

The logo for Anfh50, featuring the text 'Anfh50' in a bold, sans-serif font. The '50' is in a larger, green font, and the 'Anfh' is in a dark blue font. There are small horizontal bars above the 'A' and 'h'.

Solidarité, paritarisme,
proximité: 50 ans
d'engagement à vos côtés

SE FORMER, ANTICIPER, CONNECTER

Rapport d'activité 2023



Édito

Céline Dugast (FHF),
présidente 2024
de l'Anfh

Ophélie Labelle (CGT),
vice-présidente 2024
de l'Anfh

À l'aube de la dernière année de déploiement du projet stratégique 2020-2024, l'Anfh a continué d'accompagner l'évolution des compétences et des qualifications au sein de la Fonction publique hospitalière, dans un contexte de développement accéléré des outils numériques et de multiplication de leurs applications fonctionnelles dans le champ de la formation professionnelle. Grâce à la cartographie des métiers, dont le 3^e cycle est lancé, l'Anfh contribue à proposer une photographie actualisée des métiers exercés par les agents de la FPH notamment en identifiant les secteurs en tension, et d'alimenter les démarches GPMC des établissements. L'Anfh a par ailleurs renforcé ses travaux de communication pour sensibiliser et informer le public sur les fonctions incontournables, les parcours professionnels personnalisés, et les possibilités qu'offre l'éventail des dispositifs conçus par l'Anfh.

La 3^e année de déploiement du projet stratégique 2020-2024 a permis à l'Anfh de renforcer son engagement auprès des établissements en les soutenant dans leurs actions de formation et en apportant une contribution en termes d'outils RH, pour les services RH mais aussi pour tous les agents de la FPH : développement de l'offre distancielle sur la plateforme e-formation, accompagnement à l'acquisition des compétences de base avec les ressources «4C», accompagnement GPMC et à l'entretien professionnel, outil de commande en ligne « LA ForMuLE » en sont quelques exemples marquants.

Le budget 2023, adopté par le Conseil d'Administration pour poursuivre le plan d'aide et de soutien massif à l'investissement formation mis en œuvre depuis le début de la crise sanitaire en 2020, a permis de continuer à former davantage de professionnels qualifiés, de mobiliser les fonds mutualisés pour soutenir le développement des qualifications et des diplômes, et d'augmenter les formations pour répondre aux besoins des établissements en professionnels qualifiés et en nouveaux professionnels.

L'année 2023 a vu la dynamique partenariale de l'Anfh se renforcer, d'abord par le renouvellement des conventions historiques avec la CNSA, le FIPH ou la DGCS. La signature en janvier 2023 d'une nouvelle convention de 3 ans avec la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CN-RACL) autour de la prévention des risques professionnels a permis de déployer des actions communes au plus près des acteurs des territoires et en lien avec les délégations Anfh. Une dynamique renforcée par la nouvelle convention cadre signée pour une durée de 3 ans avec l'EHESP. Ce partenariat poursuit la collaboration entre les deux organismes par le développement d'actions notamment en matière de recherche ou de développement de la formation des personnes ayant à exercer des fonctions de direction ou d'encadrement, ainsi que de pilotage d'activités et de projets dans les secteurs sanitaire social, et médico-social. Des thématiques phares qui constitueront des axes prioritaires pour l'Anfh dans les années à venir.

Sommaire

L'Anfh en bref L'OPCA de la FPH	3	Paritarisme —	8	Proximité —	28
Année 2023 Les temps forts	4	Gouvernance paritaire Le principe du paritarisme	10	Gesform Évolution Une solution complète pour la réalisation de l'entretien professionnel	30
L'invité de l'Anfh « La formation comme levier de transformation du système de santé »		Tribune du Bureau national La formation continue plus que jamais vectrice d'opportunités professionnelles	11	Action de l'Anfh Soutenir la professionnalisation des équipes formation	32
Entretien avec Emmanuel Touzé, doyen UFR Santé, Université Caen Normandie; président de l'Observatoire national de la démographie des professions de santé	6	Projet stratégique Quatrième année de mise en œuvre du projet stratégique 2020-2024	12	Partenariats 2023 Des expertises et des moyens d'actions complémentaires	34
		Tribune du Bureau national Faire évoluer les outils au gré des besoins	13	L'offre de formation de l'Anfh Des actions clés en main	38
		DPC médical Organisation et actions 2023	14	L'offre de services de l'Anfh Éclairer les démarches métiers/compétences	42
		Tribune du CDPCMH Du DPC à la certification périodique?	15	Les supports de communication de l'Anfh Des informations pour les établissements	44
		Solidarité —	16	Le prix Anfh 2023 Valoriser les initiatives originales, développer les compétences	45
		L'Anfh, l'OPCA de la FPH Cinq fonds collectés	18	L'Anfh 16 délégations régionales, 26 délégations territoriales	46
		Actions du Plan de formation Articuler la formation avec la stratégie d'établissement	20		
		Études promotionnelles Accéder à un nouveau diplôme	22		
		Dispositifs individuels Progresser dans son parcours	24		
		DPC médical Financer le développement professionnel continu des médecins	26		

L'Anfh en bref

L'OPCA de la FPH

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

La raison d'être de l'Anfh : collecter, gérer, mutualiser et optimiser les fonds qui lui sont confiés au titre de la formation professionnelle des agents de la FPH pour l'ensemble des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics adhérents, mais aussi proposer aux établissements et aux agents les services permettant le déploiement d'une formation continue de qualité.

Depuis sa création en 1974, l'association a acquis une expérience et un savoir-faire reconnus qui en font aujourd'hui une référence en matière de formation professionnelle du secteur sanitaire et social.

L'Anfh repose sur trois valeurs fondatrices

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 (CGT, FO, CFDT, SUD, UNSA, CFTC, CGC). L'alternance aux postes de président et vice-président se pratique tous les ans entre les représentants des employeurs et les organisations syndicales, au niveau national et régional.

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 2023

Les temps forts

JANVIER

Adoption du budget 2023 visant à poursuivre le plan d'investissement dans les qualifications et les compétences mis en œuvre depuis 2020 pour répondre aux besoins des établissements.

La sécurisation et le renforcement des investissements en formations pluriannuelles permettent de former davantage de professionnels qualifiés.

La mobilisation des fonds mutualisés, avec plus de 117 millions d'euros d'enveloppes complémentaires sur les trois exercices, vient soutenir le développement des qualifications et des diplômés.

Les fonds issus de la hausse de la collecte, liée notamment au Ségur de la Santé, sont immédiatement affectés à l'augmentation des enveloppes formations pour répondre aux besoins des établissements en professionnels qualifiés et en nouveaux professionnels.

Contribution au développement de l'apprentissage dans la FPH

Pour 2023, les instances ont souhaité mettre à disposition des enveloppes complémentaires venant soutenir l'apprentissage.

MARS

L'Anfh renforce l'accompagnement de ses adhérents en matière d'égalité professionnelle

L'Anfh, qui investit sur les questions d'égalité depuis plusieurs années, renforce son accompagnement « Egal PRO » à destination de ses adhérents ainsi que son parcours de formations « Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH ».

Un diagnostic d'accompagnement à la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle

Ce dispositif permet aux établissements de définir et de mettre en place une politique professionnelle, notamment par l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action égalité professionnelle. Il permet en outre d'accompagner les établissements, les décideurs et leurs équipes dans le déploiement de cette politique en adaptant les préconisations en fonction de la situation de chacun.

AVRIL

La cartographie des métiers et les besoins en compétences dans la FPH

L'Anfh dévoile les chiffres-clés consolidés de ses 16 cartographies régionales des métiers de la FPH, réalisées entre 2018 et 2022. Tous les établissements ont désormais la possibilité d'actualiser gratuitement leur cartographie entre le 1^{er} mars et le 31 mai de chaque année. L'Anfh met à disposition un croiseur de données permettant de générer des indicateurs et des tableaux de bord préformatés afin que les données reflètent précisément la situation des établissements.

MAI

L'Anfh et l'EHESP renouvellent leur partenariat

L'Anfh et l'École des hautes études en santé publique (EHESP) ont officiellement signé une nouvelle convention cadre pour trois ans. Ce partenariat a pour objectif de poursuivre la collaboration entre les deux organismes par le développement d'actions, notamment en matière de recherche ou de développement de la formation des personnes ayant à exercer des fonctions de direction ou d'encadrement, ainsi que de pilotage d'activités et de projets dans les secteurs sanitaire, social et médico-social.

JUIN

Lancement de SensCyber

Cybermalveillance.gouv.fr lance SensCyber, en collaboration avec le ministère de la Transformation et de la Fonction publique, la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP), le Centre national de la Fonction publique territoriale (CNFPT) et l'Anfh.

Le 16^e palmarès du prix Anfh est annoncé

À l'occasion de son Conseil d'administration, l'Anfh a dévoilé le 16^e palmarès de son prix, récompensant la créativité des établissements pour proposer à leurs équipes des formations au plus proche de leurs besoins. Ce prix récompense chaque année les actions de formation les plus innovantes et bénéfiques.

DÉCEMBRE

Céline Dugast élue présidente de l'Anfh

Le Conseil d'administration de l'Anfh a procédé le mardi 12 décembre 2023 à l'élection de sa nouvelle Présidente. Céline Dugast (FHF) succède à Céline Blondiaux (CFDT), présidente en 2023 de l'Anfh.

JANVIER 2024

Début des festivités autour des 50 ans de l'Anfh.

Un demi-siècle plus tard...



Depuis 1974, l'Anfh s'engage pour proposer un accompagnement à la formation de qualité pour tous les professionnels de santé. Lors de sa publication en 1971, la loi Delors imposait aux employeurs privés le financement de la formation professionnelle des salariés. Dans l'esprit de cette loi, souhaitant que les professionnels des établissements de santé puissent aussi bénéficier de cette «seconde chance», les fondateurs et notamment Pierre Raynaud, Guy Piau, Robert Chalavet et René Champeau fondent l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier en 1974. À travers ses trois valeurs fondatrices, le paritarisme, la solidarité et la proximité, l'Anfh a su développer la formation continue, favoriser la promotion sociale des agents de la Fonction publique hospitalière et suivre les évolutions pédagogiques, sociétales et technologiques au gré des décennies pour faire évoluer son offre et accompagner toujours mieux les établissements et les agents.

En 2024, célébrons ensemble 50 ans d'engagement, de formation et d'évolution des actions de l'Anfh.

L'invité de l'Anfh

« La formation comme levier de transformation du système de santé »

Emmanuel Touzé,
doyen UFR Santé, Université Caen
Normandie; président de l'Observatoire national de la démographie des professions de santé

Tous les systèmes de santé du monde sont actuellement confrontés à une situation de crise. Au-delà du manque d'effectifs, il existe un déficit d'attractivité dans certains champs de la santé, des problèmes de répartition géographique et de répartition des champs de compétences entre professionnels.

Ces tensions réinterrogent les processus de planification, de régulation et de formation des professionnels de santé.

Les récentes lois de transformation du système de santé et les textes régissant la stratégie nationale ont pourtant permis des avancées significatives sur les questions de planification, de sélection des étudiants et d'organisation des formations. Doit-on et peut-on aller plus loin ? Au-delà de son adaptation aux besoins, la formation doit pouvoir anticiper les changements et être un levier de la transformation du système de santé.

Revoir les politiques de régulation

Pour être efficace, une politique de planification implique une bonne connaissance de l'offre et du besoin, d'ajuster en continu les flux de formation et de s'assurer que les comportements d'exercice et de carrière



sont conformes aux hypothèses. Or, jusqu'alors le suivi des effectifs n'est pas opérationnel pour toutes les professions, l'évaluation des besoins de santé n'a été que sommaire et les projections démographiques ont été insuffisamment nourries d'hypothèses. Le manque de cohérence de la régulation a conduit à des ajustements trop lents et à un certain malthusianisme.

La réponse ne peut pas se limiter à une augmentation du flux d'entrée d'étudiants : d'autres enjeux existent, comme limiter les fuites en cours de formation et en début de carrière, former des professionnels dans tout le spectre des besoins de santé, assurer une répartition territoriale des professionnels en cohérence avec des parcours de soins gradués et rendre les pratiques professionnelles efficaces et conformes aux attentes.

Un rapport récent du HCAAM, en collaboration avec l'ONDPS et la DREES, propose de revoir le pilotage de la prospective des ressources humaines en santé¹, notamment par une meilleure évaluation des besoins de santé.

Élargir le spectre des étudiants recrutés

Le recrutement d'étudiants ayant des bases scientifiques solides est justifié et répond au développement de la recherche et de la démarche scientifique. Cependant, certains champs de la santé nécessitent des compétences plus importantes en sciences humaines et sociales. La carence de ces profils pourrait expliquer les difficultés actuelles de couvrir certains champs de la santé comme la santé mentale, la prévention, les personnes âgées, la santé scolaire, etc.

En 2006, une étude de la DREES estimait que plus de 40% des médecins, pharmaciens ou chirurgiens-dentistes en activité étaient des enfants de cadres supérieurs contre seulement 13% des infirmières². Ce déterminisme social est de plus lié à un déterminisme géographique, les cadres supérieurs vivant plus souvent dans les grandes villes. Or, les étudiants issus de milieux ruraux sont les plus susceptibles d'exercer dans ces milieux à l'issue de leur formation. La réforme de l'accès aux études en santé offre une opportunité de diversification des profils d'étudiants. S'il est trop tôt pour évaluer son impact, de nouveaux profils devraient permettre de mieux couvrir les champs de la santé. De plus, la réforme a ouvert l'accès aux étudiants des formations paramédicales, amplifiant le recrutement d'étudiants venant de sites universitaires n'ayant pas de faculté de santé.

Déconcentrer et décloisonner les formations

Pour faciliter l'installation des professionnels hors des métropoles, il est important de favoriser les stages hors des CHU, tout en donnant des capacités d'encadrement universitaire à ces territoires. Des expériences d'universitarisation des hôpitaux périphériques sont en cours. Véritables antennes universitaires de santé, ces sites permettent d'augmenter l'accueil des étudiants et de développer une activité de recherche. À titre d'exemple, la faculté

de santé de Caen et l'ARS Normandie ont permis de créer des postes de professeurs ou maîtres de conférences associés dans les hôpitaux de Cherbourg, Saint-Lô, Avranches, Lisieux.

Par ailleurs, les nouvelles organisations des soins primaires semblent avoir des effets positifs en renforçant l'attractivité de la médecine générale et en favorisant l'installation des professionnels dans les zones organisées autour de maisons de santé pluriprofessionnelles, notamment si elles sont universitaires (MSP-U) grâce aux médecins généralistes enseignants, et de CPTS (communautés professionnelles territoriales de santé). L'étendue des missions de ces dernières devrait en faire un lieu privilégié pour la formation des professionnels dans le domaine des soins de proximité.

Enfin, l'évolution du système de santé et les attentes des usagers imposent de repenser pour partie nos formations de façon pluriprofessionnelle et d'évaluer nos besoins en professionnels par grandes filières de soins (ex. : soins primaires, santé bucco-dentaire, urgences et soins critiques, santé de la femme, santé de l'enfant, etc.).

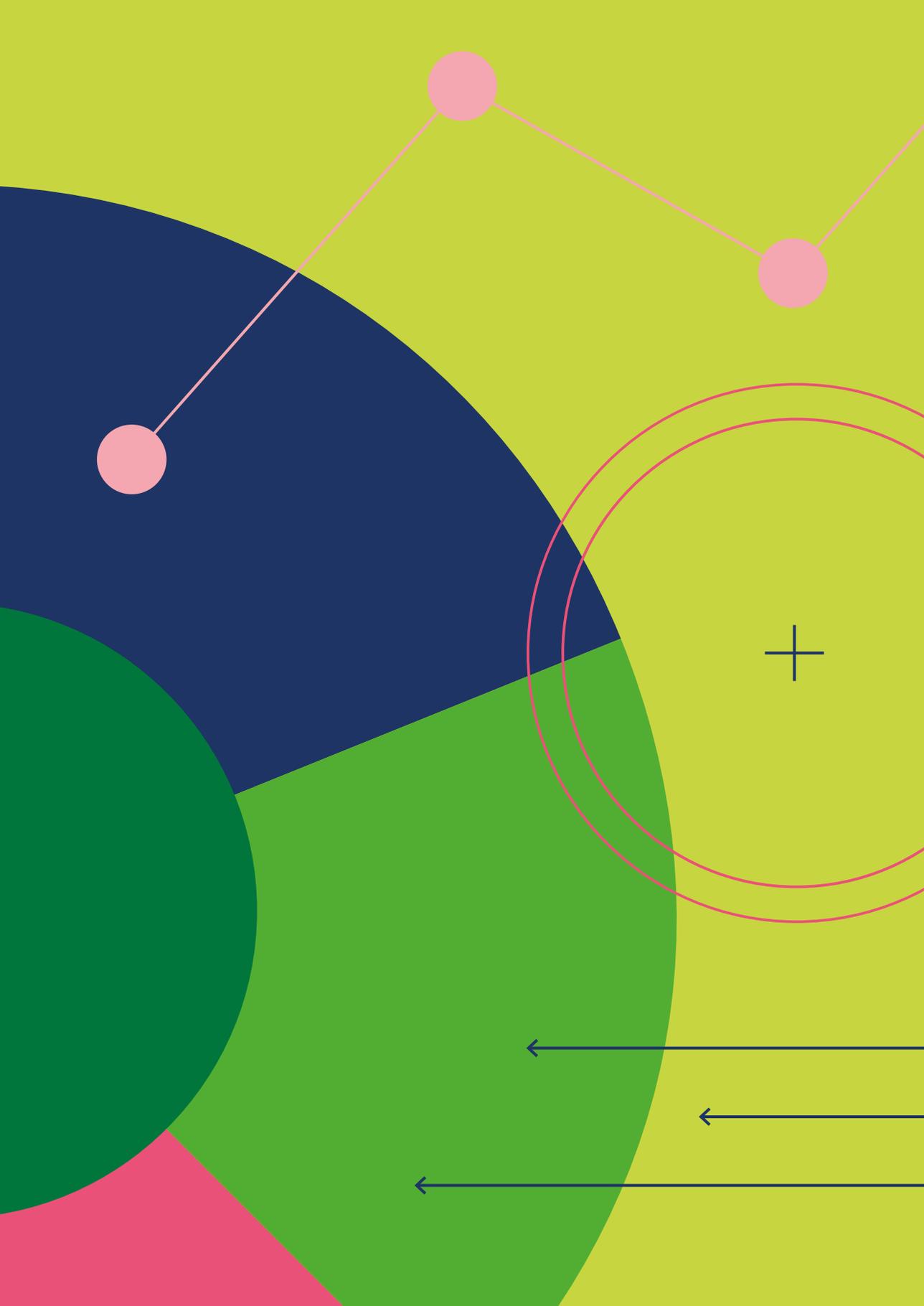
S'appuyer sur la formation tout au long de la vie

Le système de formation doit faciliter les évolutions de carrière dans le soin, mais aussi vers des métiers moins en prise directe avec les soins en milieu ou fin de carrière. Il faut

développer massivement les parcours de promotion professionnelle à tous les niveaux de formation, faciliter la montée en compétences des professionnels paramédicaux, développer des pratiques avancées ou spécialisées en fonction des besoins de santé, valoriser l'exercice en zone sous-dense pour l'accès aux formations nécessaires aux évolutions de carrière. L'accès direct en 2^e année de formation infirmière pour des aides-soignantes, les passerelles entre les professions paramédicales et médicales et l'accès à un 2^e diplôme d'études spécialisées pour les médecins en exercice constituent des exemples dans ce sens. Enfin, permettre l'accès à des fonctions managériales à des professionnels de santé intéressés et motivés est un enjeu important de formation.

Les réformes actuelles des formations en santé vont dans le sens d'un décloisonnement entre les professions, afin de développer une culture commune. Néanmoins, tout décalage entre la formation et l'exercice futur aboutirait à des professionnels mal adaptés, peu impliqués voire démotivés. Une agilité dans l'application des référentiels de formation et dans leur capacité à intégrer rapidement les évolutions et innovations est donc indispensable.

1. https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/hcaam_2024_def_rapport_prospective_rh.pdf
2. P. Breuil-Genier & D. Sicart. Études et Résultats n° 496, juin 2006.



Paritarisme

« L'Anfh continue
d'accompagner
l'évolution des
compétences au sein
de la Fonction publique
hospitalière »

Gouvernance paritaire

Le principe du paritarisme

Deux principes fondamentaux régissent les instances: le paritarisme entre la Fédération hospitalière de France (FHF) et les organisations syndicales, et l'alternance de la présidence et de la vice-présidence entre ces dernières.

Les instances nationales définissent les orientations de l'Anfh et les instances régionales et territoriales les déclinent pour apporter une réponse de proximité, adaptée aux besoins des établissements et des agents.

Instances nationales

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

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

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

Le Conseil du développement professionnel continu médical hospitalier (CDPCMH) veille à la collecte des fonds du DPC des personnels médicaux, définit les règles de mutualisation et les règles de prise en charge.

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

Instances régionales

Le Conseil régional stratégique et de gestion (CRSG)

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

Le Comité territorial (CT)

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



La formation continue plus que jamais vectrice d'opportunités professionnelles

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

Dans un contexte d'évolution constante des technologies, des métiers et des attentes sociétales, la formation continue est plus que jamais vectrice d'opportunités professionnelles, pouvant contribuer en partie à répondre à l'enjeu d'attractivité des métiers du soin.

Le système de mutualisation des fonds, dans une approche paritaire, veille à permettre l'accès à la formation d'agents travaillant dans des établissements de taille réduite avec des moyens limités. L'année 2023 a été l'occasion de poursuivre la mobilisation de ces moyens au service de la qualification et des compétences du personnel hospitalier. L'augmentation des budgets alloués à la formation en 2023 a permis d'augmenter l'enveloppe prévue pour la gestion des formations diplômantes et qualifiantes, et donc d'accroître le nombre de départs en formation. Ainsi, plus de 56 % de la totalité des fonds gérés par l'Anfh ont été consacrés au financement des Études pro-

motionnelles. Ce sont 22891 dossiers en cours financés en 2023 contre 22166 en 2022. L'accent mis sur les formations diplômantes et certifiantes, qui contribue à la fidélisation des personnels de la FPH, est en cohérence avec le projet stratégique 2020-2024. Modalité d'entrée dans la FPH éligible depuis 2021 au financement sur le plan de formation et les fonds mutualisés, l'apprentissage s'affirme d'ores et déjà comme un levier supplémentaire de recrutement et d'attractivité dans les établissements, c'est pourquoi l'Anfh a continué en 2023 ses efforts pour développer et accompagner ce dispositif via la mise à disposition d'enveloppes complémentaires sur les fonds mutualisés et d'une formation pour les maîtres d'apprentissage.

En 2023, l'Anfh a mobilisé ses fonds mutualisés à destination de l'apprentissage à hauteur de plus de 10 millions d'euros et les charges liées à l'apprentissage s'élèvent toutes enveloppes confondues à 30,2 millions d'euros.

Projet stratégique

Quatrième année de mise en œuvre du projet stratégique 2020-2024

Prenant en compte les éléments de réalisation du projet stratégique 2016-2019 et les enjeux liés aux évolutions en cours de l'environnement, le projet stratégique 2020-2024 est un document qui permet de fixer ensemble, paritaire-ment, les grands enjeux et orientations qui guident l'action de l'Anfh pour les années à venir, au service des établissements et des agents de la Fonction publique hospitalière.

Le projet s'articule autour de quatre ambitions stratégiques, déclinées en douze objectifs opérationnels. Pour chaque ambition, il comporte un certain nombre de cibles mises en exergue, ambitieuses mais lisibles, et qui entendent favoriser la mobilisation de tous. Enfin, pour atteindre les différents objectifs, quatre chantiers transverses précisent également les principaux moyens que se donne l'Anfh pour atteindre ses ambitions.

AMBITION 1

Sécuriser et accompagner individuellement les parcours individuels des agents.

Objectif 1: maintenir et développer les capacités d'évolution professionnelle des agents.

Objectif 2: structurer et développer l'information et l'accompagnement des agents, notamment au travers du CEP.

Objectif 3: renforcer une offre facilitant et sécurisant les transitions professionnelles.

AMBITION 2

Soutenir les politiques RH des établissements.

Objectif 4: poursuivre l'accompagnement des politiques GPMC des établissements.

Objectif 5: renforcer l'offre aux établissements pour la mise en place de leurs politiques de prévention, notamment en matière de QVT.

Objectif 6: soutenir les territoires et les établissements: formation, DPC, nouvelles modalités d'acquisition de compétences.

Objectif 7: contribuer à l'attractivité des établissements et des métiers.

AMBITION 3

Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes.

Objectif 8: construire et ouvrir une offre accessible à tous les professionnels sur les territoires.

Objectif 9: faciliter le déploiement et l'accès à des actions de formation « médecins/non médecins ».

Objectif 10: poursuivre et adapter l'accompagnement des établissements et des équipes dans le cadre des PTS.

AMBITION 4

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

Objectif 11: anticiper les impacts des évolutions scientifiques, techniques et numériques sur les métiers et les organisations.

Objectif 12: renforcer l'offre sur les thématiques du développement durable, de la RSE et de l'égalité professionnelle.



Faire évoluer les outils au gré des besoins

De gauche à droite :

Gilles Manchon (FO), Céline Dugast, présidente (FHF), et Ophélie Labelle, vice-présidente (CGT), Bureau national 2024.

Pour la dernière année de son déploiement, les 4 grandes ambitions du projet stratégique ont continué d'être déclinées en actions concrètes, visant à mieux sécuriser et accompagner les agents, soutenir les politiques RH des établissements, accompagner la dynamique territoriale des établissements et anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques et organisationnelles du secteur.

L'ambition 1 s'est traduite par un soutien de la politique EP, certification, qualification, un investissement pour la promotion professionnelle et des formations certifiantes grâce à des enveloppes complémentaires de 43,5 millions d'euros en 2023 actées par les instances nationales, et la poursuite de l'accompagnement à la

reconversion et au maintien dans l'emploi avec les partenariats FIPHP et FNP.

L'ambition 2 a permis de continuer le déploiement du module entretien professionnel par les établissements, le lancement du 3^e cycle de la cartographie des métiers, avec un taux de couverture des agents d'environ 82 %, l'accompagnement à la mise en œuvre de la GPMC avec plus de 632 000 entretiens professionnels réalisés dans l'outil en 2023, le dispositif d'accompagnement RH. Le développement de l'apprentissage s'est poursuivi, avec un soutien financier national et un accompagnement dans le recrutement, et la mise à disposition de l'offre de formation pour les maîtres d'apprentissage. La boîte à outils « Qualité de vie au travail », modulable et adaptable au niveau d'avancement des établissements, a été finalisée et mise à disposition des établissements.

Dans le cadre de l'ambition 3, la mutualisation des stratégies d'achats pour soutenir les formations mixtes s'est poursuivie en coopération avec l'OPCO Santé, la CNFPT et la DGAFP. Des formations ont été proposées aux agents et professionnels relevant de tous les secteurs, et la participation

à des formations collectives a été facilitée grâce à Gesform Évolution. L'accompagnement aux transformations numériques s'est poursuivi avec l'ambition 4, via des actions sur les usages du numérique, disponibles pour toutes les régions. Une AFN « Renforcement de la cyber vigilance : acquérir les bons réflexes » a été créée en 2023. Des boîtes à outils nationales avec un webinar, une offre de formation thématique et un outil de diagnostic ont été conçues pour renforcer les politiques d'égalité professionnelle. La RSE et le développement durable ont fait l'objet de webinaires et d'une formation nationale sur l'achat durable. En 2023, les chantiers transverses incluaient le développement des outils d'évaluation et la simplification des circuits, notamment avec l'adaptation de l'outil GE à la dématérialisation, ainsi que l'enrichissement de l'outil La ForMuLE avec une offre de formation plus importante. Enfin, en 2024 débutaient le processus d'évaluation du projet stratégique 2020-2024, et les travaux paritaires qui devraient aboutir à l'adoption du projet stratégique 2025-2028 par l'Assemblée générale du mois d'octobre 2024.

DPC médical

Organisation et actions 2023

Quatre réunions du Conseil du développement professionnel continu médical hospitalier (CDPCMH) ont eu lieu en 2023. Les membres du conseil ont travaillé sur de nombreux points dont, entre autres :

- des formations achevées au niveau national destinées aux personnels médicaux ;
- les achats mutualisés d'AFN.

Le Conseil du développement professionnel continu médical hospitalier

est une instance nationale paritaire. Un président et un vice-président sont élus chaque année au sein du CDPCMH en respectant la règle de l'alternance entre FHF et intersyndicats de PH. Quatre représentants (deux titulaires et deux suppléants) du CDPCMH sont membres du Conseil d'administration de l'Anfh au titre de la composante FHF. À ce titre, ils participent à l'AG et disposent d'une voix délibérative. Les autres membres du CDPCMH assistent aux séances de l'AG et ont une voix consultative.

Composition paritaire

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

- **CMH**: Coordination médicale hospitalière ;
- **CPH**: Confédération des praticiens des hôpitaux ;
- **INPH**: Intersyndicat national des praticiens hospitaliers ;
- **SNAM HP**: Syndicat national des médecins chirurgiens spécialistes 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.
- **Proposer** des 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.
- **Assurer** toute activité de conseil conformément à la réglementation du DPC.

Du DPC à la certification périodique ?

De gauche à droite :
Jean-Marie Woehl (FHF), président du CDPCMH et Michèle Akierman (INPH), vice-présidente du CDPCMH

Destiné aux professionnels de santé médicaux et paramédicaux, le Développement professionnel continu (DPC) est un dispositif de maintien des compétences qui participe à l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins.

L'objectif du DPC est d'accompagner les professionnels de santé dans le maintien et le développement de leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle. Ce dispositif fait l'objet d'une obligation individuelle et triennale qui concerne l'ensemble des professionnels de santé de France, tous modes d'exercice confondus (soit 1,7 million de personnes concernées en France). Chaque professionnel de santé est tenu, pour satisfaire son obligation triennale, de réaliser une démarche de DPC. Pour cela, il doit réaliser le parcours recommandé par le conseil national professionnel de sa spécialité ou participer à deux actions parmi une action de formation, une analyse des pratiques professionnelles et une action de gestion des risques. L'une au moins doit être enregistrée sur la plateforme de

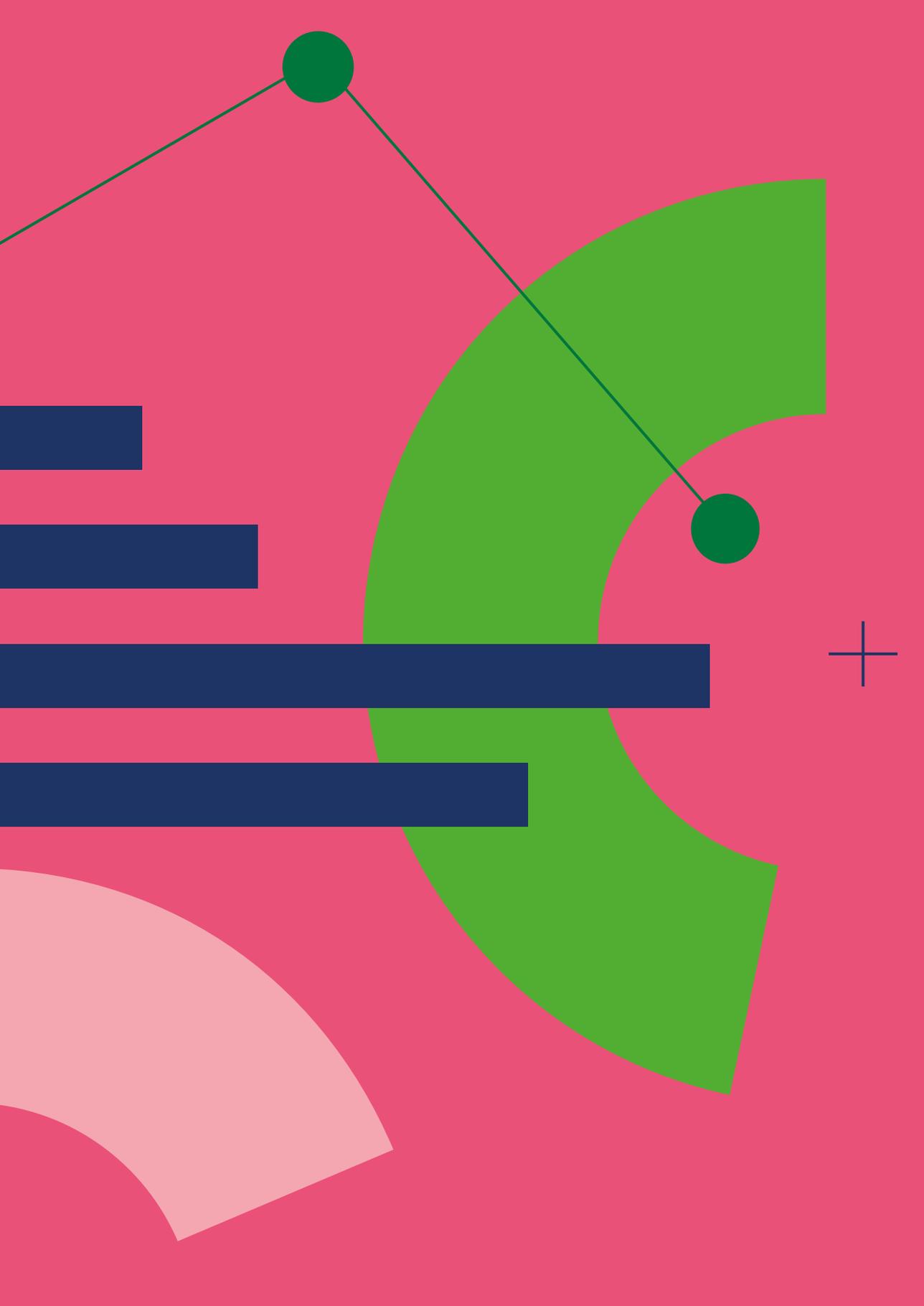


l'Agence nationale du développement professionnel continu (ANDPC) et correspondre à une orientation prioritaire de sa spécialité.

Alors que la dynamique de formation pour les personnels médicaux se confirme en 2023, avec près de 54 000 actions prises en charge par l'Anfh, la part d'actions prioritaires pour lesquelles l'ANDPC doit contribuer au financement demeure d'un niveau insuffisant. Depuis sa mise en œuvre en 2013, le DPC prioritaire peine à se déployer de manière satisfaisante dans les établissements. Dans sa forme actuelle, il est peu adapté au monde hospitalier, dans lequel la démarche s'y veut le plus souvent collective et interdisciplinaire, alors que les règles appliquées pour le DPC prioritaire l'envisagent dans une approche individuelle. Ainsi, les difficultés d'accès à des actions prioritaires pertinentes sont un facteur d'explication. L'année 2023 montre en effet une tendance globale à la hausse : fin 2023, un total de 53 600 actions DPC était enregistré, soit une hausse de 7,5 % par rapport à 2022.

Tandis que le nombre des programmes et actions prioritaires diminue, les dossiers non prioritaires ont enregistré une hausse de 12,7%. Le conseil du DPC médical hospitalier, dans toutes ses composantes, a attiré l'attention du ministère de la Santé, de l'ANDPC, ainsi que des diverses missions de contrôles ou d'évaluation sur cette situation, pour demander une plus grande prise en compte de la spécificité de l'exercice salarié dans nos établissements. Cela afin que toutes les conséquences soient tirées, en matière de gouvernance comme de financement, de la reconnaissance du principe de la gestion du DPC par les acteurs eux-mêmes, au sein des établissements ou au sein des instances paritaires existant à l'Anfh.

Cette demande est d'autant plus forte que la mise en œuvre de la certification périodique, qui a commencé en 2023, doit inclure en son champ les actions engagées au titre de DPC et que son déploiement est l'opportunité d'une remise à plat globale, basée sur la responsabilité des acteurs.



Solidarité

« Les études promotionnelles sont un vrai levier de fidélisation et une réponse aux problématiques de recrutement. »

Maryline Piquet,
responsable du secteur formation
continue PNM au CH de Roanne

L'Anfh, l'OPCA de la FPH

Cinq fonds collectés

L'Anfh collecte cinq fonds, soit l'ensemble des fonds destinés au financement de la 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.

→ **739511 k€ collectés en 2023**

0,50 % & 0,75 %

DPCM²

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

→ **31256 k€ collectés en 2023**

0,2%

CFP – VAE – BC⁴

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

→ **77664 k€ collectés en 2023**

0,6%

FMEP⁵

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.

→ **232979 k€ collectés en 2023**

4,8%

ESAT⁶

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%.

→ **554 k€ collectés en 2023**

Lexique

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

+ DE 31 M d'heures de formations prises en charge

Évolution de la collecte entre 2019 et 2023 (M€)*

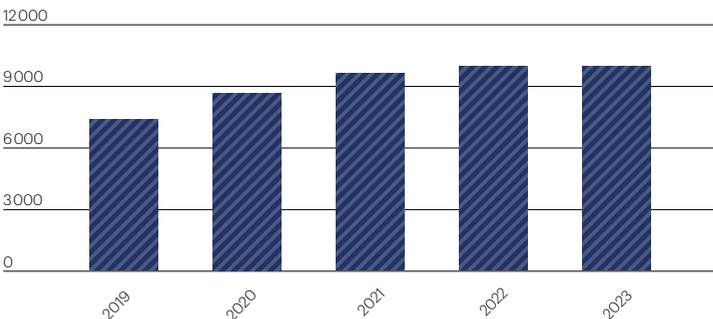


En 2023, la collecte totale s'élève à plus de 1081,9 M€* et est en augmentation de 4,9% par rapport à 2022. Cette évolution s'explique par les revalorisations du point d'indice dans la Fonction publique.

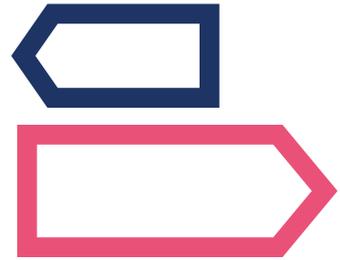
* Hors cotisations sur exercices antérieurs, et ESAT inclus.

Études promotionnelles: nombre de dossiers en cours

entre 2019 et 2023 (en nombre de départs en formation, tous fonds confondus)



Plus de 9 800 nouveaux dossiers ont été accordés au titre de l'exercice 2023, chiffre en diminution légère de 0,2% par rapport à 2022.



4 422

départs en formation en 2023 de type 9 (apprentissage).

Apprentissage

Depuis le 20 septembre 2021, le décret n°2021-1209 relatif au développement de l'apprentissage dans la FPH permet de déployer de nouveaux moyens pour répondre aux besoins en personnel des établissements sanitaires et médico-sociaux. Dans ce contexte, l'Anfh a souhaité accompagner le développement de l'apprentissage dans la FPH, élargissant ainsi son champ d'action. Dans ce cadre, le soutien financier de l'Anfh, mobilisant les fonds mutualisés pour compléter la prise en charge sur les plans de formation des établissements, peut atteindre 50% du total des coûts pédagogiques liés au recrutement d'un apprenti, dans la limite d'un plafond de 6000 à 7500 euros selon le niveau du diplôme préparé.

Actions du Plan de formation

Articuler la formation avec la stratégie d'établissement

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

Répartition des départs en formation
par catégorie, entre 2019 et 2023



* Passage des AS en catégorie B.

● A ● B ● C ● Autres (1 à 2%)

En 2023, le nombre de départs enregistrés sur l'agrément Plan reste en hausse (+13,4% par rapport à l'année dernière).



1019893

départs en formation, représentant plus de 31,2 millions d'heures, ont été enregistrés au titre de l'agrément Plan 2023, contre **près de 900 000 départs en 2022**. Cette hausse résulte notamment d'une augmentation du nombre de formations de types 2c et 2a, des EP et de l'apprentissage, nouvelle typologie créée en 2021. Elle s'explique également par la progression constante des charges de formation des EP (encouragées par la mise à disposition d'enveloppes complémentaires).

63%

des départs enregistrés au titre de l'agrément Plan de formation concernent des agents éligibles au DPC, soit + 640 000 départs.

+ de 460 000

de ces départs sont relatifs à des formations dispensées par des organismes enregistrés en tant qu'ODPC (Organisme habilité à dispenser des programmes de DPC).

Répartition des heures de formation
par catégorie de rémunération, entre 2019 et 2023



● A ● B ● C ● Autres (1 à 6%)

En 2023, les agents de catégorie C concentrent 33% des heures de formation en cours de réalisation enregistrées au titre de l'agrément Plan, en baisse de 13,5 points par rapport à 2022, alors que les agents de catégorie B représentent 31% des heures de formation enregistrées.

Répartition des départs en formation en 2023, par genre et par filière
Adhérents Plan



Direction et administration



Éducatifs et sociaux



Médico-techniques



Services de soins



Techniques-ouvriers

● Femmes

● Hommes

54,1%

Taux d'accès à la formation en 2023 dans la FPH (établissements adhérents Plan)

Typologie des actions de formation

(décret du 21 août 2008)

Type 1

Actions de formation professionnelle initiale.

Type 2a

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

Type 2b

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

Type 2c

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

Type 3

Actions de préparation aux examens et concours des fonctions publiques.

Type 4

Études promotionnelles.

Type 5

Actions de conversion.

Type 8

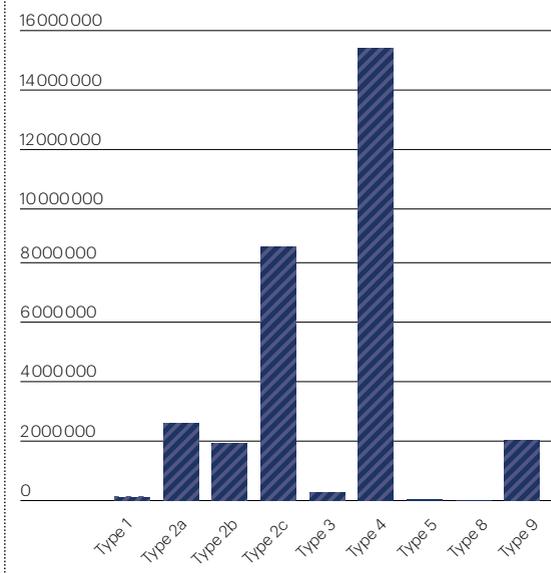
VAE.

Type 9

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

Nombre d'heures de formation enregistrées au titre de l'agrément Plan 2023,

par type d'action de formation



Plus de 31,2 millions d'heures de formation ont été enregistrées au titre de l'agrément Plan 2023, contre 28,3 millions en 2022 (soit +10 %).

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

Comme l'année dernière, la part consacrée aux études promotionnelles (type 4*) représente presque la moitié des heures de formation en cours de réalisation en 2023. L'augmentation globale du volume d'heures concernant les études promotionnelles est liée à la dynamique toujours soutenue de prise en charge sur les Plans Établissement ainsi qu'à la mise à disposition de nouvelles enveloppes complémentaires sur les fonds mutualisés dédiés aux études promotionnelles en 2023.

Départs en formation des agents éligibles au DPC au titre de l'agrément Plan de formation 2023, par filière



6%

des départs en formation concernent la filière « médico-technique » en 2023

94%

concernent la filière « services de soins et rééducation »

Études promotionnelles

Accéder à un nouveau diplôme

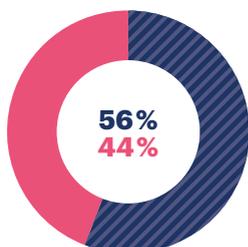
Le FMEP représente 0,6% de la masse salariale, qui est obligatoirement versé à l'Anfh. Ce fonds est réservé au financement des Études promotionnelles. La collecte s'est élevée à 232 979 k€ en 2023.

Le financement des Études promotionnelles

Les Études promotionnelles permettent d'accéder aux diplômes et certificats dont la liste est fixée par arrêté ministériel (infirmier, cadre de santé, aide-soignant, etc.). Elles peuvent faire l'objet d'un financement total ou partiel sur :

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

Part des charges de formation consacrées aux Études promotionnelles



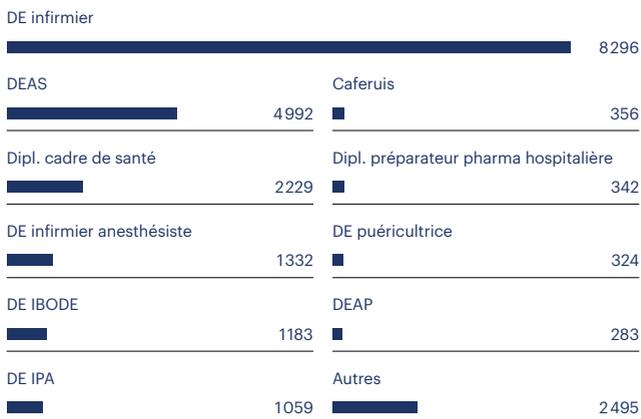
56% des charges de formation, tous fonds confondus, sont consacrées aux Études promotionnelles.

Répartition des Études promotionnelles en cours en 2023 par diplôme (tous fonds confondus)



8296

Diplômes d'État d'infirmier en cours de financement en 2023



Études promotionnelles en cours de financement entre 2019 et 2023 (en nombre de départs en formation, tous fonds confondus)



En 2023, les Études promotionnelles en cours de financement concernent 22 891 départs en formation, dont plus de 9 800 nouveaux dossiers accordés au titre de l'exercice 2023, en diminution légère de 0,2% par rapport à 2022.

EP débutées: ● Année N ● Avant année N

22891

**EP en cours
en 2023 (tous
fonds confondus)**



« La formation ouvre des horizons aux agents. »

Questions à...

Maryline Piquet,
responsable du secteur formation
continue PNM au CH de Roanne

Quelle place occupent les Études promotionnelles (EP) dans votre politique de formation ?

Au titre de 2023, 51% du budget formation a été consacré aux EP. Depuis 3 ans, cette part ne fait qu'augmenter. Cela répond à la volonté de notre établissement d'offrir de vraies perspectives d'évolution aux agents en poste. Ainsi, il y a eu 17 nouveaux départs en EP en 2023 et 18 agents étaient déjà en formation.

Les études promotionnelles sont un vrai levier de fidélisation, et une réponse aux problématiques de recrutement qui se posent désormais pour tous les établissements. La formation ouvre des horizons aux agents et la promotion professionnelle est un atout important de la FPH.

Comment sont-elles mises en œuvre ?

Concrètement, des appels à candidature sont lancés par le service RH pour les corps de métier où les besoins sont les plus importants. Pour ces métiers, comme ceux d'infirmière d'État (IDE) ou d'aide-soignante (AS), les appels à candidature sont les plus nombreux. On est certain qu'il y aura des postes à pourvoir pour ces agents après leur formation. Pour les métiers plus

spécialisés, comme infirmière anesthésiste (IADE) ou infirmière de bloc opératoire (IBODE), on s'appuie sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). En fonction des futurs départs en retraite et des effectifs déjà en formation, on détermine le nombre de candidatures qu'on va pouvoir ouvrir.

Les candidats pour ces métiers spécifiques passent ensuite devant un jury de sélection. On les questionne sur leur parcours, sur la façon dont ils se projettent dans leur futur métier, etc. Suite à cet entretien, on établit un classement des dossiers. Mais ce n'est que le début, car il arrive que des candidats retenus par le jury échouent au concours d'entrée de l'école. C'est pourquoi il est essentiel que le financement des EP aille de pair avec le financement d'une préparation aux concours. C'est ce qu'on essaie de faire autant que possible.

À la demande des agents, il est également possible d'organiser un stage d'immersion pour qu'ils se familiarisent avec le métier visé avant de poser leur candidature.

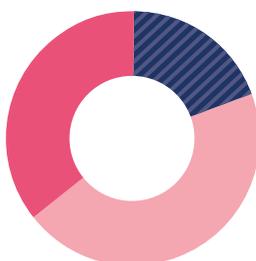
Une fois que les agents sont en formation, donc en dehors de l'hôpital, notre service reste leur interlocuteur privilégié. Des points téléphoniques sont organisés régulièrement, afin d'assurer un suivi. Pour l'établissement, les EP constituent un véritable investissement humain. On fait tout pour que les agents aillent au bout de leur formation.

Dispositifs individuels

Progresser dans son parcours

Le 0,2% – CFP-VAE-BC correspond à une contribution de 0,2% de la masse salariale. Elle a donné lieu à une collecte de 77664 k€ en 2023. 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 2023 des dossiers en cours sur l'agrément CFP (hors BC), par catégorie de rémunération



● A 19% ● B 45% ● C 36%

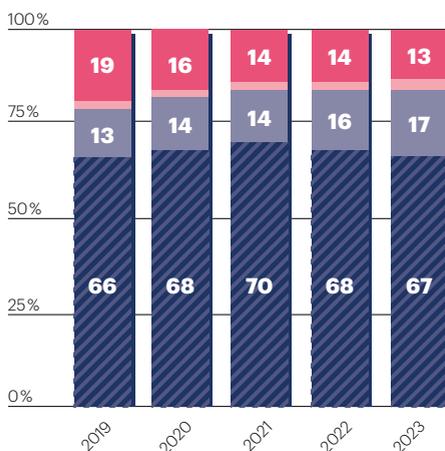
En 2023, 36% des dossiers en cours de réalisation (hors BC) concernent les agents de catégorie C. Suite au changement de catégorie de rémunération de plusieurs grades (dont les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture) en 2022, les agents de catégorie B restent en première position (45% des dossiers en cours). Les agents de catégorie A représentent eux 19% des dossiers en cours en 2023.



36%

des dossiers CFP relèvent d'agents de catégorie C.

Répartition des charges de formation des dossiers en cours de financement sur l'agrément CFP, entre 2019 et 2023



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

Sur le total des charges 2023 du fonds CFP (62 498 K€ hors EFF++*), la part des charges des dossiers classiques diminue de 1 point par rapport à 2022. La part des charges CFP-EP augmente de 1 point. Celle des charges consacrées aux BC diminue de 1 point. *EFF++ : engagement à financer la formation = charges futures.

3078 CFP (dossiers classiques)

611 CFP-EP

1500 VAE

5251 BC

« Je me dis que j'ai vraiment bien fait. »

Questions à...

Nathalie Marchet,
boulangère à Roanne

Comment vous est venue l'idée d'entreprendre un congé de formation professionnel (CFP) ?

De 2006 à 2023, j'ai travaillé comme secrétaire médicale au CH de Roanne dans différents services : aux urgences, en stomatologie et en réanimation. En 15 ans, mon métier a énormément évolué. L'informatisation des dossiers des patients par exemple, qui représente un vrai gain pour l'hôpital, a changé mon quotidien, qui au fil du temps me semblait moins varié. Début 2021, j'ai donc eu envie de changer de travail. Peu de temps après, je suis tombée sur un article qui parlait de l'école internationale de boulangerie, près de Sisteron. Cette école est spécialisée en panification traditionnelle, au levain. Elle forme essentiellement des adultes en reconversion au métier d'artisan boulanger. L'idée m'a plu, je me suis renseignée et en mai de la même année, je me suis inscrite pour une session de formation qui débutait un an et demi plus tard, en septembre 2022. Cela m'a permis de faire mûrir mon projet, de contacter le service de formation de mon hôpital pour les prévenir et voir avec eux comment faire ma demande de CFP auprès de l'Anfh. Celle-ci n'a rien de

compliqué, il faut juste prendre le temps de bien lire tout le dossier pour ne rien oublier.

Comment s'est déroulée votre formation ?

Elle a été très intense et, bien sûr, très formatrice ! Pendant 3 mois et demi, j'alternais 3 semaines de formation à l'école, puis 3 semaines de stage en entreprise. Comme l'école se trouvait à plus de 5 heures de chez moi, j'ai dû me trouver un logement sur place pendant cette période. Heureusement, celui-ci a été pris en charge dans le cadre de mon CFP, de même que les frais de la formation à hauteur de 15 000 euros. Pendant ma formation, j'ai appris tous les aspects de la panification au levain naturel, bien sûr, mais aussi à gérer une entreprise, parce que cette formation s'adresse dans 90 % des cas à des gens qui

veulent ensuite s'installer à leur compte, donc le volet business est très important, tout comme les aspects juridiques et financiers.

Et après la formation ?

J'avais déjà l'idée de monter un fournil chez moi, en réaménageant un bâtiment et en achetant un four démontable. J'ai donc entrepris les travaux avec l'aide de mes parents. On les avait commencés avant ma formation et on les a finis après. J'ai repris le travail à l'hôpital, de janvier à mars 2023, pendant qu'on terminait les travaux. Le fournil a ouvert fin mai 2023. Je vends mon pain sur les marchés et j'ai plusieurs lieux de dépôts, dont la cafétéria du CH de Roanne d'ailleurs ! Même si mon activité est encore fragile, quand j'entends les retours satisfaits des clients, je me dis que j'ai vraiment bien fait.

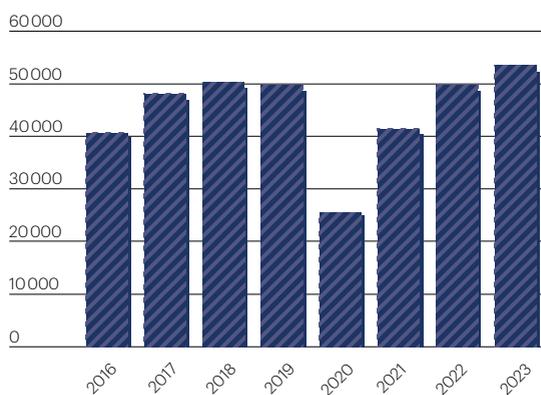


DPC médical

Financer le développement professionnel continu des médecins

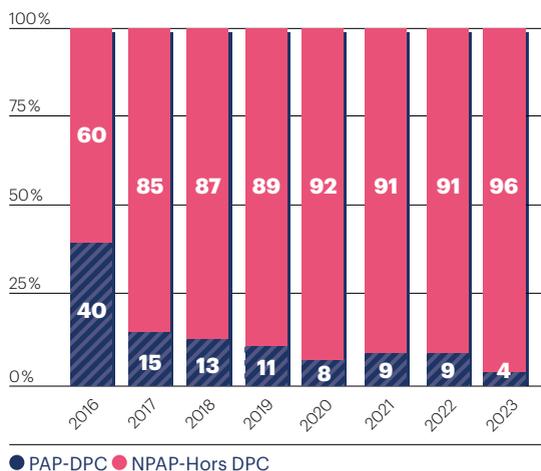
En 2023 l'Anfh a collecté 31256 k€ destinés au financement du Développement professionnel continu (DPC) des professionnels médicaux. Le Développement professionnel continu est un dispositif associant l'acquisition ou l'approfondissement de connaissances et de compétences avec l'Analyse des pratiques professionnelles (APP) et la gestion des risques. Il s'agit d'une obligation individuelle et triennale inscrite dans une démarche. L'adhésion à l'Anfh permet aux équipes médicales de bénéficier de l'accompagnement de l'Anfh et de financements complémentaires issus de l'ANDPC.

Départs pris en charge au titre de l'agrément DPCM depuis 2016



53 587 départs en formation ont été enregistrés au titre de l'agrément DPCM 2023, soit plus de +7% par rapport à 2022.

Répartition des départs enregistrés au titre du DPCM, par type, depuis 2016



Le nombre de dossiers enregistrés pour les programmes ou actions prioritaires (PAP) diminue de 2 063 dossiers (-47,7% par rapport à 2022). Les programmes ou actions non prioritaires (NPAP) sont, eux, en augmentation avec 5 792 dossiers supplémentaires (+12,7%) en 2023 par rapport à 2022.

« Des thématiques DPC majoritairement pluridisciplinaires. »

Questions à...

Émilie Garnier-Bouny et Madeleine Raynaud, chargées de formation au CHU de Bordeaux

Comment s'organise le DPC dans votre établissement ?

Le CHU de Bordeaux a mis en place une cellule DPC au sein de l'unité formation continue depuis 2016, exclusivement dédiée au personnel médical, en vue de développer ce dispositif. Une commission DPC a été créée au même moment pour conforter le déploiement du DPC au plan institutionnel et accompagner les personnels médicaux. Depuis, toutes les demandes de départs en formation validée DPC doivent être soumises à cette commission qui en étudie la pertinence et en accorde le financement. Ces formations sont ensuite saisies dans Gesform Évolution (GE) afin d'établir un suivi des parcours DPC.

Pour permettre à nos agents de valider leur parcours, notre organisme de formation interne, IMS Académie, a également déployé et validé des programmes de formation DPC. Ensuite, nous travaillons avec la Direction de la qualité et de la gestion des risques (DQGR) du CHU afin de faire valider par l'ANDPC nos actions d'évaluation des pratiques professionnelles (EPP) en actions DPC. Ainsi, parmi nos

actions EPP, nous en avons validé environ 130 au titre du DPC en 2022. En 2023, 49 de nos 200 praticiens hospitaliers ont suivi une action cognitive de DPC afin de compléter leur parcours. Ces actions DPC génèrent des abondements reversés au CHU, que nous réinvestissons dans le budget DPC médical dédié aux formations des praticiens. Ce cercle vertueux permet de financer davantage de formations et de parcours pour nos praticiens très demandeurs.

Quels sont les retours des professionnels de votre établissement ?

Le CHU vise en priorité à développer des actions DPC par le biais de notre organisme de formation interne ainsi que par le développement de nos EPP, auxquelles de nombreux professionnels participent. Le personnel non médical est peu

sensible au DPC en raison du peu d'offres accessibles. Le personnel médical utilise davantage ce dispositif du fait de l'implication de leur ordre, mais il fait état d'un dispositif difficile à réaliser. De plus, le dépôt d'actions DPC auprès de l'ANDPC est souvent complexe et fastidieux. Les demandes doivent être déposées 90 jours avant l'action de formation ou l'EPP, ce qui implique une mise en place dans un délai très court.

Quelles sont vos thématiques prioritaires ?

Nos thématiques de formations DPC prioritaires sont majoritairement pluridisciplinaires. Il s'agit de l'éducation thérapeutique du patient, la gestion de l'agressivité, le risque épidémique et biologique et la simulation à l'annonce médicale en cancérologie adulte.





Proximité

L'adaptation du logiciel Gesform Évolution a prouvé son efficacité, notamment grâce à la gestion simplifiée de l'ensemble des démarches liées à l'entretien professionnel.

Gesform Évolution

Une solution complète pour la réalisation de l'entretien professionnel

Soucieuse d'accompagner ses adhérents dans la mise en œuvre généralisée des entretiens professionnels depuis le 1^{er} janvier 2021, l'Anfh propose un dispositif d'accompagnement et de formation complet. L'offre de services déployée intègre la solution logicielle Gesform Évolution. Tour d'horizon de ses avantages et principales fonctionnalités.

Une adaptation qui a prouvé son efficacité

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

Voici les principaux développements qu'a connus l'outil en 2023 :

→ 509 demandes d'évolution/corrections ont été spécifiées, développées, testées et livrées au travers de 11 versions de l'outil ;

Concernant l'accompagnement des établissements dans l'usage de Gesform Évolution en 2023 :

→ 1125 établissements sont équipés de Gesform Évolution et 994 de Gesform Évolution Allégé (GEA) ;

→ 845 établissements (dont 720 équipés de Gesform Évolution) utilisent les fonctionnalités permettant la réalisation des entretiens professionnels ;
→ 632 530 entretiens ont été réalisés sur l'outil par 54 885 utilisateurs.

632 530

entretiens professionnels réalisés en 2023 dans Gesform
Évolution par plus de 845 établissements

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

Dans la plupart des établissements de la Fonction publique hospitalière, les premiers mois de l'année voient se dérouler la campagne des entretiens professionnels destinés à l'évaluation des agents. Depuis 2021, la mise en œuvre généralisée de ces entretiens se fait en parallèle de nouvelles dispositions relatives à l'appréciation de la valeur professionnelle. Temps d'échange important, cet entretien est le moyen de créer un réel dialogue entre l'agent et son supérieur hiérarchique qui sera chargé de mener l'entretien. L'entretien professionnel est construit sur des critères prédéfinis et répond à un guide d'entretien précis, qui prend en compte tous les aspects du parcours professionnel de l'agent. L'Anfh propose une série d'outils et de formations afin de permettre à ses établissements et agents de la Fonction publique hospitalière de s'approprier au mieux cette modalité de réalisation des entretiens. Ces formations sont réparties en deux catégories en fonction du public ciblé.

Formations à destination des évaluateurs :

- formation en e-learning « Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel » ;
- 4 formations modulaires thématiques « Se former aux techniques de l'entretien professionnel » :
 - la fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent,
 - la formalisation du compte rendu,
 - la conduite de l'entretien professionnel,
 - la préparation d'un entretien délicat;
- formation « Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel ».

Formations à destination des agents évalués :

- formation de 2 heures « Se préparer à son entretien professionnel » ;
- sensibilisation de 10 minutes « Se préparer à son entretien professionnel ».

Action de l'Anfh

Soutenir la professionnalisation des équipes formation

2219 établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics emploient, en 2023, plus de 1,2 million d'agents de la Fonction publique hospitalière (personnels non médicaux – dont sages-femmes –, effectifs cotisants hors contrats aidés FPH). Ils consacrent au financement de la formation professionnelle de leurs agents de la FPH 2,9% de leur masse salariale.

584 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 22592 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 2023



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

Répartition en % du nombre des effectifs couverts par secteur, en 2023



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

Avec six nouvelles adhésions enregistrées en 2023, l'Anfh compte 2165 établissements adhérents au Plan de formation, soit un taux d'adhésion de 97,6% et un taux de couverture de 97,8%*. Les nouvelles adhésions concernent principalement le secteur médico-social/personnes âgées qui représente 50% des établissements adhérant à l'Anfh pour la gestion de leur plan de formation et 9% des effectifs couverts.

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

Répartition des établissements adhérents Plan par secteur, en 2023



257

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



1085

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



823

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

« La formation des uns permet la formation des autres. »

Questions à...

Damien Monteleone, responsable pôle formation et développement professionnel au CH de Rouffach, et **Hélène Marschall**, conseillère formation au CH de Rouffach

Comment s'organise la formation dans votre établissement ?

Le CH de Rouffach comprend un centre de formation interne, qui s'appuie sur l'expertise de nos agents. Notre offre de formation inscrite au plan est ainsi conçue à 60 % en interne. Une centaine d'agents intervient dans nos dispositifs de formation, soit environ 7 % du personnel. C'est un outil de valorisation et d'engagement pour les professionnels. Depuis 2021, le centre occupe une partie des locaux du CH. La direction et l'Anfh nous ont largement soutenus dans ce projet. Nous avons développé une trentaine de dispositifs de formation internes, qui s'adressent à nos agents comme à un public externe. Le CH de Rouffach étant spécialisé en psychiatrie, plusieurs de ces formations visent par exemple les aidants. L'offre du centre de formation, certifié Qualiopi depuis 2021, continue de s'étoffer et de se moderniser.

Comment bâtissez-vous votre plan de formation ?

En 2023, la campagne des entretiens



annuels s'est déroulée de mai à octobre. Tous les entretiens sont réalisés via Gesform Évolution, dont nous utilisons toutes les fonctionnalités ! Une fois la campagne terminée, nous rencontrons les chefs de pôle et de service, pour identifier les priorités et faire des arbitrages budgétaires. Le fruit de ce travail constitue l'ossature de notre plan de formation. Il est ensuite validé par les instances et le CSE. Nous essayons d'anticiper la campagne afin qu'en 2024, elle puisse être bouclée avant l'été. De cette manière, quand des besoins urgents en formation auront été identifiés, il sera possible d'être réactif et d'y répondre dès le 2^e semestre. Les enveloppes dédiées à la formation sont calculées par pôle, au prorata des effectifs. Néanmoins, le recoupement des entretiens annuels nous offre une vision d'ensemble des besoins. Celle-ci nous permet d'identifier des thématiques communes et de mutualiser les formations entre les services.

Quels ont été les temps forts de l'année 2023 ?

Entre 2023 et 2024, nous avons recruté et formé sept formateurs internes aux premiers secours en santé mentale – thématique pour laquelle il existe une action de formation (AFN) développée par l'Anfh. Le dispositif que nous avons développé, à destination des usagers, des associations, des aidants, des élus locaux, etc., nous permet d'ouvrir nos portes et de sortir de nos murs. Cela contribue à décloisonner la psychiatrie et à faire rayonner l'établissement. Nous avons également recruté huit nouveaux formateurs en manutention des malades et deux formateurs en gestion de l'agressivité. Six infirmiers en pratique avancée (IPA), récemment diplômés, ont été identifiés comme formateurs experts pour les aides-soignantes (AS) en psychiatrie. La formation des uns permet la formation des autres, contribuant ainsi au développement des compétences de chacun.

Partenariats 2023

Des expertises et des moyens d'actions complémentaires

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

FIPHFP

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées

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

En 2023

→ Poursuite de la convention triennale 2021-2024, dont le but est de favoriser, par le biais de la formation, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap. Elle fixe à 2 millions d'euros le montant maximal du plan d'action annuel.

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

ARS et Conseils régionaux

→ 9 délégations Anfh bénéficient d'au moins un partenariat financier avec une ARS: démarches métiers-compétences, qualification et EP, QVT et prévention des risques professionnels, formations des IPA...

→ 2 délégations régionales Anfh bénéficient d'un partenariat financier avec un conseil régional ou une collectivité territoriale: financements de parcours qualifiants, Études promotionnelles, autres dispositifs individuels de formation, etc.

Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)

Depuis 2005, l'Anfh et la CNSA soutiennent les formations des professionnels s'occupant des personnes âgées ou handicapées.

En 2023

→ 2062 stagiaires ont bénéficié d'actions de formation cofinancées par la CNSA et l'Anfh.

→ Parmi eux, 466 agents ont suivi une formation diplômante et 251 agents ont été formés à la fonction d'assistant de soins en gérontologie (ASG).

Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI)

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

Centre national de la Fonction publique territoriale (CNFPT)

Une convention triennale 2019-2023, non financière, lie au niveau national le CNFPT et l'Anfh. Elle a pour objectif de développer la coopération entre les deux organismes, afin d'optimiser le service apporté aux agents et l'utilisation des fonds consacrés à la formation.



« Prendre en compte les besoins des acteurs sur le terrain. »

Questions à...

Bernard Jourdain, président de l'ADSNA (Agir durablement en santé en Nouvelle-Aquitaine) et responsable développement durable au CH de Niort

Quels sont les objectifs de l'ADSNA ?

Nous avons fondé l'association ADSNA en 2018 avec 4 autres professionnels de santé impliqués dans le développement durable. Notre intention était de regrouper les établissements et plus largement tous les acteurs du secteur sur ces questions, pour créer une dynamique régionale. À l'époque, il n'y avait pas de programmes nationaux et on

manquait d'information. On a été rencontrer l'ARS Nouvelle-Aquitaine, puis la Région, pour se présenter et envisager des projets communs. C'est ainsi que se sont construits les premiers partenariats. Aujourd'hui, l'ADSNA est un partenaire de l'ARS sur ces sujets régionaux de transformation écologique. Au-delà des journées thématiques, on diffuse toutes les infos utiles à nos adhérents et on est à l'écoute des besoins. Si une demande spécifique émerge, on cherche ce qui existe déjà pour trouver la réponse adéquate. Le modèle associatif reste bien adapté à notre fonctionnement. L'échelle régionale nous semble être la plus adéquate, car elle permet de créer des liens sur le terrain et d'être au plus près des établissements. Pas besoin de traverser la France, il suffit d'aller dans un établissement de la région pour voir comment ça se passe concrètement.

Comment s'opère la coopération entre l'ADSNA et l'Anfh ?

Quand l'Anfh a commencé à déployer des outils autour de la transition écologique auprès des établissements, on a souhaité rencontrer la déléguée régionale. Ce qu'on a fait début 2023. Cela nous a conduits à la co-construction d'une journée thématique, avec l'Anfh et la FHF, qui s'est tenue à Bordeaux fin 2023. Cet événement a permis de tisser des liens entre les acteurs d'un même territoire, ce qui est très précieux. Par ailleurs, l'ADSNA a créé un outil de diagnostic sur la RSE spécifiquement pour les établissements de santé. On est en ce moment en train de réfléchir avec l'Anfh à la construction commune de journées pour former des référents à cet outil, en fonction des besoins des établissements.

Comment former les agents aux enjeux du développement durable ?

La demande est forte de la part des établissements et des agents. Mais dans le contexte actuel où les professionnels manquent de temps disponible, il est de plus en plus difficile de les extraire de leur service, même pour quelques heures. Il y a sans doute plusieurs réponses possibles, un mix de journées de formation, d'outils numériques, etc. L'essentiel est de bien prendre en compte les besoins des acteurs sur le terrain, en région, pour leur apporter des solutions adaptées.

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

Riches de leurs complémentarités et des actions déjà menées de concert au plus près des établissements, la CNRACL, au travers de son Fonds national de prévention (FNP), et l'Anfh concluent un partenariat de trois ans autour de la prévention des risques professionnels des agents de la Fonction publique hospitalière.

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

EHESP

L'Anfh et l'EHESP renouvellent leur partenariat pour trois ans. L'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (Anfh) et l'École des hautes études en santé publique (EHESP) ont officiellement signé une nouvelle convention cadre pour une durée de trois ans. Ce partenariat a pour objectif de poursuivre la collaboration entre les deux organismes

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

ANAP

La signature de cette convention vise à renforcer le soutien apporté aux établissements de la FPH et à leurs agents face aux évolutions à l'œuvre dans le champ de la santé, du social et du médico-social, et d'adapter les organisations et pratiques professionnelles à ces enjeux. Cette ambition commune pourra être mise en œuvre grâce à la complémentarité de l'Anfh et de l'ANAP.

De par leur partage d'expérience, leur apport mutuel d'expertise et l'élaboration commune de dispositifs de formation, l'Anfh et l'ANAP pourront répondre aux besoins des établissements et au développement professionnel des agents sur des thématiques ciblées, comme :

- les ressources humaines et le management (négociation collective, entretien professionnel);
- la qualité de vie au travail;
- le développement durable;
- le numérique et ses thèmes associés, notamment l'intelligence artificielle.

L'ANAP et l'Anfh étant chacune engagée sur ces thématiques, ce partenariat va permettre de mettre en commun leurs connaissances, de partager des retours d'expériences et d'encourager une mobilisation de leurs réseaux de professionnels respectifs.

La coopération s'articulera autour d'un programme de travail annuel, posant les axes prioritaires d'actions. Par cette convention pluriannuelle ambitieuse, l'Anfh et l'ANAP réaffirment leur volonté d'accompagner les agents de la Fonction publique hospitalière à travers les évolutions que connaissent leurs métiers.

Ce partenariat se traduira notamment par le déploiement d'actions communes au plus près des acteurs des territoires, en lien avec les délégations de l'Anfh.

Par cette convention pluriannuelle ambitieuse, le FNP de la CNRACL et l'Anfh réaffirment leur engagement pour la promotion de la santé au travail et la prévention des risques professionnels des agents et employeurs de la Fonction publique hospitalière.

« La place de la formation est capitale. »

Questions à...

Florian Vinclair,
directeur du GCS Achats Santé
Bretagne

Comment s'opère la coopération entre le GCS Achats Santé Bretagne et l'Anfh ?

En 2023, nous avons cherché avec le délégué de l'Anfh Bretagne à approfondir les liens entre nos deux structures. Le GCS et l'Anfh Bretagne partagent de nombreux objectifs, ainsi que de nombreux adhérents. C'est ainsi que nous avons signé une convention de partenariat fin 2023 afin de concrétiser ces liens. L'objectif de ce partenariat est d'offrir plus de lisibilité dans l'offre et dans l'animation territoriale qui regardent nos sujets communs, comme la transition énergétique et écologique, et de relayer mutuellement nos initiatives.

L'Anfh peut s'appuyer sur le réseau de proximité des acheteurs du GCS pour connaître les besoins en formation des agents du secteur achat-logistique et transition énergétique. Cela a permis par exemple de mettre en place une formation qui va se dérouler en 2024 auprès des acheteurs. L'objectif : les sensibiliser et les former aux achats durables et socialement responsables.



Un autre volet qu'on cherche à développer avec l'Anfh concerne la formation des établissements médico-sociaux et des Ehpad en matière d'achat, dont la maturité sur cette question est encore loin de celle des hôpitaux. Enfin, on va prochainement monter un séminaire commun ambitieux avec l'Anfh Bretagne sur la thématique des déchets. Cette mutualisation de nos compétences, de notre expertise et de notre réseau

sera une belle démonstration de notre partenariat sur des sujets communs.

Selon vous, quelle place occupe la formation dans la réponse aux défis de la transition énergétique ?

Elle occupe une place primordiale ! Au sein d'une démarche de transition, souvent très longue, la formation est l'un des premiers leviers activables et l'un des plus simples à mettre en œuvre.

Tout comme le partage de pratiques, la formation permet de lancer une dynamique, de sensibiliser les participants. Mais surtout, elle crée du lien entre eux, ce qui est précisément la mission du GCS. Notre rôle est de mettre en réseau l'ensemble des professionnels du secteur afin de lancer des dynamiques régionales. Celles-ci étant destinées à ruisseler au sein de chaque territoire, de chaque établissement et de chaque service, par étapes. La formation est presque toujours la première étape. À travers des organismes de formation, le GCS forme, transmet des connaissances, pour outiller les professionnels et qu'eux-mêmes puissent ensuite diffuser ces compétences dans leurs établissements. La place de la formation est donc capitale.

L'offre de formation de l'Anfh

Des actions clés en main

En 2023, l'Anfh s'est mobilisée pour accompagner les établissements sur les champs 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 (Groupement hospitalier de territoire) ou GCSMS (Groupement de coopération sociale et médico-sociale).

Actions de formation nationales

L'Anfh continue d'accompagner tous les professionnels dans leur parcours de formation, en mettant à leur disposition des actions multi-établissements, en organisant des webinaires et des actions de formations nationales AFN. Portant sur des thématiques innovantes, en lien avec l'actualité et les orientations nationales de santé publique, ces AFN développent les connaissances et les compétences des agents de la Fonction publique hospitalière.

En 2023, les personnels médicaux des établissements adhérents ont eu accès à 28 AFN multiprofessionnelles, dont 12 programmes correspondent à des orientations nationales prioritaires de DPC.

De plus, deux actions à destination exclusive des médecins, élaborées et achetées à la demande du CDPCMH, étaient également proposées. Il s'agit des formations suivantes :

- parcours de formation manager médical ;
- parcours de formation modulaire dédié aux praticiens urgentistes.

En 2023, l'Anfh a retenu trois thématiques pour des achats de formation visant ces professionnels :

- la mise en œuvre et la conduite d'entretien professionnel pour les médecins ;
- le management d'une équipe soignante, la prévention et la gestion des conflits ;
- la formation au français pour les médecins peu francophones.

L'ensemble de ces formations est financé sur les fonds mutualisés nationaux de l'Anfh. L'établissement adhérent peut y inscrire un ou plusieurs praticiens. Seuls sont imputés sur les budgets formation des établissements les frais de déplacement et d'hébergement.

1974 - 2024 :
50 ANS
D'ENGAGEMENT

Depuis 50 ans, l'Anfh
promeut le développement de
la formation dans la Fonction
publique hospitalière

UN DEMI-SIÈCLE À VOS CÔTÉS, ÇA SE FÊTE!



Anfh50 Solidarité, paritarisme,
proximité : 50 ans
d'engagement à vos côtés

Conception : Marge Design

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 de dématérialisation des achats. En 2023, plus de 5700 organismes de formation y sont désormais inscrits pour répondre aux mises en concurrence de l'Anfh et des établissements adhérents.

L'Anfh propose Alfresco, un outil en ligne d'aide à la conduite des achats de formation. Il comprend des guides, des fiches pratiques et des documents types (cahier des charges, convention de formation, grille d'analyse des offres, bibliothèque de message pour échanger avec les prestataires, etc.).

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

Cet outil numérique a pour objectif de faciliter l'achat des formations pour les établissements de la FPH adhérents de l'Anfh. Le statut de centrale d'achat à but non lucratif de l'Anfh lui confère la possibilité de contractualiser des marchés de formation pour le compte de ses adhérents, au bénéfice de leurs professionnels FPH et médicaux. Les établissements adhérents peuvent ainsi passer des commandes sans être soumis à une obligation de mise en concurrence préalable, l'appel d'offres ayant été réalisé par l'Anfh dans le respect des règles de la commande publique. Plus de 1800 modules de formation, issus de marchés actifs, seront ainsi accessibles aux établissements.

Outils de formation à distance

Depuis 2016, l'Anfh a souhaité inscrire, parmi les axes de ses projets stratégiques, le développement du Digital Learning et l'accompagnement de ses adhérents dans leur transformation numérique, au niveau des actions de formation dont ils bénéficient.

L'ambition 2 de son projet stratégique 2020-2024 « Soutenir les politiques RH des établissements » met en exergue le rôle que l'Anfh souhaite jouer auprès des établissements adhérents en matière de développement de nouvelles modalités d'acquisition des compétences. En tant qu'enjeu stratégique, accompagner au Digital Learning signifie accompagner à la formation d'un plus grand nombre d'agents, sur le lieu de travail et selon des modalités qui s'adaptent à leur emploi du temps et aux contraintes institutionnelles.

En ce sens, l'Anfh dispose d'une plateforme LCMS, qui héberge une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, destinés à l'utilisation des établissements adhérents et des salariés. Elle abrite également des contenus e-learning appartenant aux établissements adhérents.



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

Pour les établissements et salariés de la Fonction publique hospitalière qui ont la possibilité de continuer à se former à distance, l'Anfh propose son espace digital de formation : la plateforme e-formations (LMS).

Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh autour de différents types de contenus (contenus en libre accès, en auto-inscription et en inscription institutionnelle) et de différentes thématiques :

- la qualité de vie au travail;
- les soins sans consentement;
- les troubles du comportement de la personne âgée;
- la mission zéro risque;
- la série H;
- la laïcité;
- l'éthique 2.0;
- l'égalité professionnelle femmes/hommes;
- la cybermalveillance;
- l'entretien prénatal précoce;
- la préparation à l'entretien professionnel;
- les RGPD;
- la réglementation, les enjeux et la mise en œuvre de l'entretien professionnel, etc.

Deux catégories non exhaustives de produits y sont hébergées :

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

À ce jour et au stade actuel de l'évolution de la stratégie Digital Learning de l'Anfh, la bibliothèque de cette plateforme est alimentée par des produits conçus à l'initiative des délégations et du siège national, propriétés de l'Anfh. La coordination de cette offre de service est réalisée par le service DFC, au siège. L'ensemble des produits Digital Learning hébergé est aujourd'hui mutualisé, c'est-à-dire mis à la disposition de tous les adhérents, sur la base de leur adhésion à l'Anfh.

La mise à disposition **de dossiers interactifs**

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

Groupements hospitaliers **de territoire**

L'Anfh propose une offre spécifique aux Groupements hospitaliers de territoire (GHT) et aux Groupements de coopération sociale et médico-sociale (GCSMS). Ces formations sont construites par des experts et professionnels de la FPH, en relation avec la Direction générale de l'offre de soins (DGOS). Elles s'adaptent au contexte territorial et peuvent être déployées en « inter » ou « intra-GHT ». Elles bénéficient de financements nationaux sur les fonds mutualisés de l'Anfh, de manière à favoriser l'accès de tous à ces formations, qu'il s'agisse des directions, encadrants, équipes médico-soignantes ou personnels des fonctions supports. En proximité, les délégations accompagnent les acteurs des établissements-supports et parties, pour identifier les enjeux et besoins partagés, soutenir le déploiement des projets menés au sein du GHT et contribuer à la mise en œuvre d'actions de formation coordonnées.

L'offre de services de l'Anfh

Éclairer les démarches métiers/ compétences

En 2023, 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 et l'observation de leurs évolutions contribuent à anticiper les besoins en formation et en compétences dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Depuis 2022, l'Anfh déploie son 3^e cycle de cartographies.

Celles-ci couvrent désormais systématiquement le personnel médical et non médical; un accompagnement renforcé est prévu pour les établissements n'ayant jamais réalisé de cartographie; les établissements peuvent actualiser gratuitement leur cartographie une fois par an et les délégations peuvent actualiser les enquêtes métiers en tension (PNM) et/ou besoins en spécialités médicales (PM) tous les deux ans, etc.

→ En 2023, deux nouvelles délégations régionales, PACA et Bretagne, ont lancé leur démarche régionale d'actualisation de leurs cartographies PM & PNM. Les délégations Nouvelle-Aquitaine et Hauts-de-France ont quant à elles actualisé uniquement leur enquête sur les métiers en tension PNM et pratiques de GPMC. Par ailleurs, l'année 2023 a été caractérisée par deux nouveautés importantes: le lancement de la première campagne d'actualisation annuelle gratuite de la cartographie des

métiers PNM, qui est un service proposé aux établissements ayant déjà participé à une précédente cartographie. Quelque 200 établissements se sont inscrits et 150 ont déposé leur fichier PNM actualisé pour cette première édition. Le déploiement de l'outil de datavisualisation « Infocentre » interfacé à Gesform Évolution permet de consulter des indicateurs et tableaux de bord dynamiques, sur les effectifs, âges, statuts, métiers/grades... Le déploiement auprès des premiers établissements est intervenu à la rentrée et se poursuivra en 2024.

L'Anfh outille et alimente ainsi la réflexion et la politique GPMC des établissements et des instances.

Guide des métiers

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

2
nouvelles cartographies
régionales

139
établissements participants

114 806
agents couverts



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 2023, l'Anfh a poursuivi sa mobilisation pour :

- s'engager pour la qualité de vie au travail en conciliant amélioration des conditions de travail des salariés et qualité des soins et des prises en charge pour les établissements de santé. L'Anfh a notamment mis en ligne une enquête « Égalité professionnelle : des clés pour agir » ainsi qu'un Baromètre social, afin que les établissements s'en saisissent et la déploient auprès de leur personnel ;
- accompagner les établissements dans des actions favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- outiller et professionnaliser les établissements, acteurs-clés du développement durable sur leurs territoires, pour diminuer l'impact environnemental de leurs activités ;
- anticiper, accompagner et prendre en charge les situations d'inaptitude, de handicap, de maintien dans l'emploi ;

- mieux répondre aux besoins en compétences en recrutant et en formant des jeunes professionnels avec l'apprentissage ;
- sensibiliser les personnels et les directions aux usages du numérique ;
- permettre aux encadrants et aux personnels (notamment aux nouveaux arrivants) d'accéder à des outils innovants de formation à distance (*serious games*, *blended learning*, etc.).

Qualiopi : accompagnement des établissements dans l'amélioration de la qualité des actions de formation et dans la certification

- Compte tenu des évolutions réglementaires pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'Anfh accompagne ses établissements adhérents avec plusieurs objectifs :
- poursuivre la dynamique impulsée par le référencement Datadock ;
 - contribuer au contrôle et au renforcement de la qualité de la formation, en parallèle des évolutions réglementaires dans le secteur privé ;
 - favoriser l'obtention de la certification Qualiopi de ses établissements adhérents ;
 - inscrire et afficher sa « politique qualité » dans le nouvel environnement de la formation professionnelle continue.

Site web

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

Le site internet comporte aujourd'hui 20 rubriques thématiques et 211 espaces collaboratifs (dont 74 créés en 2023).

www.anfh.fr

Les supports de communication de l'Anfh

Des informations pour les établissements

La Lettre de l'Anfh

Trois parutions de la lettre ont été proposées en 2023. À noter que la LDA est aujourd'hui proposée sous format numérique. Voici les principales thématiques abordées dans la LDA en 2023.



LDA N° 79

Dossier

Gesform Évolution, une solution complète pour la réalisation de l'entretien professionnel.

Dossier réglementaire

Les conditions d'exercice de la médecine en France pour un médecin étranger: le statut de PADHUE.

Entretien

Anthony Brottier, délégué territorial de l'Anfh Poitou-Charentes
Secondes parties de carrière: une offre de services enrichie.

LDA N° 80

Dossier

Cartographie des métiers: un outil précieux pour les services RH des établissements.

Dossier réglementaire

Décret n° 2022-351 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique.

Entretien

Recopro: une formation et un suivi complet pour la reconversion professionnelle.

LDA N° 81

Dossier

Dispositifs individuels: une offre en évolution pour répondre aux besoins des agents et de leurs établissements.

Dossier réglementaire

Lutte contre les violences sexistes et sexuelles; politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FPH.

Entretien

Marc Dumon, délégué régional de l'Anfh PACA: «Tous les agents sont concernés par la cybersécurité».

SUPPORTS NUMÉRIQUES

En 2023, 90 vidéos ont été produites pour les services du siège, des délégations ou des groupes de travail nationaux. Elles ont été mises en ligne sur la chaîne YouTube de l'Anfh, relayées via Twitter/X, Instagram, etc.

ZOOM SUR...

Une nouvelle collection de podcasts *Les incontournables - Cinq métiers en tension de la FPH*

Expérimentée dès 2010 et généralisée à l'ensemble des délégations depuis 2013, la cartographie des métiers a permis de «photographier» l'évolution des professions de la FPH et de mettre en lumière certains métiers en tension. Avec cette nouvelle série de podcasts, l'Anfh donne la parole à 5 professionnels «incontournables» pour apporter un regard sensible sur les métiers en tension, leurs enjeux et leurs spécifications.

<https://metiers.podcasts-anfh.fr/les-incontournables>

<https://metiers.podcasts-anfh.fr>

Le prix Anfh 2023

Valoriser les initiatives originales, développer les compétences

1
livret prix 2023

5
reportages photos
et vidéos en
établissements

Des affiches
valorisant chacun
des lauréats



Chaque année, l'Anfh organise un prix national 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.

Retrouvez les lauréats en vidéo sur anfh.fr

Grand Prix **GHU Paris psychiatrie & neurosciences, à Paris (Île-de-France)**

«Exercice de simulation d'appel à renfort en conditions réelles»
Le GHU est un établissement avec une activité psychiatrique importante. La question de la gestion de la violence des patients (de sa prévention, de son anticipation et de sa gestion réelle) est quotidienne. Le GHU est très actif sur le sujet et a créé depuis plusieurs années déjà un observatoire local de la violence.

Prix DPC médical et paramédical **Ditep de Saint-Georges-sur-Baulche (Bourgogne-Franche-Comté)**

«Programme formatif multiforme autour du conte qui compte»
Le Ditep (Dispositif intégré de l'institut thérapeutique, éducatif

et pédagogique) est un établissement médico-social public de la FPH. Son équipe pluridisciplinaire accompagne des jeunes et des adolescents ayant des troubles du comportement. Le programme est basé sur le conte, outil formatif et formateur, qui doit être appréhendé et intégré à la pratique de chacun des professionnels du Ditep. Ceux-ci amènent les jeunes à retrouver leur capacité à imaginer et parler. La mise en œuvre concrète est réalisée par la conteuse et écrivaine Malika Halbaoui.

Le Prix Management et organisation du travail **ERFPS du CHU de Rouen (Haute-Normandie)**

«Accompagner les formateurs en Ifas et Ifap à déployer la classe inversée»
L'Institut de formation des cadres de santé du CHU de Rouen Normandie propose des formations continues destinées aux professionnels de l'encadrement et de la formation. Également à destination des formateurs en Ifas-Ifap qui ne sont pas cadre de santé et n'ont pas suivi de formations spécifiques en pédagogie, ces formations se déroulent en classe inversée. L'objectif de cette approche pédagogique: apprendre les notions en amont pour pratiquer directement en classe et profiter du temps en classe pour s'exercer et échanger.

Prix Métiers et compétences sociales et médico-sociales **Ehpad L'Obiou, à Mens (Auvergne-Rhône-Alpes)**

«Sur un territoire de moyenne montagne, formation aide-soignant délocalisée et en alternance»
Pour pallier les difficultés de recrutement et améliorer la qualité de la prise en charge des personnes âgées, les ESMS du territoire mettent en place une formation d'aide-soignante de 18 mois, délocalisée et en alternance, à l'attention du personnel soignant non diplômé.

Prix Amélioration de la qualité des soins et prise en charge des patients **Centre hospitalier de Sens (Bourgogne-Franche-Comté)**

«Remettre du sens dans le soin»
Depuis la pandémie, l'établissement a été marqué par une forte tension sur les ressources humaines. En 2022, le taux de rotation des infirmières a été de 50% et celui des AS de 26%. Pour pallier cette situation, le CH de Sens a dû recourir à l'intérim et a mis en place des formations flash théoriques, des cafés qualité ainsi que des études de cas cliniques afin de faire du retour d'expérience le socle de l'apprentissage de la sécurité et des bonnes pratiques.

L'Anfh

16 délégations régionales, 26 délégations territoriales

En 2023, **6 nouveaux adhérents** totalisant près de **1242 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: **6 nouveaux établissements** ont rejoint l'Anfh en 2023.

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Anfh Auvergne
auvergne@anfh.fr
www.anfh.fr/auvergne
104 établissements adhérents Plan de formation
18 établissements adhérents DPC médical
3 GHT

Anfh Rhône
rhone@anfh.fr
www.anfh.fr/rhone
116 établissements adhérents Plan de formation
31 établissements adhérents DPC médical
6 GHT

Anfh Alpes
alpes@anfh.fr
www.anfh.fr/alpes
90 établissements adhérents Plan de formation
26 établissements adhérents DPC médical
6 GHT

BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Anfh Bourgogne
bourgogne@anfh.fr
www.anfh.fr/bourgogne
113 établissements adhérents Plan de formation
26 établissements adhérents DPC médical
7 GHT

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

BRETAGNE

Anfh Bretagne
bretagne@anfh.fr
www.anfh.fr/bretagne
104 établissements adhérents Plan de formation
31 établissements adhérents DPC médical
8 GHT

CENTRE-VAL DE LOIRE

Anfh Centre-Val de Loire
centre@anfh.fr
www.anfh.fr/centre
138 établissements adhérents Plan de formation
25 établissements adhérents DPC médical
6 GHT

CORSE

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

GRAND EST

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

Anfh Champagne-Ardenne
champagneardenne@anfh.fr
www.anfh.fr/champagne-ardenne
61 établissements adhérents Plan de formation
13 établissements adhérents DPC médical
4 GHT

Anfh Lorraine

lorraine@anfh.fr

www.anfh.fr/lorraine

82 établissements adhérents Plan de formation

25 établissements adhérents DPC médical

4 GHT

GUYANE

Anfh Guyane

anhf.guyane@anfh.fr

www.anfh.fr/guyane

4 établissements adhérents Plan de formation

2 GHT

HAUTS-DE-FRANCE

Anfh Nord-Pas-de-Calais

nordpasdecalais@anfh.fr

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

105 établissements adhérents Plan de formation

35 établissements adhérents DPC médical

8 GHT

Anfh Picardie

picardie@anfh.fr

www.anfh.fr/picardie

83 établissements adhérents Plan de formation

28 établissements adhérents DPC médical

6 GHT

ÎLE-DE-FRANCE

Anfh Île-de-France

iledefrance@anfh.fr

www.anfh.fr/ile-de-france

127 établissements adhérents Plan de formation

23 établissements adhérents DPC médical

16 GHT

MARTINIQUE

Anfh Martinique

martinique@anfh.fr

www.anfh.fr/martinique

12 établissements adhérents Plan de formation

9 établissements adhérents DPC médical

1 GHT

NORMANDIE

Anfh Basse-Normandie

bassenormandie@anfh.fr

www.anfh.fr/basse-normandie

75 établissements adhérents Plan de formation

20 établissements adhérents DPC médical

6 GHT

Anfh Haute-Normandie

hautenormandie@anfh.fr

www.anfh.fr/haute-normandie

72 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

41 établissements adhérents DPC médical

6 GHT

Anfh Limousin

limousin@anfh.fr

www.anfh.fr/limousin

72 établissements adhérents Plan de formation

20 établissements adhérents DPC médical

1 GHT

Anfh Poitou-Charentes

poitoucharentes@anfh.fr

www.anfh.fr/poitou-charentes

75 établissements adhérents Plan de formation

21 établissements adhérents DPC médical

5 GHT

OCCITANIE

Anfh Languedoc-Roussillon

languedocroussillon@anfh.fr

www.anfh.fr/languedoc-roussillon

100 établissements adhérents Plan de formation

31 établissements adhérents DPC médical

6 GHT

Anfh Midi-Pyrénées

midipyrenees@anfh.fr

www.anfh.fr/midi-pyrenees

105 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

7 établissements adhérents Plan de formation

4 établissements adhérents DPC médical

1 GHT

PAYS DE LA LOIRE

Anfh Pays de la Loire

paysdelaloire@anfh.fr

www.anfh.fr/pays-de-la-loire

145 établissements adhérents Plan de formation

24 établissements adhérents DPC médical

5 GHT

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

Anfh Provence-Alpes-Côte d'Azur

provence@anfh.fr

www.anfh.fr/provence-alpes-

cote-d-azur

138 établissements adhérents Plan de formation

35 établissements adhérents DPC médical

6 GHT

L'Anfh en chiffres

Les chiffres-clés 2023

Adhérents

2165

établissements adhérents Plan.

Soit

97,6%

d'établissements adhérents à l'Anfh en 2023.

Formation

54,1%

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

Plus de

31M

d'heures de formation.

Données financières



Plus de 1082 M€

collectés en 2023, hors cotisations sur exercices antérieurs et ESAT inclus.

Répartition de la collecte



739511 k€

2,1% Plan

232979 k€

0,6% FMEP

77664 k€

0,2% CFP-VAE-BC

31256 k€

DPC médical

554 k€

ESAT

Activité

+ de 1015000

départs en formation au titre de l'agrément Plan.



+ de 22800

Études promotionnelles en cours de réalisation en 2023, tous fonds confondus.



+ de 9800

nouveaux dossiers EP en 2023.

+ de 3000 CFP

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



+ de 1500 VAE

en cours de financement au titre de l'agrément CFP.



+ de 4300

Bilans de compétences accordés au titre de l'agrément CFP.



**Anfh – Service
communication**

Design:
Marge Design

Illustrations:
Marta Signori

Impression :
Decombat, juin 2024



