

Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

SE FORMER, ANTICIPER, CONNECTER

Rapport d'activité 2018

Édito

En tant qu'OPCA de la Fonction publique hospitalière, l'ANFH est concernée par les réformes qui interviennent dans le champ de la santé avec un impact sur ses établissements adhérents, mais aussi par les réformes de la formation transposées en partie dans la Fonction publique.

Ainsi, l'accompagnement des établissements dans le cadre des évolutions liées aux Groupements hospitaliers de territoire (GHT) a été l'un des points forts de l'année 2018. L'ANFH a poursuivi l'enrichissement de son offre de formation, mais également de ses outils, dans le cadre de la mise en œuvre de l'achat de formation pour le compte des GHT.

Dans le champ des réformes de la formation, le Compte personnel de formation et le Conseil en évolution professionnelle constituent des dispositifs nouveaux dans les trois fonctions publiques. S'agissant de la Fonction publique hospitalière, l'ANFH s'est attelée à produire les outils nécessaires permettant aux employeurs d'en faciliter le déploiement.

La réforme de la formation dans le secteur privé a également introduit une exigence de qualité des organismes de formation. C'est pourquoi, l'ANFH a adhéré en 2018 au GIE D2OF « Data Dock » pour conforter sa démarche qualité et garantir aux agents FPH et aux établissements le respect des mêmes critères de qualité que ceux qui s'imposent dans le secteur privé.

Enfin, 2018 a été une année charnière pour l'ANFH qui, après trois ans d'expérimentation des « Bureaux Uniques », a fait évoluer ses statuts pour adapter sa gouvernance aux évolutions issues de la loi de redécoupage territorial de 2015.

Dans un contexte où l'actualité sanitaire, sociale et médico-sociale du secteur public est dense, les départs en formation – plus d'un million en 2018 – prennent d'autant plus de sens. L'ANFH souligne la valeur de son modèle solidaire, paritaire et de proximité, adapte son approche et anticipe les futures évolutions, pour toujours mieux accompagner les besoins nouveaux de ses adhérents et des personnels hospitaliers.

Luc Delrue, Président de l'ANFH.

Alain Michel, Vice-Président de l'ANFH.

Sommaire

L'ANFH en bref : l'OPCA de la FPH	5
Année 2018 : les temps forts	6
L'invitée de l'ANFH « La nécessité d'une formation continue porteuse d'une vision des soins plus coopérative » Par Cécile Courrèges, directrice de la direction générale de l'Offre de Soins, ministère des Solidarités et de la Santé.	8

Paritarisme 10

Gouvernance : la règle du paritarisme	12
Une ANFH qui s'adapte, sans perdre ses valeurs.	13
Projet stratégique : les priorités 2016 - 2019	14
Compte personnel de formation : l'ANFH en ordre de marche.	15
DPC médical : actions du CDPCMH en 2018	16

Solidarité 18

L'ANFH, l'OPCA de la FPH Cinq fonds collectés	20
Personnel hospitalier et médecins Décloisonner l'offre de formation	22
Actions du plan de formation Articuler la formation avec la stratégie d'établissement	24
Études promotionnelles Accéder à un nouveau diplôme	26
Dispositifs individuels Progresser dans son parcours	28
DPC médical Financer le développement professionnel continu des médecins	30

Proximité 32

Action de l'ANFH Soutenir la professionnalisation des équipes formation	34
Partenariats 2018 9 968 K€ de financements complémentaires	36
L'offre de formation de l'ANFH Des actions clés en main	38
L'offre de services de l'ANFH Éclairer les démarches compétences/métiers	40
Les supports de communication de l'ANFH Des informations pour les établissements	42
L'ANFH 16 délégations régionales, 26 délégations territoriales	44

2018, L'année en chiffres 46

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 3 valeurs fondatrices :

Paritarisme

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 (CFDT, CGT, FO, UNSA, SUD, CFTC, CFE-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.

Solidarité

Elle s'exerce par la mutualisation des moyens financiers, mais aussi par le partage d'expériences et la mise en commun des connaissances.

Proximité

Avec 16 délégations régionales regroupant 26 délégations territoriales, l'ANFH met au service de la FPH des professionnels de la formation spécialisés dans les domaines sanitaire, médico-social et social.

Année 2018

Les temps forts

JANVIER

L'ANFH élargit son offre d'actions de formation nationales (AFN) en 2018 en direction du personnel médical.

Parmi les nouvelles thématiques à disposition des praticiens :

- Vigilance, protection et réaction face aux violences quotidiennes et à la menace terroriste.
- Mise en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du projet médical partagé (PMP) et du projet de soin partagé (PSP).
- Prise en charge pluri-professionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives.
- Adultes autistes : accueillir, accompagner et soigner.
- Les soins de supports en cancérologie.
- Être acteur opérationnel de la qualité de vie au travail.

Évolution ergonomique du site www.anfh.fr

Objectif : faciliter sa consultation et l'inscrire dans les standards du web, avec une mise en avant de l'actualité et de l'offre de formation. Une évolution également technique, avec la mise à jour des normes handicap RG2A, W3F. Une rubrique thématique a aussi été créée pour rendre plus visibles nos différents projets.

FÉVRIER

L'ANFH se présente

Publication d'une nouvelle plaquette institutionnelle, soulignant les principes et fondements, les valeurs, missions, etc. de l'ANFH ; réalisation en parallèle d'une vidéo institutionnelle donnant la parole aux membres paritaires du Bureau national.



MARS

Dans le cadre des évolutions liées à son projet stratégique, l'ANFH a décidé de renforcer la mutualisation de ses fonds. Le fonds régional mutualisé « FORMEP » consacré aux Études promotionnelles, devient à partir de 2018 le « Fonds de qualification et Compte Personnel de Formation » consacré au financement de formations « CPF » diplômantes, qualifiantes et certifiantes. Son volume financier évolue également, passant en 2019 de 5,1 % à 7,1 % de la collecte Plan de ses établissements adhérents.

AVRIL

Nouveau guide en ligne pour la gestion du handicap

Véritable boîte à outils dédiée à la gestion du handicap au sein des établissements de la FPH, ce guide propose de nombreux outils à télécharger, afin d'aider les établissements à structurer leurs actions en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

Près de 500 organismes locaux ou nationaux : acteurs institutionnels, ESAT, organismes de formation..., sont répertoriés.

<http://handicap.anfh.fr>

MAI

Compte personnel de formation (CPF)

Pour répondre à toutes vos interrogations et vous accompagner sur le CPF, l'ANFH développe des outils d'information à destination des établissements et des agents.

www.anfh.fr/thematiques/le-compte-personnel-de-formation-cpf

JUIN

Avec la réforme territoriale (votée en juin à l'AG), les statuts et le règlement intérieur ont été modifiés pour adapter le fonctionnement de l'ANFH aux évolutions territoriales.

Remise des prix ANFH 2018

Comme chaque année l'ANFH a remis les prix ANFH pour valoriser les actions innovantes, originales et transférables, destinées à renforcer les politiques de ressources humaines, de formation et de développement des compétences de ses établissements adhérents.

La remise des prix s'est déroulée lors de l'assemblée générale en juin 2018.

Voir page 43.

SEPTEMBRE

Déploiement du nouvel intranet « Au fil »

Il a pour objectif de faciliter les échanges d'informations et de documents entre le siège et les régions et entre délégations régionales. Il permet également de répondre à la problématique de lisibilité de nos différents sujets. Une newsletter « info siège » sur l'actualité des services du siège est envoyée tous les vendredis à tous les salariés.

Participation aux journées RH de la santé – 24 & 25 septembre

Déploiement de la cartographie des métiers

Après avoir couvert près de 60% des agents de la FPH dans un premier cycle de cartographies régionales, l'ANFH poursuit le déploiement de sa démarche d'observation et diffuse les résultats de deux nouvelles régions : Grand Est et Bourgogne-Franche-Comté.



DÉCEMBRE

Luc Delrue élu président de l'ANFH

Le Conseil d'administration de l'ANFH a élu le 19 décembre son président pour 2019, qui succède à Alain Michel (FHF). Il s'agit de Luc Delrue (infirmier et secrétaire fédéral FO Santé). Il siège aux instances nationales de l'ANFH depuis 1987. Alain Michel assurera la vice-présidence FHF de l'ANFH en 2019. Les autres membres du bureau national sont Jean-Claude Bayle (CFDT), Ophélie Labelle (CGT) et au titre de la FHF Olivier Rastouil (directeur du site de Purpan au CHU de Toulouse) et Agnès Lyda-Truffier (DRH du CH de Valenciennes).

Voir page 13.

Renforcement de l'accompagnement GHT

Les délégations régionales déploient deux nouvelles offres de formation, qui peuvent être mises en place en inter-GHT, pour favoriser le partage d'expériences, ou en intra-GHT, pour mieux prendre en compte chaque contexte territorial : l'une destinée aux personnels des services SI ; l'autre destinée aux personnels de la fonction Achats.

L'invitée de l'ANFH

« La nécessité d'une formation continue porteuse d'une vision des soins plus coopérative. »

Une contribution de Cécile Courrèges, directrice de la direction générale de l'Offre de Soins, ministère des Solidarités et de la Santé.

En septembre 2018, le président de la République et la ministre des Solidarités et de la Santé ont posé un constat lucide sur le fonctionnement et le devenir de notre système de santé. Le vieillissement de la population et l'augmentation des maladies chroniques, les inégalités sociales et territoriales de santé, ou encore le développement du numérique et la diffusion des innovations thérapeutiques sont autant de défis qu'il nous faut relever pour préserver la solidarité et maintenir une exigence forte en matière de qualité et d'accessibilité des soins. C'est le sens de la stratégie « Ma santé 2022 ».

La stratégie « Ma santé 2022 »

Pour répondre à ces défis, les pouvoirs publics et tous les professionnels de santé doivent inventer des organisations plus collectives et moins cloisonnées, concrétiser la promesse que tout un chacun puisse accéder à des soins de proximité, sûrs et de qualité, investir plus fortement les actions de prévention ou tirer le meilleur profit des innovations, notamment numériques. Des propositions concrètes pour chacun de ces enjeux sont au cœur de la stratégie « Ma santé 2022 ». Tous les professionnels de santé doivent se saisir concrètement de

la dynamique insufflée par cette stratégie. Ils doivent être dès à présent les ambassadeurs d'une meilleure coopération entre les établissements hospitaliers, les libéraux et les structures de soins de ville ou du secteur médico-social. Les hospitaliers, en particulier, de par leur culture professionnelle doivent également être les maîtres d'œuvre d'une nouvelle vision interprofessionnelle des soins et la mettre au service du parcours des patients. Ils ont enfin l'occasion d'inventer de nouveaux modes de management et d'imaginer de nouvelles applications du numérique pour faciliter leur travail et améliorer l'accompagnement des personnes.

Faire évoluer les organisations et les pratiques

Tous ces changements ont un dénominateur commun : ils impliquent de développer de nouvelles compétences, et de faire évoluer les organisations et les pratiques. La stratégie sera donc opérante si nous parvenons à inscrire le plus grand nombre de professionnels dans ces dynamiques. Dès lors, la formation professionnelle continue constitue un des principaux champs d'action et un élément puissant de transformation. Pour cela, l'offre de formation continue doit s'imprégner des

« Les pouvoirs publics et tous les professionnels de santé doivent inventer des organisations plus collectives et moins cloisonnées. »



DR

orientations de la politique de santé, et proposer des réponses conformes à la fois aux attentes des professionnels et aux besoins des patients dans les territoires.

Le rôle-clé de l'ANFH

L'ANFH, qui gère la formation de plus de 95 % des professionnels hospitaliers publics et propose une offre de formation couvrant l'ensemble du territoire, est un acteur important de ces évolutions. Son action, en cohérence avec celles qui seront portées par les nouveaux acteurs de la formation professionnelle dans

« Les hospitaliers doivent être les maîtres d'œuvre d'une nouvelle vision inter-professionnelle des soins et la mettre au service du parcours des patients. »

le champ santé et médico-social, doit contribuer à porter une formation continue accessible, adaptée aux enjeux et porteuse d'une vision des soins plus coopérative. La DGOS sait pouvoir compter sur l'ANFH pour accompagner agents et établissements dans ces évolutions indispensables.

PA

RIITA

RIS

ME

« La création des
Comités territoriaux
témoigne de la volonté
de maintenir un
maillage de proximité,
une des valeurs
fondatrices de l'ANFH. »

Gouvernance

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 les déclinent pour apporter une réponse de proximité, adaptée aux besoins des établissements et des agents.

Instances nationales en 2018

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 Bureau national ou du Conseil d'administration : la Commission de l'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 CA.

Le Comité de gestion national

(CGN), pilote la collecte et en définit les règles de prise en charge du 0,2 % - CFP / VAE / BC.

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

Instances régionales en 2018

Le Conseil régional de gestion

(CRG) répartit les ressources attribuées par les instances nationales.

Le Conseil pédagogique régional

(CPR), a vocation consultative sur les questions pédagogiques.

Le Comité de gestion régional

(CGR) gère les fonds destinés au financement du CFP et des congés pour BC et VAE.

Le CRG et le CGR sont animés par le **président régional** qui représente l'ANFH au niveau régional.



« Gouvernance : une ANFH qui s'adapte, sans perdre ses valeurs. »

De gauche à droite :
**Olivier Rastouil (FHF),
Céline Blondiaux (CFDT)
et Agnès Lyda-Truffier (FHF)**



Suite à la réforme territoriale de 2015, l'ANFH a expérimenté une nouvelle gouvernance, avec un bureau unique par nouvelle région, soit sept.

Cette expérimentation s'est déroulée entre 2016 et 2018, avec notamment pour objectifs de tester leur mode de fonctionnement, les incidences sur les organisations de travail des délégations, leur pertinence et plus-value. L'enjeu était de s'adapter à la nouvelle carte administrative tout en maintenant la qualité du travail de proximité réalisé par les délégations – pilier de l'action de l'ANFH. Les résultats de l'évaluation, présentée en décembre 2017, ont conduit les instances paritaires à mettre en place une nouvelle organisation, votée lors de l'assemblée générale le 21 juin 2018 et en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019.

Les Bureaux uniques disparaissent. Deux instances sont transformées :



le Conseil régional stratégique et de gestion (CRSG), à vocation décisionnelle, assisté par un Bureau régional (BR) reprend les attributions de l'ancien Conseil régional de gestion (CRG), à l'échelle de seize grandes régions. Le Comité territorial (CT) (un par délégation, soit 26) instruit et attribue les dossiers d'études promotionnelles, ainsi que les dossiers individuels, il décline également la politique régionale à l'échelle territoriale.

La création des Comités territoriaux témoigne de la volonté de maintenir un maillage de proximité, une des valeurs fondatrices de l'ANFH.

231

dossiers traités par
les instances
nationales
en 2018

Projet stratégique

Les priorités 2016 – 2019

L'ANFH s'est dotée d'un projet stratégique qui a notamment pour ambition d'intégrer la formation dans le développement des compétences et de l'emploi du secteur hospitalier public et de fluidifier l'accès aux services de l'ANFH.

Le projet stratégique 2016-2019 est construit autour de trois axes et douze ambitions. Dans le cadre de ces ambitions, il s'agit, entre autres, de soutenir l'accès à la formation des professionnels qui en sont le plus éloignés (compétences clés/bas niveaux de qualification et filières non soignantes), de poursuivre le développement des formations qualifiantes et certifiantes, d'encourager la diversification des modalités pédagogiques au sein de la FPH, particulièrement celles recourant aux technologies numériques et de développer des services en ligne.

En 2018, un bilan évaluatif intermédiaire du projet stratégique actuel, pour la période 2016-2018, a été réalisé afin de mettre en avant les acquis sur la période et d'identifier les pistes de travail à poursuivre. Ce bilan vient également nourrir la réflexion qui a été engagée, dès fin 2018, par les instances nationales de l'ANFH, pour élaborer le nouveau projet stratégique qui portera sur la période 2020-2023 et sera présenté à l'Assemblée Générale de l'ANFH en juin 2019.

Trois axes

01. Se former | se réaliser

Soutien à l'évolution des compétences pour tous les agents, développement de la certification, des parcours qualifiants et de la promotion professionnelle.

02. Anticiper | soutenir

Renforcement de l'articulation de la formation avec les stratégies d'établissements de la fonction publique hospitalière.

03. Connecter | partager

Multiplication des points d'accès à la formation et à nos services pour les agents et les établissements de la fonction publique hospitalière.



« Compte personnel de formation : l'ANFH en ordre de marche. »

De gauche à droite :
Luc Delrue, président (FO),
Ophélie Labelle (CGT)
et Alain Michel, vice-président (FHF)

1. Le CPF a été instauré dans le secteur privé par la loi du 5 mars 2014 et transposé dans la Fonction publiques par l'ordonnance du 19 janvier 2017 relative au Compte personnel d'activité (CPA), à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la Fonction publique.

2. www.anfh.fr/thematiques/le-compte-personnel-de-formation-cpf

Le compte personnel de formation (CPF) a pris la suite du Droit individuel à la formation (DIF), les heures acquises au 31/12/2016 par les agents publics au titre du DIF étant transférées en droits CPF au 01/01/2017. Le compte est alimenté a minima au rythme de 24h/an jusqu'à 120 h.

Le CPF, avec l'accord de l'employeur, permet de demander le financement d'une action de formation dès lors qu'elle s'inscrit dans un projet d'évolution professionnelle (diplômante ou certifiante, qualifiante, professionnalisante). Il peut s'agir de se réorienter professionnellement y compris vers le secteur privé, d'effectuer une mobilité fonctionnelle et/ou géographique, de préparer un concours ou un examen professionnel... Le CPF s'articule avec les autres dispositifs existants. En pratique, c'est à l'agent d'activer son compte sur le site internet dédié, le comp-

teur étant géré par la Caisse des Dépôts et Consignations (et non par l'ANFH!). L'établissement saisit les dossiers de formation et coche la case CPF le cas échéant ; il transmet à l'ANFH, qui transmet à son tour à la CDC.

Pour accompagner les agents et les établissements, l'ANFH a créé un espace dédié² et toute une panoplie d'outils : une FAQ, une vidéo, des fiches, une plaquette, mis en place d'une formation, adapté les logiciels Gesform, avec également des interventions organisées lors des rencontres avec ses adhérents. Enfin, point important, les textes n'ayant pas créé de fonds dédié au financement du CPF, l'ANFH a décidé de renforcer sa mutualisation de ses fonds pour contribuer au financement de certains dossiers CPF, en transformant le FORMEP (5,1 % de la cotisation Plan) en un « Fonds de qualification et CPF », le FQ & CPF (7,1 %).

DPC médical

Organisation et actions 2018

Le CDPCMH, qui s'est réuni cinq fois au cours de l'année 2018, a été particulièrement attentif aux effets de la nouvelle réglementation du DPC, déjà constatés en 2016 et qui se sont encore confirmés en 2018.

Carole Poupon,
présidente du CDPCMH
Jean-Marie Woehl, vice-président

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. Quatre représentants (2 titulaires et 2 suppléants) du CDPCMH sont membres du Conseil d'administration de l'ANFH.

Composition paritaire

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

- > **CMH**: coordination médicale hospitalière
- > **CPH**: confédération des praticiens des hôpitaux
- > **INPH**: inter-syndicat national des praticiens hospitaliers
- > **SNAM HP**: syndicat national des médecins chirurgiens spécialistes et biologistes des hôpitaux publics
- > **Avenir Hospitalier**.

Missions

- > **Veiller** à la collecte des fonds
- > **Définir** les règles de mutualisation et de gestion des fonds collectés.
- > **Définir** les règles de prise en charge et de remboursement des frais liés au suivi des programmes DPC.
- > **Ratifier** les décisions de prise en charge des dossiers et examiner les éventuelles demandes de réexamen des refus de prise en charge déposées par les établissements.
- > **Approuver** un rapport annuel d'activité relatif au DPC.
- > **Déterminer** l'utilisation des fonds mutualisés.



En 2018, malgré une augmentation significative du nombre d'actions financées sur l'agrément du DPC médical pour les professionnels médicaux, le nombre d'actions correspondant à des orientations prioritaires demeure comme en 2017 à un niveau insuffisant.

Les raisons de ce phénomène constaté depuis la réforme du DPC intervenue en 2016, sont multiples : insuffisante connaissance ou compréhension des modalités d'accès aux actions prioritaires, insuffisante adaptation de l'offre de DPC « prioritaire » à l'exercice hospitalier...

Le CDPCMH a souhaité travailler sur plusieurs objectifs en 2018 répondant à la fois aux orientations et projets médicaux des établissements, et aux besoins de développement et d'évolution des individus :

- ▶ la poursuite de la réflexion avec l'ANDPC sur les leviers d'un meilleur accès des hospitaliers au DPC prioritaire,

- ▶ le renforcement de l'offre de formation auprès des établissements et des professionnels médicaux, avec la mise à disposition d'une plaquette AFN, de fiches programmes et d'un onglet « praticiens » sur le site internet www.anfh.fr

- ▶ le développement d'une offre de formation proposée et achetée par l'ANFH sur des thématiques institutionnelles et managériales spécifiquement ciblées pour un public médical.

Les professionnels médicaux des établissements adhérents ont ainsi accès à 28 actions de formation nationales (AFN) dont 4 qui leur sont spécifiquement adressées :

- ▶ Connaître l'environnement institutionnel et comprendre ses évolutions.
- ▶ Vie professionnelle en équipe hospitalière.
- ▶ Construire un projet en équipe,
- ▶ Accompagnement du développement des compétences et des carrières.

Ce développement de l'offre de formation sur crédits mutualisés permet aux professionnels médicaux hospitaliers d'y accéder sans obérer les crédits de formation de l'établissement.

Cette évolution doit s'accompagner par un recours plus systématique des médecins hospitaliers aux actions prioritaires présentées sur la plateforme ANDPC qui, rappelons-le, n'obèrent pas non plus les crédits de formation des établissements puisqu'ils font l'objet d'un financement spécifique via la convention ANFH – ANDPC.

**SOLIDARI
TÉRI**

« De plus en plus d'Actions de formation nationales (AFN) sont "mixtes" ce qui est un atout réel en termes d'intérêt des échanges et de réinvestissement des acquis de la formation ».

Emmanuelle Quillet,
Directrice Générale
de l'ANFH.

L'ANFH, l'OPCA de la FPH

Cinq fonds collectés

L'ANFH, OPCA de la Fonction publique hospitalière, collecte cinq fonds, soit l'ensemble des fonds destinés au financement de la FPTLV¹ et du DPC² des personnels paramédicaux et médicaux employés par les établissements de la FPH³.

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.

571 702 k€
collectés en 2018

0,50% & 0,75%

DPCM⁽²⁾

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. Ils doivent verser cette contribution (en tout ou partie) à l'ANFH pour bénéficier de la contribution sur le chiffre d'affaires de l'industrie pharmaceutique.

24 216 k€
collectés en 2018

0,2%

CFP – VAE – BC⁽⁴⁾

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

60 570 k€
collectés en 2018

0,6%

FMEP⁽⁵⁾

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.

181 706 k€
collectés en 2018

4,8%

ESAT⁽⁶⁾

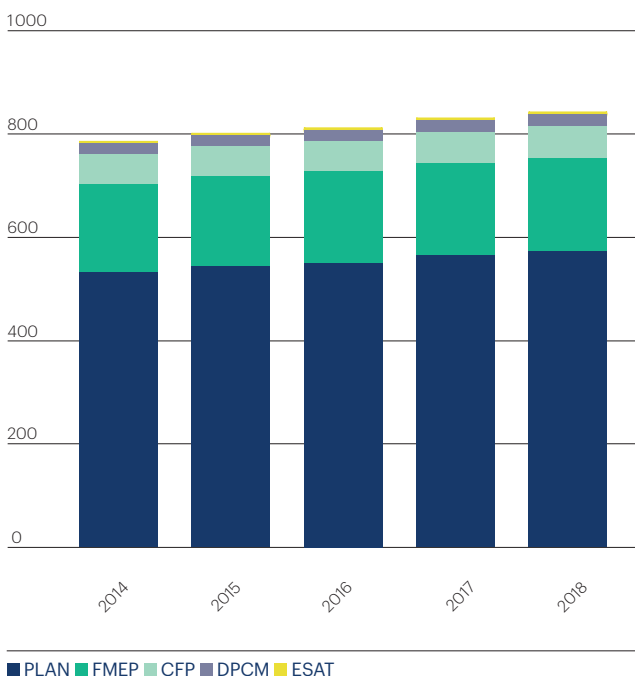
Les pouvoirs publics ont chargé l'ANFH, via une convention, de collecter auprès des ESAT de la FPH la contribution globale destinée au financement de la formation professionnelle des travailleurs handicapés accueillis. Cette cotisation à l'ANFH est volontaire et possible pour les établissements adhérents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

511 k€
collectés en 2018

838,7 M€

collectés en 2018

Évolution de la collecte entre 2014 et 2018 (M€)



En 2018, la collecte totale s'élève à 838,7 M€* et est en augmentation de 1,4 % par rapport à 2017. Cette évolution s'explique par l'évolution de la masse salariale des établissements, et les nouvelles adhésions.

* hors cotisations sur exercices antérieurs, et ESAT inclus.

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 et Bilan de compétences.

(5) FMEP : Fonds mutualisé de financement des études relatives à la promotion professionnelle

(6) ESAT : formation continue des travailleurs handicapés accueillis par les Établissements et services d'aide par le travail

Personnel FPH et personnels médicaux

Décloisonner l'offre de formation

« Les formations mixtes sont de réels atouts en termes d'intérêt des échanges et de réinvestissement des acquis de la formation. »

Entretien avec **Emmanuelle Quillet**
directrice générale de l'ANFH

Au sein même du secteur public hospitalier, il existe une différence importante entre personnels de la Fonction publique hospitalière et médecins.

Peut-on décloisonner les statuts et l'approche métiers ?

Les statuts déterminent les droits à la formation et DPC (développement professionnel continu), qu'il s'agisse des médecins ou des personnels de la Fonction publique hospitalière, et ces droits sont différents, ce qui n'est pas le cas dans le secteur privé – ESPIC par exemple – où tous les salariés ont les mêmes droits à la formation.

Mais l'ANFH peut travailler sur le décloisonnement de l'offre de formation : ainsi, de plus en plus d'Actions de formation nationales (AFN) sont « mixtes » ce qui est un atout réel en termes d'intérêt des échanges et de réinvestissement des acquis de la formation.

En revanche, les financements sont cloisonnés...

Oui, l'ANFH doit respecter les textes statutaires qui prévoient des financements différents – c'est la raison pour laquelle la gestion des fonds médicaux et non médicaux est étanche.

Reste qu'une évolution réglementaire pour permettre, par exemple, de financer des actions de formations longues (pour des changements de filières par exemple...) pour les médecins, présenterait un véritable intérêt.

Quelle est la réalité sur le terrain ?

De nombreux établissements font état d'une dynamique institutionnelle liée aux besoins de formation dans le cadre de la mise en place des projets médicaux de territoire et des Groupes hospitaliers de territoire (GHT), ce qui favorise le développement de formations pluri-professionnelles. Pour autant cela reste minoritaire, et mal mesuré. La gestion même de la formation dans les établissements ne facilite pas cette convergence, car elle reste souvent séparée.

Comment améliorer cette réalité ? Pour l'ANFH, quelles sont les priorités à mettre en place, quels types d'actions par exemple ?

L'ANFH doit apporter un accompagnement méthodologique, proposer davantage d'offres de formation pluri-professionnelles sur ses crédits mutualisés, et accentuer ses efforts de pédagogie et de communication sur ces offres, qui ne sont pas imputées sur les plans des établissements. Ces objectifs font partie de la réflexion sur le projet stratégique 2020 – 2023 sur lequel nous avons travaillé ces derniers mois.

Sur un autre sujet d'actualité, le secteur de la formation professionnelle est en pleine refonte, avec des regroupements, des changements de noms... Les OPCA deviennent des OPCO, pour « opérateurs de compétences »...



« L'ANFH doit apporter un accompagnement méthodologique, proposer davantage d'offres de formation pluri-professionnelle sur ses crédits mutualisés (...) »

En quoi l'ANFH se trouve-t-elle concernée ?

La « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 qui introduit en effet de profondes modifications en ce qui concerne la gouvernance de la formation dans le secteur privé ne s'applique pas dans le champ de la fonction publique. En effet, les dispositifs de formation dans la Fonction publique sont spécifiques, tout comme la gouvernance : ainsi dans la Fonction publique hospitalière, au-delà du rôle des employeurs et de l'ANFH, le ministère des Solidarités et de la Santé a un rôle d'impulsion des formations, en lien avec les politiques de santé.

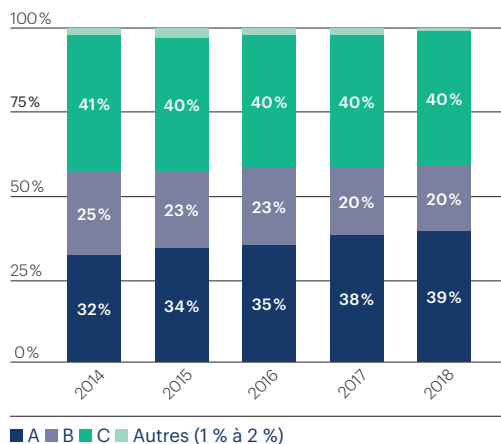
L'ANFH est donc concernée, mais de manière indirecte : elle devra travailler avec de nouveaux acteurs, notamment l'OPCO santé, et de manière sans doute plus systématique, pour avoir une approche cohérente sur les territoires, - comme c'est déjà le cas dans plusieurs délégations.

Actions du plan de formation

Articuler la formation avec la stratégie d'établissement

Les délégations régionales 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 financières des fonds.

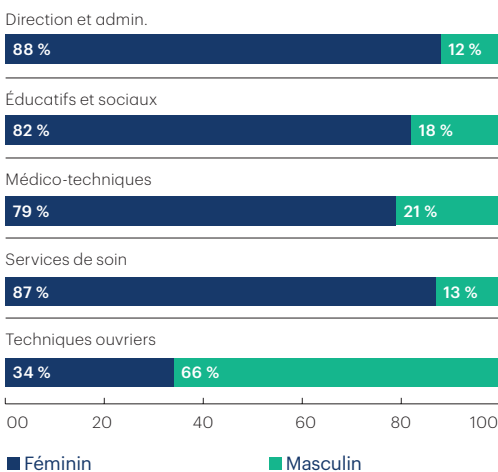
Répartition des départs en formation
par catégorie, entre 2014 et 2018



La part des départs en formation d'agents de catégorie C se maintient. En 2018, cette catégorie représente 40 % des départs en formation enregistrés sur le Plan des établissements adhérents. Le taux d'accès à la formation des agents de catégorie C est de 48,6 %, soit un peu moins d'un agent sur deux parmi les effectifs des établissements adhérents.

Autres : principalement emplois aidés ou non répartis

Répartition des stagiaires partis au moins une fois en formation en 2018, par genre et par filière
Adhérents Plan



56,5%

de taux d'accès à la formation en 2018 dans la FPH (établissements adhérents Plan)

66%

des départs au titre du plan de formation concernent des agents éligibles au DPC, soit + 660 000 départs.

Plus de 490 000 départs sont relatifs à des formations dispensées par des organismes enregistrés en tant qu'ODPC*

* Organisme habilité à dispenser des programmes de DPC enregistré auprès de l'ANDPC

+ d'1 million 56,5%

de départs en formation

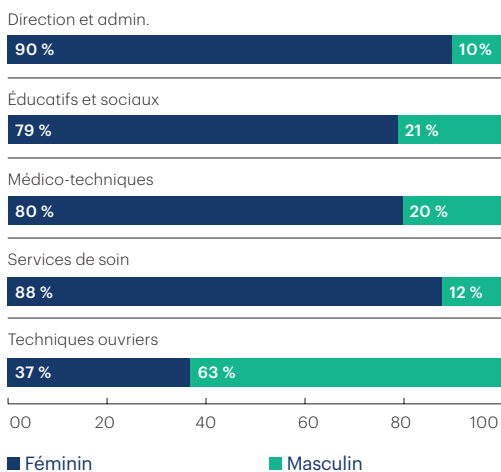
de taux d'accès à la formation en 2018 dans la FPH (établissements adhérents Plan)

2 257

établissements employant des agents de la FPH ont confié en 2018 à l'ANFH les fonds réservés au financement du plan de formation. Cette cotisation s'est élevée à **571 702 k€** en 2018 et a permis de financer **plus de 1,01 million de départs** en formation.

Répartition des effectifs physiques 2018, par genre et par filière

Adhérents Plan



Au sein des personnels techniques-ouvriers, les femmes partent moins en formation que les hommes : 34 % des stagiaires de cette filière sont des femmes, alors qu'elles y représentent 37 % des effectifs. On observe en revanche une sur-représentation des femmes ayant suivi au moins une formation, au sein de la filière des personnels éducatifs et sociaux : elles y représentent 82 % des stagiaires, contre 79 % des effectifs.

Départs en formation des agents éligibles au DPC sur le Plan de formation 2018, par filière



6 %

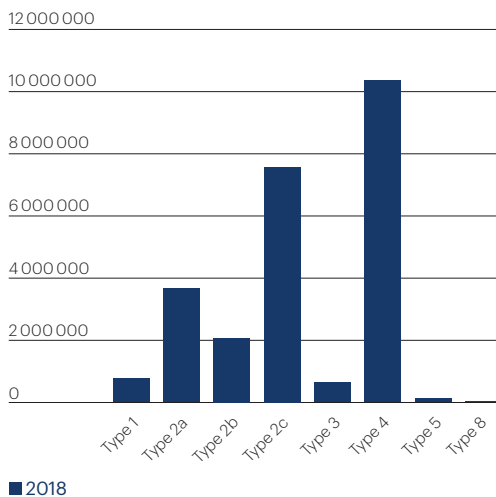
des départs en formation concernent la filière « médico-technique »



94 %

des départs concernent la filière « services de soins et rééducation »

Nombre d'heures de formation enregistrées au titre du Plan 2018, par type



Près de 25,2 millions d'heures de formation ont été enregistrées au titre du plan de formation 2018 des établissements adhérents. Le volume d'heures de formation consacrées aux Études promotionnelles (type 4), représente 41 % du total des heures de formation.

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.

Études promotionnelles

Accéder à un nouveau diplôme

Le FMEP représente 0,6 % de la masse salariale obligatoirement versé à l'ANFH. Ce fonds est réservé au financement des Études promotionnelles. La collecte s'est montée à 181706 k€ en 2018.

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...).

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

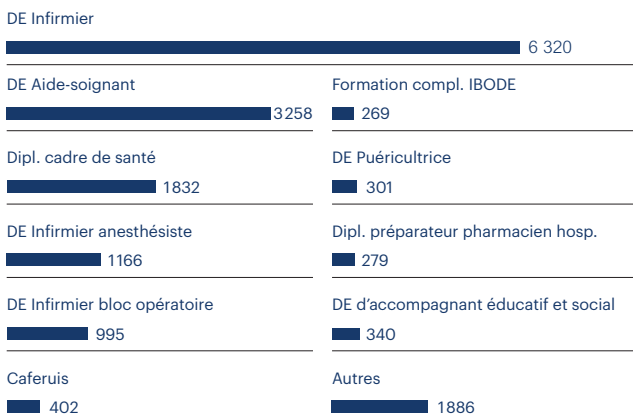
- le 2,1 % - Plan de formation (dont le FORMEP-Fonds régional mutualisé pour les Études promotionnelles)
- le 0,6 % - FMEP (Fonds mutualisé des Études promotionnelles) ;
- les financements mobilisés par l'ANFH auprès de partenaires (CNSA, ARS, FIPHFP, Conseils régionaux, FSE...);
- sous conditions, le 0,2 % - CFP/VAE/BC.

Répartition des Études promotionnelles en cours, par diplôme en 2018 (tous financements confondus)

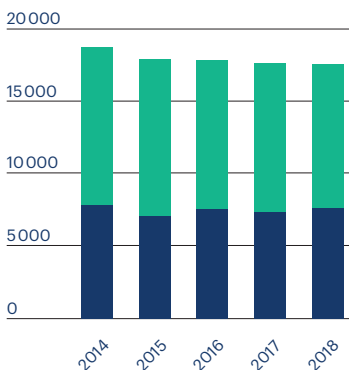


6 320

Diplômes d'État d'infirmier en cours de financement en 2018



Études promotionnelles en cours de financement entre 2014 et 2018 (en nombre de stagiaires, tous fonds confondus)



En 2018, les Études promotionnelles en cours de financement concernent plus de 17 000 agents. Sur ce total, le nombre de nouveaux départs en formation augmente de 3,4 % par rapport à 2017. Le montant de charges de ces nouveaux départs progresse de 2,9% par rapport à 2017.

■ EP débutant en année N
■ EP ayant débuté avant l'année N

7416

nouveaux départs en Études promotionnelles en 2018 (tous fonds confondus), en augmentation de 3,4%

17048

Études promotionnelles financées en 2018 (tous financements confondus)



« Les Études promotionnelles permettent de répondre à la fois aux besoins de compétences de l'établissement et aux aspirations d'évolution des personnels. »

Arkadiusz Koselak-Maréchal
Coordinateur du Service
Formation-Compétences au
Centre Hospitalier du Rouvray,
Sotteville-les-Rouen (76)

Comment les Études promotionnelles sont-elles gérées au centre hospitalier du Rouvray ?

Tous les agents peuvent bénéficier des Études promotionnelles et grâce à la participation de l'ANFH sur les fonds mutualisés, le Centre hospitalier peut se permettre d'envoyer plusieurs personnes en Études promotionnelles en même temps.

Pour certains profils (aides-soignants, infirmiers, cadres de santé...), nous mettons en place des procédures particulières : une note d'information spécifique qu'une sélection est ouverte, les agents s'y inscrivent et transmettent leur dossier, avant d'être conviés à un entretien. Une fois les agents sélectionnés, un test de positionnement évalue leurs compétences.

Le cas échéant, nous leur proposons une remise à niveau afin qu'ils puissent se présenter à une sélection ultérieure. Les lauréats sont sélectionnés pour accéder à la préparation du concours.

Pouvez-vous citer quelques exemples d'Études promotionnelles récentes dont vos agents ont bénéficié ?

En 2018, vingt personnes suivaient des EP. Des cadres de santé, mais aussi deux assistants d'aide sociale, trois aides-soignants, quatre infirmiers et un cadre de direction.

Il est important de souligner que les EP sont aussi définies par la conjoncture : à la suite d'un changement de législation de l'accueil d'enfants à la crèche, il était par exemple nécessaire de former un agent à l'accompagnement éducatif : nous avons donc financé un CAP accompagnement éducatif petite enfance.

Et nous attendons actuellement des résultats de concours pour mettre en place un projet institutionnel consistant à envoyer un agent en formation au poste de moniteur-éducateur.

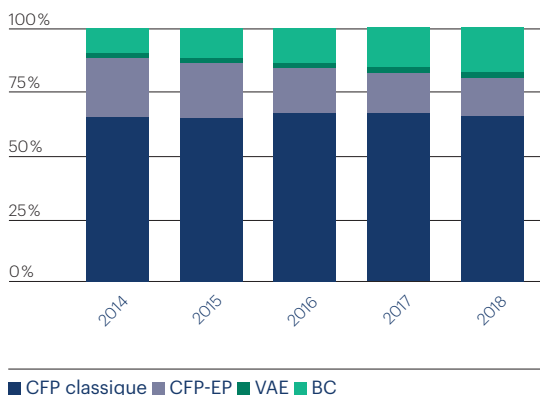
Dispositifs individuels

Progresser dans son parcours

Le 0,2% – CFP-VAE-BC est une contribution de 0,2% de la masse salariale. Elle a donné lieu à une collecte de 60 570 k€ en 2018. 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 des charges de formation des dossiers

En cours de financement sur l'agrément CFP, entre 2014 et 2018



En 2018, le nombre de dossiers en cours de financement au titre de l'agrément CFP - tous types confondus - progresse de 2% par rapport à 2017. Les dossiers classiques représentent 65% des charges de formation de cet agrément.

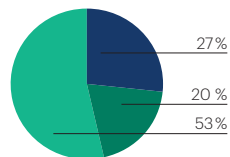
Répartition des dossiers de bilans de compétences

accordés en 2018, par catégorie A/B/C



53%

des dossiers Bilans de compétences concernent la catégorie C



■ A ■ B ■ C

En 2018, plus de 5 300 dossiers de bilans de compétences ont été accordés. Ce nombre est en hausse de 6 % par rapport à celui de 2017. 53 % de ces bilans de compétences ont été accordés à des agents de catégorie C.

2804

CFP (dossiers classiques)

1202

VAE en cours de
financement

5377

BC accordés
et financés en 2018



« Il était nécessaire d'appréhender autrement les ressources humaines, d'aller plus vers l'accompagnement »

Fabien Guyonnet

Responsable des Ressources Humaines
EHPAD Résidence Puy Martin & EHPAD
Résidence La Valoine (87)

Quel est votre parcours ?

Avec un Master 2 en histoire, je me destinais naturellement à l'enseignement, mais j'ai souhaité me réorienter vers le secteur des Ressources humaines. Compte-tenu de mon parcours universitaire, j'ai pu réaliser un BTS en accéléré. Diplômé en 2012, j'ai intégré ma structure actuelle en 2013 en tant que chargé des RH, avec l'objectif de progresser et de faire évoluer le service, en accord avec le directeur.

Quel était le contexte à votre arrivée ?

Le service était éclaté et très orienté vers la gestion administrative du personnel. Il était nécessaire d'appréhender autrement les RH, d'aller plus vers l'accompagnement et l'anticipation.

Mon but était d'abord d'acquérir de l'expérience, puis de la valoriser via une VAE pour obtenir le titre de niveau I de responsable en gestion des RH.

Comment votre VAE s'est-elle déroulée ?

Je l'ai effectuée à l'aide de l'ANFH (avec un cofinancement de la Région), entre mai 2017 et décembre 2018, date à laquelle j'ai soutenu mon mémoire¹. Ce n'était pas une VAE « classique », mais une VAE à parcours professionnel croisé, dont le principe était d'encadrer des agents eux-mêmes en cours de VAE, des ASH aspirant à devenir AS², dans le cadre d'une démarche collective. J'ai complété avec quelques formations courtes, sur la communication, le financement...

Et aujourd'hui ?

Ma mission a bien évolué, nous avons un service RH structuré avec 3 personnes, ce qui est d'autant plus nécessaire que la capacité d'accueil va bientôt augmenter de 60 %, avec à terme 200 agents. Et mon nouveau statut me permet de bien me positionner en cas de restructuration ou de regroupement éventuels.

¹ Devant le jury des Écoles de commerce ISFOGEP (Limoges) et ESSEC (Paris)

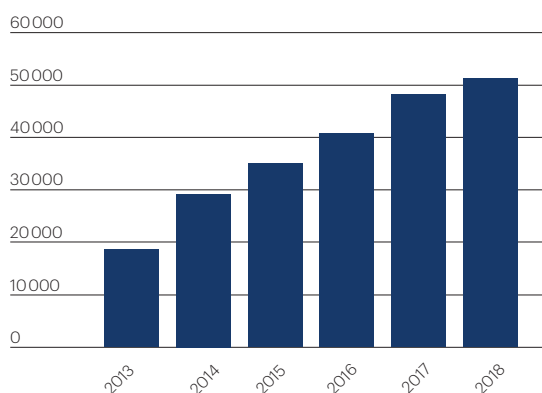
² Agents de service hospitalier, aides-soignants

DPC médical

Financer le développement professionnel continu des médecins

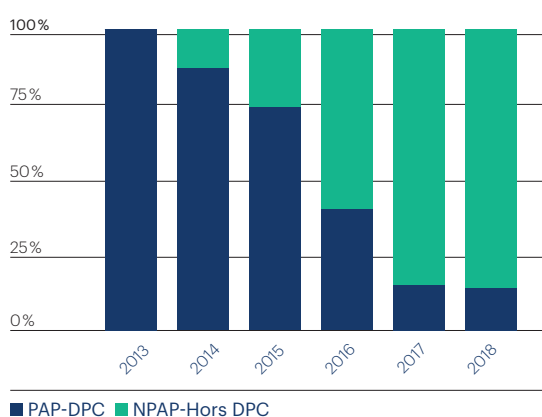
En 2018 l'ANFH a collecté 24 216 K€ destinés au financement du développement professionnel continu (DPC) des professionnels médicaux. Le développement professionnel continu (DPC) est un dispositif associant l'acquisition ou l'approfondissement de connaissances et de compétences avec l'analyse des pratiques professionnelles (APP). 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 méthodologique et de financements complémentaires issus de l'ANDPC.

Départs pris en charge au titre de l'agrément DPCM
depuis 2013



Plus de 50 000 départs en formation ont été pris en charge au titre de l'agrément DPC médical, en hausse de 5 % par rapport à 2017.

Répartition des départs enregistrés au titre du DPCM,
par type depuis 2013



Le nombre de départs pour suivre une action non prioritaire (NPAP) continue d'augmenter. En 2018, ils représentent 87 % de l'ensemble des départs pris en charge au titre du DPC médical.

593

établissements adhérents
au titre du DPC médical

+ de 50 000

départs pris en charge
au titre du DPCM en 2018



« Le DPC nous permet de travailler en équipe à l'instar de notre pratique professionnelle quotidienne »

Dr Sébastien Mirek

médecin anesthésiste réanimateur au CHU Dijon Bourgogne, membre du comité réanimation de la SFAR (Société Française d'Anesthésie Réanimation), formateur en simulation en santé à l'USEEM (centre de simulation du CHU Dijon Bourgogne)

Quelles sont les étapes de création d'un parcours de DPCM¹ ?

En premier lieu, nous recueillons les besoins auprès des pôles hospitaliers, en fonction desquels nous écrivons ensuite un projet de DPC, que nous déposons sur une plateforme en ligne : l'ANDPC². Une fois le DPC validé, le professionnel peut s'inscrire à la formation souhaitée.

Comment le Groupement d'intérêt scientifique (GIS) du CHU fonctionne-t-il avec l'ANFH Bourgogne ?

Le GIS regroupe le CHU Dijon Bourgogne, l'université de Bourgogne et le centre Georges François Leclerc (dédié à la lutte contre le cancer). Il a pour objectif de décider des grandes orientations en matière de formation, ce qui permet de mutualiser les investissements et les moyens, notamment en simulation en santé. L'ANFH participe au comité stratégique du GIS à titre consultatif.

Pouvez-vous nous parler de l'expérimentation de simulation numérique « damage control » ?

Après la vague d'attentats terroristes survenus en France, un plan de financement a été mis en place pour développer des moyens de formation à la prise en charge de type « damage control » d'un afflux massif de victimes. Une partie des programmes proposés par le CHU permet de se former en simulation médicale numérique.

Nous faisons travailler en binôme médecins et infirmiers de différentes spécialités, pompiers, forces de l'ordre... Un débriefing de la simulation est ensuite réalisé en équipe multidisciplinaire et pluriprofessionnelle.

Ce type de formation innovante respecte notre devise « Jamais la première fois sur le patient » et nous permet de travailler en équipe, à l'instar de notre pratique professionnelle quotidienne.

1 Développement professionnel continu médical

2 Agence Nationale du Développement Professionnel Continu

PRO

XI

MI

TÉ

« L'ANFH
s'assure de la
bonne imputabilité
des dépenses de
formation »

Pauline Barbot
Responsable adjointe du pôle
formation CHU Bordeaux

Action de l'ANFH

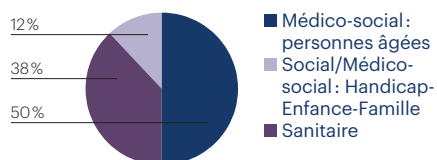
Soutenir la professionnalisation des équipes formation

2334 établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics emploient, en 2018, 1,06 million d'agents de la fonction publique hospitalière (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. 593 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 9 969 K€.

Adhésion et cotisations

Les établissements sanitaires, médico-sociaux 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 2018



Avec treize nouvelles adhésions enregistrées en 2018, l'ANFH compte 2257 établissements adhérents au Plan de formation, soit un taux d'adhésion de 96,7 %. Les adhérents représentent ainsi 97,4 %* de la totalité des agents**. Les nouvelles adhésions concernent principalement le secteur sanitaire. 38 % des établissements adhérents à l'ANFH pour la gestion de leur plan de formation, relèvent de ce secteur, soit 87 % de l'ensemble des effectifs couverts par le Plan. * Taux de couverture, hors AP-HP. ** Effectifs physiques non médicaux.

Nombre d'établissements adhérents Plan, et répartition en pourcentage des effectifs couverts, par secteur, en 2018



274 adhérents dans le secteur du médico-social/social: **handicap-enfance-famille** (représentant 4 % des effectifs)



1123 adhérents dans le secteur du médico-social: **personnes âgées** (représentant 9 % des effectifs)



860 adhérents dans le secteur du **sanitaire** (représentant 87 % des effectifs)

96,7%

établissements adhérents
au 2,1%-Plan de formation

593

établissements
adhérents
au 0,50%/0,75%-
DPC médical

2 334

établissements sanitaires, médico-
sociaux et sociaux publics cotisants



« Cette mutualisation est une véritable réussite, et a permis d'utiliser au mieux le plan de formation. »

Pauline Barbot

Responsable adjointe du pôle formation
CHU Bordeaux – Hôpital Xavier
Arnozan, Pessac (33)



Comment bâtissez-vous votre plan de formation ?

Celui-ci est construit autour de 4 enveloppes principales, gérées par une équipe de 8 chargé(e)s de formation : accompagner la mise en œuvre du projet d'établissement ; répondre au mieux aux besoins de développement des compétences des pôles et secteurs ; accompagner individuellement les professionnels (avec le CPF¹, la préparation aux concours, la VAE²...) ; accompagner les départs en Études promotionnelles avec l'ANFH. Le pôle formation du CHU et le CFPPS travaillent ensemble pour créer des programmes de formation adaptés aux besoins. L'ANFH s'assure de la bonne imputabilité des dépenses de formation et propose des formations sur catalogue.

Vous avez créé un plan de formation complémentaire, comment est-il géré ?

Mis en place en septembre 2017, ce

plan consiste à mutualiser les fonds non engagés de l'année N au sein des différentes enveloppes. Cette nouvelle réserve permet de financer les formations des autres secteurs et ainsi de s'appuyer sur des projets émergés en cours d'année, apportant une vraie souplesse et réactivité en termes d'accompagnement RH par la formation. Les services peuvent alors, à partir de l'été, nous solliciter sur des demandes de fonds supplémentaires argumentées autour d'un projet. Cette mutualisation est une véritable réussite, et a permis d'utiliser au mieux le plan de formation. Les chargés de formation ont beaucoup accompagné les pôles et secteurs dans cette mutualisation, ce qui a modifié à la fois leur organisation de travail et leur périmètre d'intervention en renforçant leur rôle de conseil.

En 2019, nous avancerons la date de départ du plan de formation complémentaire au 30 juin, pour éviter le « rush » de fin d'année !

¹ CPF : Compte personnel de formation

² VAE : Validation des acquis de l'expérience

Partenariats 2018

9 969 k€ de financements 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. La recherche de subventions et partenariats est menée tant au plan national que régional, pour répondre au plus près des besoins.

Emplois d'Avenir

Dans l'objectif d'offrir une véritable insertion professionnelle aux jeunes peu qualifiés, l'Etat et l'ANFH ont signé, depuis 2013, des conventions visant à permettre à ces jeunes en emploi d'avenir d'acquérir des compétences nouvelles, de se professionnaliser et d'accéder aux formations diplômantes.

En 2018, 1953 k€ ont été investis dans ces parcours.

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 leurs agents en situation de handicap est souvent difficile faute de moyens financiers et de connaissances spécifiques.

En 2018,

> **284 agents** ont suivi un parcours de formation grâce aux financements mobilisés conjointement par le FIPHFP et l'ANFH.

> **94% de ces parcours** ont pour objectif d'assurer le maintien dans l'emploi des agents ou d'accompagner un projet de reconversion.

> **Des projets (inter)régionaux** intégrant un volet d'accompagnement des établissements (diagnostique, formation du référent Handicap, conseil...) se déploient également.

Un espace thématique dédié au handicap est accessible depuis le site ANFH.fr

Conseils régionaux et ARS

> **7 délégations ANFH** bénéficient d'un partenariat financier avec un Conseil régional: financements de parcours qualifiants, Études promotionnelles, emplois d'avenir, cartographies des métiers,...

> **17 délégations ANFH** bénéficient d'un partenariat financier avec une ARS: Études promotionnelles, financements de parcours

qualifiants ou professionnalisants, QVT/RPS, GPMC/cartographies, achats (programmes PHARE), compatibilité analytique, soutien aux personnes handicapées, qualité et sécurité des soins, tutorat,...

CNSA

Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie

Depuis 2005, l'ANFH et la CNSA soutiennent les formations des professionnels prenant en charge des personnes âgées ou handicapées.

En 2018,

> **1 417 stagiaires** ont bénéficié d'actions de formation cofinancées par la CNSA et l'ANFH.

> Parmi eux, **435 agents** ont suivi une formation diplômante, en particulier pour devenir infirmier ou aide-soignant, et **460 agents** ont été formés à la fonction d'Assistant de soin de gérontologie (ASG).

Fonds social européen (FSE)

2 régions mobilisent un cofinancement du Fonds social européen

dans le cadre de formations aux «compétences clés» ou de formations certifiantes de niveau IV et V (notamment auprès d'agents des filières administrative, technique et socio-éducative).

Dont:	+ 1 663 K€ subvention reçue du FIPHP	+ 2 457 K€ subventions reçues des Conseils régionaux et des ARS
	+ 3 496 K€ subvention reçue de la CNSA	+ 195 K€ subventions reçues du Fonds social européen



« Ces regards croisés sont l'opportunité non seulement de poursuivre la professionnalisation, mais aussi de nouer des coopérations de proximité. »

Sébastien Boscher
secrétaire régional Unifaf Bretagne



Comment le partenariat entre Unifaf Bretagne et l'ANFH Bretagne se concrétise-t-il ?

Ce partenariat, mis en place il y a plus de cinq ans, se traduit par la mise en place d'une ingénierie pédagogique commune et la mutualisation d'une partie des achats de formation pour enrichir nos offres respectives proposées aux adhérents.

Concrètement, il a permis d'avancer sur trois thématiques d'actions de formation : l'appréhension des pathologies mentales et psychiques dans les structures médico-sociales, la gestion de l'agressivité et de la violence et la prise en charge des personnes angoissées la nuit. Chaque année, 80 à 120 personnes bénéficient de ces formations.

Quels sont les avantages apportés par ce partenariat ?

Le maître-mot de ce projet est la mutualisation. Ces actions de formation fournissent l'opportunité

aux professionnels, quel que soit leur statut, de partager et enrichir leurs pratiques en partageant un spectre d'expériences plus large sur le même territoire breton. Ces regards croisés sont l'opportunité non seulement de poursuivre la professionnalisation, mais aussi de nouer des coopérations de proximité.

Comment ce partenariat va-t-il évoluer ?

Nous souhaitons développer et optimiser prochainement une réflexion partagée autour de certaines thématiques évènementielles, du développement de projet (sur l'apprentissage, par exemple) et de l'innovation pédagogique. Un partenariat élargi est pour nous l'occasion de peser auprès de nos partenaires. Enfin, c'est l'opportunité de partager les orientations de nos instances sur l'accompagnement des politiques publiques.

L'offre de formation de l'ANFH

Des actions clés en main

En 2018, l'ANFH s'est mobilisée pour accompagner les établissements sur le champ de l'achat et de l'ingénierie de formation : développer l'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 (Groupe hospitalier de territoire) ou GCSMS (Groupe de coopération sociale et médico-sociale).

Les actions de formation régionales et coordonnées

En 2018, l'offre de formation de l'ANFH s'est enrichie sur de nombreux thèmes : prise en charge des personnes dépendantes, développement RH, management, QVT (Qualité de vie au travail), achat, organisation des GHT... Elle s'est aussi développée au bénéfice des professionnels médicaux, dans le cadre de formations dédiées (ex : construire un projet en équipe) ou pluri-professionnelles. Plus de 39 000 stagiaires ont participé à des actions de formation organisées par l'ANFH, dont 22 000 dont l'action a été financée sur les fonds mutualisés. De nombreux adhérents ont également eu recours à leur Délégation pour déployer, au sein de leur établissement ou groupe, une formation achetée par l'ANFH. L'ANFH agissant en tant que « centrale d'achat » pour le compte des établissements adhérents, ils peuvent commander ces formations, sans mise en concurrence préalable.

Achat de formation

Des outils et un accompagnement de proximité

Pour accompagner les adhérents dans la dématérialisation et la sécurisation de leurs achats de prestations de formation, l'ANFH met à leur disposition une plateforme d'achat en ligne. En 2018, 75 consultations ont été déposées sur cette plateforme et 3 915 organismes de formation y sont désormais inscrits. L'ANFH propose également l'outil en ligne ALFRESCO d'aide à la conduite des achats de formation et mettant à disposition des guides, fiches pratiques et documents-type (cahier des charges, convention de formation...).

Un accompagnement de proximité est proposé avec des journées, ateliers ou interventions en établissements réalisés en 2018 sur la thématique de l'achat public de formation.

39 000

stagiaires ont participé à une action de formation organisée par les délégations, soit + 11 % par rapport à 2017

22 000

stagiaires dont l'action de formation a été financée sur les fonds mutualisés

Groupements hospitaliers de territoire

À fin 2018, plus de 2000 personnes ont suivi l'une des formations proposées par l'ANFH dans le cadre de son offre spécifique aux Groupements hospitaliers de territoire (GHT). Construites par des experts et professionnels de la FPH, en relation avec la DGOS, ces formations s'adaptent au contexte territorial et peuvent être déployés 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 formations coordonnées.

L'offre de formation dédiée aux GHT :

- > **Management :** Résolution de cas pratiques en équipes de direction - Manager à l'échelle d'un GHT
- > **Équipes médico-soignantes :** Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du PMP-PSP
- > **Équipes RH-Formation :** Coordination de la formation au sein d'un GHT - Responsables et chargés de formation au sein d'un GHT
- > **Équipes SI :** Systèmes d'Information Convergent (parcours en 6 modules)
- > **Acteurs des achats :** Fondamentaux de l'achat public en GHT – Management et animation de la fonction Achat en GHT – Contrôle de gestion Achat en GHT

L'offre de services de l'ANFH

Éclairer les démarches métiers/compétences

En 2018, 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.

Après avoir couvert près de 60 % des agents de la FPH dans un premier cycle de cartographies régionales, l'ANFH a poursuivi leur déploiement sur deux nouvelles régions en 2018 : Grand Est et Bourgogne-Franche-Comté. Répartition homme/femme, pyramide des âges, part des « faisant-fonction », tensions sur les recrutements ou encore postes non pourvus : ces cartographies ont permis de produire de nombreux indicateurs qui alimentent à la fois les politiques RH des établissements (GPMC, formation...), la construction des politiques de formation de l'ANFH et les partenariats régionaux (Agences Régionales de Santé, Conseils régionaux...) au bénéfice du développement des compétences des agents de la FPH.

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 2018, l'ANFH a notamment poursuivi ses efforts pour :

- > soutenir les établissements** dans la mise en place de démarches de qualité de vie au travail ou de prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS),
- > appuyer les directions des ressources humaines** dans la mise en place de dispositifs dans le champ du handicap ou du maintien dans l'emploi,
- > sensibiliser les personnels et les directions** aux usages du numérique dans les pratiques professionnelles,
- > accompagner la montée en compétences et en qualification** des personnels des filières techniques et logistiques,
- > permettre aux encadrants et aux personnels d'accéder à des outils innovants** de formation à distance (serious games, blended learning...).

Quelques exemples de projets menés en 2018 : SAFITECH, Maintien dans l'emploi, PRODIG...

79%

des agents de la FPH ont été couverts, à fin 2018, par une cartographie régionale des métiers

465

établissements équipés de gesform GPMC

179 676

utilisateurs du site anfh.fr

37

projets régionaux ou inter-régionaux ont été soutenus au plan national en 2018



Logiciels de gestion

Gesform, Gesplan, Gesform Évolution

Pour gérer l'ensemble du processus de formation, l'ANFH met actuellement à disposition de ses adhérents le logiciel Gesform : 979 établissements sont équipés de Gesform, dont 465 avec Gesform GPMC. 1007 établissements bénéficient par ailleurs de Gesplan.

L'ANFH se mobilise pour la préparation du logiciel Gesform Évolution à destination des établissements adhérents. Pour mémoire, il s'agit du nouveau logiciel destiné à l'ensemble des établissements adhérents et aux délégations régionales, qui en disposent depuis 2016.

En 2018, l'ANFH a poursuivi activement ses travaux par la validation des cahiers des charges en collaboration très étroite avec 13 établissements associés depuis le début du projet. Le logiciel a été déployé en 2018 dans 3 sites pilotes puis une délégation pilote.

D'importants travaux tant sur le plan technique que de l'organisation relative au déploiement de Gesform Évolution (auprès de plus de 2200 établissements) sont en cours et se poursuivront sur 2019.

www.anfh.fr/gesplan
www.anfh.fr/gesform

Site web

www.anfh.fr a été conçu en design adaptatif, le site est ergonomique, il facilite la consultation de ses ressources documentaires.

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, de consulter les différents sites de l'ANFH dont le Guide des métiers...

www.anfh.fr

Datadock

Les instances de l'ANFH ont fait le choix de contribuer au mouvement général visant à favoriser l'amélioration de la qualité des organismes de formation. DATADOCK contribue à garantir la qualité des organismes de formation auxquels les établissements de la FPH font appel.

Les supports de communication de l'ANFH

Des informations pour les établissements

La Lettre de l'ANFH

3 éditions de la lettre ont été proposées en 2018. Les principales thématiques abordées dans la LDA en 2018 ont été les suivantes :

> LDA n°65 Février 2018

À la une : Nouveau guide ANFH sur la « Coordination de la formation dans les GHT »
Dossier : Le CFP, un dispositif clé pour amorcer un virage dans sa vie professionnelle

> LDA n°66 juin 2018

À la une : Déploiement de la nouvelle application Gesform Evolution
Dossier : Qualité de vie au travail : enjeux et bonnes pratiques

> LDA n°67 octobre 2018

À la une : Mise en avant du dispositif QVT dans le Limousin, notamment sur les résultats du volet enquête + Baromètre de satisfaction clients
Dossier : Bilan des actions menées concernant le handicap ANFH/projet 300



Des guides & des supports de communication pour informer

L'ANFH met à la disposition des personnels des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux adhérents de nombreuses ressources sur la formation, l'hôpital et la santé

Toutes les publications sur de l'ANFH :
www.anfh.fr/publications





CHI de Montreuil - Humanisation des soins en réanimation adulte



GHT d'Armor - Penser à soi pour mieux penser les autres



EPSM de Caen - Formation sur les violences sexuelles



GH Seclin - Organisation de formations de sensibilisation au handicap



CH de Fréjus-St Raphaël - Réflexion soignante sur la gériatrie

Toutes les vidéos de l'ANFH sur Youtube: www.youtube.com/ANFHfilm

Le prix ANFH

Comme chaque année, l'ANFH a organisé un prix qui valorise les actions innovantes, originales et transférables, destinées à renforcer les politiques de ressources humaines, de formation et de développement des compétences de ses établissements adhérents.

La remise des prix s'est déroulée lors de l'assemblée générale en juin 2018:

> Grand prix ANFH

Penser la réanimation autrement

À Montreuil, l'équipe du service de réanimation adulte du CHI André Grégoire expérimente depuis 5 ans une approche innovante pour faire évoluer

les pratiques et les mentalités en réanimation: la stimulation basale®.

> Prix management et organisation du travail

Apprendre aux soignants à préserver leur corps.

Pour prévenir les troubles musculo-squelettiques et les accidents du travail dans les EHPAD, 9 établissements du GHT d'Armor ont déployé une action de formation innovante.

> Prix métiers et compétences sociales et médico-sociales :

Mieux comprendre et accompagner les victimes et auteurs de violences sexuelles.

Une invitation de l'EPSM de Caen à interroger ses représentations

et ses pratiques afin d'améliorer la qualité des soins et de la prise en charge.

> Prix amélioration de la qualité des soins et de la prise en charge des patients :

Apprendre à accueillir et à prendre en soin des patients en situation de handicap.

Un projet développé par le GH Seclin.

> Prix développement professionnel continu (dpc) médical et paramédical :

Pour une meilleure prise en charge de l'incontinence chez la personne âgée.

Une réflexion menée par le CH de Fréjus-St Raphaël.

L'ANFH

16 délégations régionales

26 délégations territoriales*

En 2018, **12 nouveaux adhérents** totalisant près de **1200 agents** 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 : **5 nouveaux établissements** ont rejoint l'ANFH en 2018.

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

ANFH Auvergne
auvergne@anfh.fr
www.anfh.fr/auvergne
109 établissements adhérents plan de formation
19 établissements adhérents DPC médical
3 GHT

ANFH Rhône
rhone@anfh.fr
www.anfh.fr/rhone
123 établissements adhérents plan de formation
32 établissements adhérents DPC médical
6 GHT

ANFH Alpes
alpes@anfh.fr
www.anfh.fr/alpes
98 établissements adhérents plan de formation
27 établissements adhérents DPC médical
6 GHT

BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

ANFH Bourgogne
bourgogne@anfh.fr
www.anfh.fr/bourgogne
119 établissements adhérents plan de formation
29 établissements adhérents DPC médical
7 GHT

ANFH Franche-Comté
franchecomte@anfh.fr
www.anfh.fr/franche-comte
42 établissements adhérents plan de formation
17 établissements adhérents DPC médical
5 GHT

BRETAGNE

ANFH Bretagne
bretagne@anfh.fr
www.anfh.fr/bretagne
108 établissements adhérents plan de formation
32 établissements adhérents DPC médical
8 GHT

CENTRE-VAL DE LOIRE

ANFH Centre-Val de Loire
centre@anfh.fr
www.anfh.fr/centre
136 établissements adhérents plan de formation
26 établissements adhérents DPC médical
6 GHT

CORSE

ANFH Corse
corse@anfh.fr
www.anfh.fr/corse
8 établissements adhérents plan de formation
6 établissements adhérents DPC médical
2 GHT

GRAND EST

ANFH Alsace
alsace@anfh.fr
www.anfh.fr/alsace
57 établissements adhérents plan de formation
20 établissements adhérents DPC médical
3 GHT

ANFH Champagne-Ardenne
champagneardenne@anfh.fr
www.anfh.fr/champagne-ardenne
68 établissements adhérents plan de formation
14 établissements adhérents DPC médical
4 GHT

* En 2019

ANFH Lorraine

lorraine@anfh.fr

www.anfh.fr/lorraine

88 établissements adhérents plan de formation

25 établissements adhérents DPC médical

4 GHT

GUYANE

ANFH Guyane

anhf.guyane@anfh.fr

www.anfh.fr/guyane

4 établissements adhérents plan de formation

HAUTS-DE-FRANCE

ANFH Nord-Pas de Calais

nordpasdecalsais@anfh.fr

www.anfh.fr/nord-pas-de-calais

102 établissements adhérents plan de formation

34 établissements adhérents DPC médical

8 GHT

ANFH Picardie

picardie@anfh.fr

www.anfh.fr/picardie

87 établissements adhérents plan de formation

28 établissements adhérents DPC médical

6 GHT

ÎLE-DE-FRANCE

ANFH Ile-de-France

iledefrance@anfh.fr

www.anfh.fr/ile-de-france

129 établissements adhérents plan de formation

22 établissements adhérents DPC médical

15 GHT

MARTINIQUE

ANFH Martinique

martinique@anfh.fr

www.anfh.fr/martinique

12 établissements adhérents plan de formation

7 établissements adhérents DPC médical

1 GHT

NORMANDIE

ANFH Basse-Normandie

bassenormandie@anfh.fr

www.anfh.fr/basse-normandie

76 établissements adhérents plan de formation

20 établissements adhérents DPC médical

6 GHT

ANFH Haute-Normandie

hautenormandie@anfh.fr

www.anfh.fr/haute-normandie

77 établissements adhérents plan de formation

17 établissements adhérents DPC médical

5 GHT

NOUVELLE-AQUITAINE

ANFH Aquitaine

aquitaine@anfh.fr

www.anfh.fr/aquitaine

137 établissements adhérents plan de formation

43 établissements adhérents DPC médical

6 GHT

ANFH Limousin

limousin@anfh.fr

www.anfh.fr/limousin

73 établissements adhérents plan de formation

20 établissements adhérents DPC médical

1 GHT

ANFH Poitou-Charentes

poitoucharentes@anfh.fr

www.anfh.fr/poitou-charentes

80 établissements adhérents plan de formation

23 établissements adhérents DPC médical

5 GHT

OCCITANIE

ANFH Languedoc-Roussillon

languedocroussillon@anfh.fr

www.anfh.fr/languedoc-roussillon

101 établissements adhérents plan de formation

32 établissements adhérents DPC médical

6 GHT

ANFH Midi-Pyrénées

midipyrenees@anfh.fr

www.anfh.fr/midi-pyrenees

109 établissements adhérents plan de formation

34 établissements adhérents DPC médical

8 GHT

OCÉAN INDIEN

ANFH Océan Indien

oceanindien@anfh.fr

www.anfh.fr/ocean-indien

8 établissements adhérents plan de formation

5 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

159 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

147 établissements adhérents plan de formation

34 établissements adhérents DPC médical

6 GHT

L'ANFH en chiffres

Les chiffres clés 2018

2,1% - Plan de formation

96,7%

d'établissements adhérents à l'ANFH en 2018



Plus d'1 million

de départs en formation au titre de l'agrément Plan

2800 CFP

en cours de réalisation (dossiers classiques) au titre de l'agrément CFP



1200 VAE

en cours de réalisation (tous financements confondus)

+ de 5300

bilans de compétences accordés (au titre de l'agrément CFP)



Répartition de la collecte



571 702 k€

2,1% Plan

60 570 k€

0,2% CFP-VAE-BC

181 706 k€

0,6% FMEP

24 216 k€

DPC médical

511 k€

ESAT



56,5%

de taux d'accès à la formation, soit plus d'un agent sur deux accédant à la formation

Adhérents

2257

Établissements adhérents à l'ANFH

Études promotionnelles



17048

études promotionnelles en cours de réalisation en 2018 (tous financements confondus)

Données financières



838,7 M€

collectés en 2018 (hors cotisations sur exercices antérieurs, et ESAT inclus)

ANFH

Siège
265, rue de Charenton
75012 Paris

01 44 75 68 00
communication@anfh.fr
www.ANFH.fr
 @ANFH_