



## COMMUNIQUE DE PRESSE

A Paris  
Le 21 juin 2018

### CHIFFRES 2017 DE LA FORMATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

#### 11EME PALMARES DU PRIX ANFH

#### Rapport d'activité de l'ANFH

**Le jeudi 21 juin 2018, l'Assemblée générale de l'ANFH a adopté le rapport d'activité 2017.**

*« Organisme paritaire, l'ANFH a vocation à proposer des services répondant aux besoins tant des établissements que des agents de la Fonction publique hospitalière. Au travers de son projet stratégique, elle s'attache donc à anticiper les évolutions du secteur qui peuvent rendre nécessaire un accompagnement par la formation professionnelle. C'est, en particulier, la raison de l'investissement fort de l'ANFH dans les Études promotionnelles, qui sont une garantie de progression pour les agents, et une garantie de fidélisation et de réponse aux besoins de personnel qualifié, pour les établissements. L'élargissement de l'accès à ces parcours via le financement de diplômés non soignants est de ce point de vue, une nouvelle étape pour l'ANFH. C'est aussi la raison de la décision de l'ANFH de mettre en place un dispositif d'accompagnement fort autour du Compte personnel de formation (CPF), instauré en 2017 dans la FPH, y compris en y consacrant des fonds mutualisés. »*

**Alain Michel**, Président de l'ANFH

#### Les chiffres à retenir pour l'année 2017 :

- 1.042.300 départs en formation enregistrés au titre du Plan de formation ;
  - 2.987 agents en cours de CFP ;
  - 1.194 agents en cours de VAE ;
  - 5.079 bilans de compétences financés ;
- plus de 17.117 études promotionnelles financées (formations diplômantes et qualifiantes) ;

L'ANFH a collecté 827 millions d'euros en 2017.

La fonction publique hospitalière affiche un taux d'accès à la formation important : 58,5% des agents sont partis au moins une fois en formation en 2017.

## **"L'ANFH adapte sa gouvernance à la réforme territoriale"**

L'Assemblée générale a voté la modification des statuts permettant à l'ANFH de disposer d'une gouvernance régionale en concordance avec la carte des régions issue de la loi NOTRE.

Les administrateurs se sont attachés à ce que cette réforme respecte le principe de proximité, atout majeur des services apportés par l'ANFH.

**>> Pour accéder au rapport d'activité 2017 de l'ANFH, [cliquez ici](#)**

## **Palmarès du prix ANFH 2017 : 5 actions emblématiques récompensées**

Comme il est désormais de tradition, le palmarès du Prix ANFH 2017 a été dévoilé à l'occasion de l'Assemblée générale.

### **Le Grand Prix : Humanisation des soins en réanimation adulte**

#### **CH Intercommunal de Montreuil**

Cette formation est une approche pédagogique novatrice de prise en soin corporelle par tous les soignants. Le fil conducteur est donc de personnaliser les soins dans une prise en charge globale du patient, incluant ses besoins moteurs, neuropsychologiques et sociaux, durant son hospitalisation.

La réanimation est souvent associée à l'image des patients sédatisés ou en fin de vie. La réalité est beaucoup plus diverse. Si 20% des patients en moyenne décèdent, la plupart traversent la phase de réveil ou sont communicants. La réanimation est donc davantage un lieu de vie, de rencontre et parfois de forte inflexion du projet et des modalités d'existence. A cet égard, l'établissement a cherché à mettre en place un projet global de soin. Le fil conducteur est donc de personnaliser les soins dans une prise en charge globale du patient, incluant ses besoins moteurs, neuropsychologiques et sociaux durant son hospitalisation.

Les objectifs sont : Individualiser un projet de soin pour chaque patient, orienté vers une prise en charge globale incluant les facteurs neuropsychologiques, relationnels, dans une dimension éthique du care ; Limiter les gestes agressifs et lutter contre le stress ainsi que les traitements médicamenteux associés ; Mettre en œuvre la coopération des familles, par délégation des gestes, grâce à une meilleure identification des besoins du patient.

Cette action est un projet pilote. Elle a permis une véritable remise en question des pratiques existantes : il est nécessaire de prendre en compte l'aspect relationnel dans les services de réanimation.

### **Prix Management et organisation du travail : Penser à soi pour mieux panser les autres**

#### **CH de Tréguier**

Face au constat que les accidents du travail se situent souvent au début de prise de poste des agents et qu'en EHPAD ils sont liés à des gestes de manutention, il a été mis en place une formation sur l'échauffement des soignants pour être apte à mieux prendre en charge les soignés.

4 niveaux d'interventions ciblés sur la mobilisation : le niveau musculo-squelettique avec l'échauffement de chaque agent à la prise de poste, sur le temps de travail ; le niveau du geste avec la mobilisation relationnelle ; le niveau de la situation de travail ; le niveau du collectif.

L'évolution du nombre d'agents pratiquant l'échauffement met en évidence la prise de conscience des

agents pour leur propre santé au travail. Ils sont acteurs de leur prévention.

**Prix Métiers et compétences sociales et médico-sociales : Formation sur les violences sexuelles  
(cycle 1- les victimes, cycle 2 – les auteurs)**

**EPSM de Caen**

L'objectif de ces formations est de travailler sur les représentations des professionnels pour améliorer la prise en charge des patients victimes et auteurs de violences sexuelles.

Les objectifs sont : Travailler sur les représentations des professionnels pour améliorer la prise en charge de ces patients ; Informer les professionnels sur les mécanismes psychopathologiques des violences sexuelles ; Mettre fin à l'isolement des professionnels face à des situations spécifiques.

Ces formations sont reproduites chaque année depuis 2013 : 188 agents ont donc été formés. Elle est composée de deux cycles : les auteurs et les victimes.

**Prix Amélioration de la qualité des soins et prise en charge des patients : la mise en place et  
organisation de formations de sensibilisation au handicap**

**Centre hospitalier Seclin-Carvin**

Certaines structures de l'établissement ont été confrontées à des difficultés lors de la prise en charge de personnes en situation de handicap. D'où l'idée de mettre en place un pack handicap (composé de plusieurs formations) pour former le personnel à l'accueil de personnes handicapées.

Les objectifs sont : diffuser des informations relatives aux différents handicaps et présentant les structures d'accueil ; constituer un réseau et transmettre les contacts nécessaires à l'accompagnement des patients en situation de handicap ; présenter des outils permettant l'amélioration de la prise en charge à l'hôpital et l'accompagnement dans le soin.

**Prix DPC médical et paramédical : Réflexion soignante sur la gériatrie**

**CH Fréjus-St Raphaël**

La gestion globale de l'incontinence impacte de manière importante la qualité des soins dispensés dans toutes ses dimensions, ainsi que la gestion économique.

Il a été mis en place une formation pour améliorer la prise en charge de l'incontinence dans le but, de chercher à développer et améliorer la prise en charge globale des patients âgés souffrant d'incontinence urinaire et/ou fécale.

Le projet a été construit sur la base d'un management participatif, la formation présente un volet théorique et pratique.

**L'ANFH en bref -**

**OPCA de la fonction publique hospitalière**, l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH) est agréée par le **Ministère des solidarités et de la Santé** pour **collecter et gérer les fonds consacrés au financement du plan de formation** (2,1% de la masse salariale), du **Congé de formation professionnelle (CFP)**, **congés pour VAE** et pour **Bilan de compétences** (0,2% de la masse salariale), des **études promotionnelles** (0,6%), de la **formation professionnelle des travailleurs handicapés pris en charge par les ESAT** (4,8%) et du **Développement professionnel continu (DPC) médical** (0,5% et 0,75% de la masse salariale médicale)

En complément de la gestion des 827 millions d'euros collectés, l'ANFH offre à ses adhérents un ensemble de **services** visant à **les accompagner dans la gestion de la formation, des compétences et des métiers** : veille, information, offre de formation, outils méthodologiques, supports de communication...

Reposant sur trois valeurs structurantes -**paritarisme, solidarité et proximité**- 26 délégations régionales œuvrent depuis 1974 pour **l'égalité d'accès à la formation continue et le développement des compétences des agents** employés par les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics, soit plus de 800 000 personnes.