelles
<b>ARF</b>	Accord pour la réalisation de la formation
<b>ARS</b>	Agence régionale de santé

## B

<b>BC</b>	Bilan de compétences
-----------	----------------------

## C

<b>CAAF</b>	Commission d'audit et des affaires financières ANFH
<b>CARIF OREF</b>	Centre d'animation et de ressources d'information sur la formation, Observatoire Régional Emploi Formation (le Gref en Bretagne)
<b>CDPCMH</b>	Conseil du développement professionnel continu médical hospitalier
<b>CEDFP</b>	Commission d'étude et de développement de la formation permanente
<b>CEP</b>	Conseil en Évolution Professionnelle
<b>CFDT</b>	Confédération française démocratique du travail
<b>CFE-CGC</b>	Confédération française de l'encadrement Confédération générale des cadres
<b>CFP</b>	Congé de formation professionnelle
<b>CFTC</b>	Confédération française des travailleurs chrétiens
<b>CGF</b>	Conseiller en gestion de fonds
<b>CGT</b>	Confédération générale du travail
<b>CH</b>	Centre hospitalier
<b>CHR</b>	Centre hospitalier régional
<b>CHRU/CHU</b>	Centre hospitalier universitaire
<b>CLIN</b>	Comité de lutte contre les infections nosocomiales
<b>CLUD</b>	Comité de lutte contre la douleur
<b>CME</b>	Commission médicale d'établissement
<b>CMG</b>	Commission médicale de groupement
<b>CMP</b>	Code des marchés publics
<b>CNFPT</b>	Centre national de la fonction publique territoriale
<b>CNRACL</b>	Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales
<b>CNSA</b>	Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie
<b>CPF</b>	Compte personnel de formation
<b>CQP</b>	Certificat de qualification professionnelle
<b>CSE</b>	Comité Social d'Établissement
<b>CSFPH</b>	Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière
<b>CRSA</b>	Conférence régionale de la santé et de l'autonomie
<b>CRSG</b>	Conseil régional stratégique et de gestion

## D

<b>DAPEC</b>	Demande d'accord de prise en charge
<b>DGCCRF</b>	Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
<b>DGCS</b>	Direction Générale de la Cohésion Sociale (Ministère des solidarités et de la Santé)
<b>DGEFP</b>	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (Ministère du Travail)
<b>DGOS</b>	Direction générale de l'offre de soins
<b>DREETS</b>	Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
<b>DIU</b>	Diplôme interuniversitaire
<b>DPC</b>	Développement professionnel continu
<b>DPPC</b>	Développement personnel, professionnel et communication
<b>DREES</b>	Direction de la recherche des études, de l'évaluation et des statistiques (ministère de la Santé)
<b>DRJSCS</b>	Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
<b>DU</b>	Diplôme universitaire

## E

<b>EFF</b>	Engagement à financer la formation professionnelle
<b>EHESP</b>	École des hautes études en santé publique
<b>EHPAD</b>	Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
<b>EP</b>	Études promotionnelles, fixées par l'arrêté du 23 novembre 2009 modifié
<b>EPP</b>	Évaluation des pratiques professionnelles
<b>EPRD</b>	État prévisionnel des recettes et des dépenses
<b>EPS</b>	Établissement public de santé
<b>EPSM</b>	Établissement public de santé mentale
<b>ESAT</b>	Établissement et service d'aide par le travail
<b>ESPIC</b>	Établissement de santé privé d'intérêt collectif
<b>ETP</b>	Équivalent temps plein.

## F

<b>FAE</b>	Formation d'adaptation à l'emploi
<b>FAR</b>	Fonds Accompagnement Régional
<b>FHF</b>	Fédération hospitalière de France
<b>FIPHFP</b>	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
<b>FIR</b>	Fonds d'intervention régional des ARS
<b>FMEP</b>	Fonds mutualisé pour le financement des études relatives à la promotion professionnelle
<b>FO</b>	Force ouvrière
<b>FOAD</b>	Formation ouverte accompagnée et à distance
<b>FPTLV</b>	Formation professionnelle tout au long de la vie
<b>FQ &amp; CPF</b>	Fonds de qualification et compte personnel de formation
<b>FSE</b>	Fonds social européen
<b>FSM</b>	Fédération des spécialités médicales

## G

<b>GCS</b>	Groupement de coopération sanitaire
<b>GCSMS</b>	Groupement de coopération sociale et médico-sociale
<b>GE</b>	Gesform Evolution
<b>GHT</b>	Groupement hospitalier de territoire
<b>GPMC / GPMEC</b>	Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (ou gestion prévisionnelle des métiers, des effectifs et des compétences/ GPMEC)

## H

<b>HAS</b>	Haute Autorité de santé
<b>HACCP</b>	Hazard Analysis Critical Control Point
<b>HCSP</b>	Haut Conseil de la santé publique
<b>HEF</b>	Handicap Enfance Famille
<b>HPST</b>	Hôpital, patients, santé, territoires

## I

<b>IFAS</b>	Institut de formation des aides soignantes
<b>IFCS</b>	Institut de formation des cadres de santé
<b>IFMK</b>	Institut de formation en masso-kinésithérapie
<b>IFSI</b>	Institut de formation en soins infirmiers
<b>IME</b>	Institut médico-éducatif
<b>IMP</b>	Institut médico-pédagogique
<b>IRP</b>	Instances représentatives du personnel

## L

<b>LMD</b>	Licence master doctorat
<b>LMS</b>	Learning management system

## M

<b>MDE</b>	Maintien dans l'Emploi
<b>MESR</b>	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

## O

<b>ODPC</b>	Organisme de développement professionnel continu
<b>OF</b>	Organisme de formation
<b>OPCA</b>	Organisme paritaire collecteur agréé. L'ANFH est agréé par le ministère de la Santé et des Sports depuis 2007
<b>OPCO</b>	Opérateur de compétences
<b>OREF</b>	Observatoire régional emploi formation en lien avec le Conseil Régional
<b>OS</b>	Organisation syndicale

## P

<b>PAP</b>	Programmes et actions prioritaires (DPC)
<b>PAR</b>	Plan d'actions régional
<b>PUBLICS PRIORISÉS</b>	Personnes n'ayant pas eu de formation depuis plus de 3 ans, n'ayant pas de diplôme ou d'un niveau infrabac, reconnue en situation de handicap, restriction médicale ou reconnue en épuisement professionnel

## Q

<b>QVTC</b>	Qualité de vie et des conditions de travail
-------------	---

## R

<b>RFC</b>	Responsable formation continue. Interlocuteurs en établissement des délégations de l'ANFH
<b>RNCP</b>	Répertoire national des certifications professionnelles
<b>ROME</b>	Répertoire opérationnel des métiers des emplois (INSEE)
<b>RSC</b>	Rapport de situation comparée
<b>RSE</b>	Responsabilité sociétale des entreprises

## T

<b>TEE</b>	Transition écologique et environnementale
------------	---

## U

<b>UNSA</b>	Union nationale des syndicats autonomes
-------------	---

## V

<b>VAE</b>	Validation des Acquis de l'Expérience
<b>VAP</b>	Validation des acquis professionnels



## DÉLÉGATION BRETAGNE

Le Magister  
6, cours Raphaël-Binet  
CS94332 - 35000 Rennes Cedex  
Tél.: 02 99 35 28 60  
[www.anfh.fr/bretagne](http://www.anfh.fr/bretagne)



**Découvrez les offres de formation**

