

The logo for Anfh (Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier) features the letters 'Anfh' in a bold, sans-serif font. The letter 'h' is a darker shade of green than the 'Anf'. A horizontal line is positioned below the letters 'n' and 'f'.

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

PARITARISME, SOLIDARITÉ, PROXIMITÉ

Projet stratégique 2020 – 2023

Sommaire

3 Éditorial

4 Préambule

8 Environnement
prospectif 2020-2023

14 Les 4 ambitions
stratégiques

18 **Ambition 1**
Sécuriser collectivement
et accompagner individuelle-
ment les parcours des agents

24 **Ambition 2**
Soutenir les politiques RH
des établissements

30 **Ambition 3**
Accompagner la dynamique
territoriale des établissements
et des équipes

36 **Ambition 4**
Anticiper les transformations
sociétales, scientifiques,
techniques, numériques
et organisationnelles
du secteur

40 Des chantiers
transverses

42 Développer les outils
d'évaluation de la qualité

42 Simplifier et dématérialiser
les circuits

43 Enrichir l'offre sur fonds
mutualisés

43 Renforcer le positionnement
de l'ANFH dans un nouvel
environnement institutionnel

Éditorial

La réalisation du projet stratégique 2016-2019 a permis à l'ANFH de poursuivre le déploiement et l'amélioration de son offre de services en direction des agents de la fonction publique hospitalière, en accompagnant leur qualification ou montée en compétence, ainsi qu'en direction des établissements en soutien de leur politique RH.

En 2018, les efforts d'optimisation des fonds de l'ANFH ont permis à 56,5 % d'agents d'accéder à une formation, soit plus d'un million de départs et actions de formation. Ainsi, les agents de catégorie C sont partis au moins une fois en formation pour 48,6 % d'entre eux. Chaque année, 46 % des fonds de l'ANFH sont consacrés à des formations qualifiantes ou certifiantes et plus de 17 000 agents bénéficient d'une Étude promotionnelle. L'effet de la mutualisation apparaît déterminant : en 2018, le taux d'accès à la formation des personnels des EPHAD autonomes s'élève à 61,9 %.

Avec ce nouveau Projet Stratégique 2020-2023, les administrateurs de l'ANFH entendent continuer à promouvoir ce modèle original, partagé avec les établissements, produisant des résultats probants au bénéfice des agents et des établissements, et montrer sa capacité collective à apporter des réponses concrètes en

termes d'accès à la formation, de sécurisation des parcours et d'adaptation aux évolutions. Ainsi, les 4 ambitions stratégiques traduisent la détermination de l'ANFH à poursuivre l'accompagnement individuel et collectif des agents et des acteurs de la formation, dans la montée et le maintien des compétences et des qualifications de chacun, dans le cadre du Statut, notamment de ceux qui en sont les plus éloignés. L'ANFH se projette dans l'avenir avec ses défis liés autant aux enjeux de territorialisation des activités et des prises en charges qu'aux évolutions sociétales, scientifiques et techniques.

Ce Projet stratégique 2020-2023 définit notre feuille de route collective pour les 4 prochaines années. Nous comptons sur l'engagement et la détermination de tous – *administrateurs nationaux et régionaux, salariés, établissements* – pour assurer une mise en œuvre efficace de nos actions et consolider notre rôle au plus près des agents et des établissements de la fonction publique hospitalière.

Luc DELRUE,
Président de l'ANFH
Alain MICHEL,
Vice-Président de l'ANFH

1.

Le rôle et l'action de l'ANFH

Le champ d'intervention de l'ANFH

L'ANFH est l'Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la Fonction publique hospitalière (FPH). Agréée par le ministère chargé de la santé, l'Association collecte et gère les fonds consacrés à la formation professionnelle de plus d'un million d'agents de la FPH. Des trois fonctions publiques, la FPH est la seule qui possède un organisme paritaire collecteur agréé. L'ANFH, intégrant les règles de prise en charge spécifiques à la fonction publique hospitalière, déploie des dispositifs de financement inédits comme le Fonds Mutualisé des Études promotionnelles (FMEP) ou le Fonds de Qualification & Compte Personnel de Formation (FQ & CPF).

La décision paritaire prend en compte l'expression des agents et des établissements employeurs, qui sont nombreux et autonomes. Elle traduit la volonté des hospitaliers de construire un outil de gestion qui se préoccupe fortement de l'amélioration de la qualité des soins, de la prise en charge et de l'accompagnement des usagers. Les dispositifs gérés par l'ANFH mettent l'accent sur le financement de cursus qualifiants ou certifiants, sur la sécurisation des parcours professionnels ainsi que sur le finance-

ment de projets professionnels individuels. Cette structuration, originale par rapport au fonctionnement des OPCA des autres secteurs, rejoint l'esprit des réformes de la formation professionnelle dans le secteur privé de 2014 à 2018, même si ces dernières ne s'appliquent pas dans le champ de la fonction publique.

Le recours à l'OPCA n'est pas obligatoire pour les établissements du secteur hospitalier public, sauf en ce qui concerne la cotisation à deux fonds (0,2% - Congé de Formation Professionnel (CFP)/Validation des Acquis de l'expérience (VAE)/Bilans de Compétences (BC) et 0,6%-FMEP); le choix d'adhérer à l'ANFH pour la gestion du Plan de formation et du Développement Professionnel Continu (DPC) médical demeure la liberté de l'établissement.

Les valeurs de l'ANFH

L'ANFH est animée depuis sa création par trois valeurs structurantes : paritarisme, solidarité, proximité. Avec environ plus de 500 administrateurs – représentant les agents et les établissements, l'ANFH œuvre depuis 1974 pour l'égalité d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie et le développement des compétences des professionnels employés par les établissements publics sanitaires, médico-sociaux et sociaux.

➤ Paritarisme

La dynamique paritaire irrigue le fonctionnement des instances de l'ANFH. Toutes les instances territoriales, régionales et nationales, sont administrées paritaire-ment : organisations syndicales ❶ de la FPH / Fédération hospitalière de France (FHF) et inter-syndicats de praticiens hospitaliers ❷. Les statuts prévoient une alternance annuelle de la présidence entre la FHF et les organisations syndicales.

Au sein des instances, la recherche de compromis est privilégiée pour permettre la mise en œuvre de solutions durables en matière de dispositifs de formation.

➤ Solidarité

L'ANFH œuvre quotidiennement pour renforcer l'égalité d'accès à la formation, le partage d'expériences et des connaissances. Grâce à la mutualisation des fonds, tous les établissements, quels que soient leur taille et leur effectif, peuvent bénéficier de services et de formations de qualité. La mutualisation des fonds est particulièrement profitable pour le financement des formations longues, comme les Études promotionnelles.

➤ Proximité

26 délégations territoriales regroupées en 16 délégations régionales, métropolitaines et

ultramarines assurent la gestion des fonds et soutiennent les établissements et les agents de la FPH dans la réalisation de leurs projets de formation. Le maillage territorial constitué par les délégations territoriales de l'ANFH, permet à l'OPCA d'être présent au plus près des agents pour les informer sur les parcours professionnels, la formation continue, les financements de la région... Cette présence sur le terrain permet aussi de proposer aux établissements des solutions en matière d'organisation d'actions de formation (actions coordonnées, achats groupés, organisation d'une offre inter-secteurs avec la Fonction publique territoriale ou la Fonction publique d'État, constitution de groupes de stagiaires, ...).

L'engagement responsable de l'ANFH

La prise en compte de l'impact des pratiques des organisations sur l'environnement est un sujet central aujourd'hui, notamment pour les établissements de santé. Consciente également de ces enjeux, l'ANFH souhaite s'engager dans ces démarches et renforcer ses actions pour mieux prendre en compte le développement durable dans son fonctionnement et ses pratiques internes (qualité de vie au travail de ses salariés, politique d'achats responsables, etc.)

2.

Un projet stratégique qui s'inscrit dans la continuité des actions et dispositifs mis en œuvre dans le cadre du projet stratégique 2016-2019

Dans le cadre de la mise en œuvre de son projet stratégique 2016-2019, de nombreuses politiques, actions et dispositifs ont été mis en place pour les agents et les établissements par l'ANFH. Le projet stratégique 2020-2023 s'inscrit dans la continuité de celles-ci afin de les poursuivre, les intensifier ou les ajuster au regard des évolutions en cours.

Parmi les points saillants de l'action de l'ANFH sur la période 2016-2019, qui seront poursuivis ces 4 prochaines années, nous pouvons notamment citer :

Le soutien à l'évolution des compétences de tous les agents, développement de la certification et des parcours qualifiants :

- Déploiement et maintien à un haut niveau des efforts de soutien à la qualification des agents, notamment par une forte mobilisation des Études Promotionnelles
- Contribution volontaire de l'ANFH sur les

fonds mutualisés au déploiement du Compte Personnel de Formation (CPF) (mise en place du nouveau Fonds de Qualification & CPF)

- Développement des initiatives régionales en faveur d'une plus forte diversification des modes d'accès à la certification pour les agents (VAE, formations à distance (FOAD), parcours modulaires, contrats aidés, ...)
- Mise en place de dispositifs spécifiques pour les filières techniques, logistiques et administratives dans 21 délégations
- Mise en place de parcours « compétences-clés » pour les agents dans 18 délégations
- Augmentation du nombre de départs en formation DPC.

Le renforcement de l'articulation de la formation avec les stratégies des établissements :

- Poursuite de la conduite des cartographies métiers dans 23 délégations
- Expérimentation de mise en place d'une centrale d'achat
- Développement de projets régionaux et interrégionaux articulant prestations de formation et offre d'accompagnement
- Mise en place de la nouvelle organisation territoriale et institutionnelle de l'ANFH

autour de 16 délégations régionales regroupant 26 délégations territoriales

- Déploiement du plan national d'accompagnement des Groupements Hospitaliers de Territoire (GHT)
- Accompagnement des établissements à la mise en place du CPF et du Conseil en évolution Professionnelle (CEP).

La multiplication des points d'accès à la formation et aux services de l'ANFH pour les agents et les établissements:

- Évolutions de Gesform pour intégrer les évolutions réglementaires (DPC, GHT, CPF, ...)
- Déploiement en cours de Gesform Evolution (GE) dans les établissements
- Développement de nouvelles fonctionnalités du site « anfh.fr »
- Déploiement de formations « numériques » pour les agents
- Mises à jour et évolutions numériques du dispositif Multiplus
- Expérimentations régionales de nouvelles modalités de formation (actions de formation en situation de travail (AFEST), formations numériques,...)
- Entrée volontaire de l'ANFH dans la démarche de contrôle de la qualité des organismes de formation.

① La Fédération de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC, la Fédération CFDT des services de santé et des services sociaux, la Fédération CFTC santé et sociaux, la Fédération CGT de la santé et de l'action sociale, la Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière, la Fédération UNSA santé et sociaux public et privé, la Fédération SUD santé.

② La Confédération des praticiens des hôpitaux CPH, l'Inter-syndicat National des Praticiens Hospitaliers INPH, la Coordination médicale hospitalière CMH, le Syndicat National des Médecins, Chirurgiens, Spécialistes et Biologistes des Hôpitaux Publics SNAM-HP, Avenir Hospitalier

ENVIRONNEMENT

PROFESSEUR

MENTAL

PROS

DEFECTIF

Partie 1

Environnement prospectif 2020-2023

L'action de l'ANFH se situe à la croisée de deux secteurs d'intervention principaux : d'une part, le champ de la formation professionnelle et d'autre part, des secteurs de la santé, du médico-social et du social.

De récentes évolutions législatives et réglementaires dans ces domaines impactent directement ou indirectement l'action de l'ANFH, tant au niveau de ses moyens d'intervention pour accompagner le développement des qualifications et des compétences, qu'au niveau de son positionnement dans l'environnement institutionnel.

Dans le cadre de son projet stratégique 2020-2023, l'ANFH entend inscrire son action en forte cohérence avec ces différentes évolutions et apporter des réponses aux enjeux nouveaux qui se présentent pour les agents et les établissements qu'elle accompagne.

56,5%

Taux d'accès global à la formation en 2018 dans la FPH. Il s'élève à 48,6% pour les agents de catégorie C et à 61,9% pour les personnels des EHPAD autonomes (2018).

1.

Évolutions dans le champ de la formation professionnelle

1.1. Vers une plus forte individualisation de la formation dans le secteur privé

Les évolutions de la formation dans le secteur privé, notamment celles inscrites dans la loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » tendent à renforcer l'autonomie des actifs dans la construction de leur projet professionnel et leurs choix de développement de compétences. Les dispositifs créés par la dernière réforme – CPF et CEP – demeurent mais leur rénovation bouleverse le comportement des individus par un accès plus simple et facilité à la formation (compteurs CPF en euros, application mobile,...).

La loi met également l'accent sur la certification et la qualification des salariés, notamment les publics les plus « vulnérables » (demandeurs d'emploi, bas niveaux de qualification, compétences clés,...) et renforce les modalités d'accompagnement de ceux qui le souhaitent en réorganisant le CEP. Plusieurs dispositions tendent enfin à faciliter l'accès et le recours au dispositif de l'apprentissage.

Même si la loi du 5 septembre 2018 n'est pas à ce

jour transposée au secteur public, l'ANFH souhaite pour autant intégrer certaines de ces évolutions qui lui semblent adaptées aux enjeux rencontrés par les personnels de la FPH. Dans ce cadre, elle maintiendra une politique forte de ses financements en faveur de la qualification des agents, notamment des personnels les moins qualifiés (catégorie C, personnels non soignants...) et contribuera à donner une traduction concrète à la transposition du CPF dans la FPH par une mutualisation renforcée. Elle s'inscrira également dans les dynamiques de réseaux autour du CEP qui s'organisent sur les territoires.

En lien avec ses partenaires, elle engagera de nouvelles réflexions sur les conditions de déploiement de l'apprentissage dans la FPH.

1.2. Vers plus de qualité et une nouvelle définition de l'action de formation

Le décret du 30 juin 2015 oblige les financeurs de formation à s'assurer que les prestataires de formation dispensent une formation de qualité. La loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » impose désormais aux financeurs de s'assurer que leurs prestataires soient certifiés au titre de la qualité. Cette disposition s'appliquera, le 1^{er} janvier 2021, pour tous les prestataires

délivrant des actions de formation, de bilan de compétences, d'apprentissage (dans le cadre de contrats d'apprentissage) ou permettant la validation des acquis de l'expérience. Par ailleurs, la loi précise les éléments de définition de l'action de formation et l'élargit aux nouvelles modalités d'acquisition des compétences à distance ou en situation de travail. D'ores et déjà engagée dans ces évolutions, l'ANFH poursuivra le référencement des organismes de formation qu'elle finance et facilitera l'accès aux nouvelles modalités de formation, en sécurisant les modes de financement et de prise en charge qui en découlent pour les agents et les établissements.



L'ANFH renforce les dispositifs, les financements et l'accompagnement des agents.

1.3. Un système institutionnel et des modalités de régulation des acteurs du champ de la formation dans le secteur privé en forte évolution

La loi du 5 septembre 2018 induit de profonds changements dans le paysage institutionnel de la formation professionnelle dans le secteur privé :

- Mise en place d'une approche de gestion de la formation par filière économique avec le passage de 20 OPCA à 11 Opérateurs de Compétences (OPCO)
- Mise en place d'un opérateur national unique « France Compétences », en charge notamment de la gestion financière des enveloppes, la construction de titres et diplômes professionnels en lien avec les branches professionnelles, le pilotage de la réforme, l'évaluation des OPCO, l'évaluation des coûts et de la qualité des formations,...
- Mise en place d'un opérateur unique par région pour le déploiement du CEP pour les actifs.

Dans ce nouvel environnement institutionnel, l'ANFH poursuivra ses collaborations avec l'ensemble de ses partenaires, nationaux ou régionaux, dans le respect des rôles et statuts respectifs de chacun.

2.

Évolutions dans les secteurs de la santé, médico-social et social

2.1. Un environnement économique toujours contraint pour les établissements et les personnels

Tandis que les établissements hospitaliers sont soumis à des contraintes budgétaires, les réformes du secteur de la santé tendent aujourd'hui à s'accélérer (tarification, développement de l'ambulatoire, dématérialisation des achats,...).

Les établissements médico-sociaux et sociaux s'adaptent également aux nouvelles évolutions normatives de leur secteur (certification, évaluation des pratiques,...) avec des contraintes de gestion et de maîtrise renforcée des coûts de prise en charge.

Ces évolutions conduisent les établissements à une adaptation de leurs politiques RH afin de répondre aux tensions de recrutement sur certains métiers ou le développement de nouvelles fonctions ou nouveaux métiers.

De surcroît, les tendances démographiques se confirment avec l'allongement de la vie active et le vieillissement des actifs en poste.

Les problématiques d'attractivité, de secondes parties de carrière, de maintien dans l'emploi, sont importantes à accompagner dans les établissements.

2.2. Une territorialisation renforcée des prises en charge

Depuis plusieurs années, les employeurs sont incités à se regrouper et à mutualiser leurs moyens sur un territoire. Dans le secteur sanitaire et médico-social, la réforme actuelle renforce les GHT. Par ailleurs, dans le secteur médico-social, hors GHT, si les structures employeurs restent nombreuses et souvent de taille modeste, elles sont néanmoins de plus en plus gérées et administrées en groupe, notamment dans le cadre des groupements de coopération sociale ou médico-sociale (GCSMS).



L'ANFH accompagne des professionnels, des équipes et des établissements sur les territoires.

+ 17 000

Nombre d'agents bénéficiant d'une Étude promotionnelle chaque année

La stratégie nationale de transformation du système de santé prévoit le renforcement de la coordination des acteurs, dans un objectif de continuité des soins et d'optimisation du parcours du patient avec, en particulier :

- La définition de nouveaux projets territoriaux de santé
- Le renforcement du lien « Ville/Hôpital »
- Le déploiement des exercices mixtes
- Le décloisonnement des filières de formation
- Le développement de l'ambulatoire (plateaux techniques, gestion de l'information et dématérialisation,...)
- La structuration des Communautés Professionnelles Territoriales de Santé (CPTS).

Ces évolutions rendent d'autant plus nécessaire la coordination entre professionnels. L'ANFH souhaite travailler à une offre de formation décloisonnée et accessible à tous les professionnels de santé sur les territoires.

2.3. Une accélération des évolutions scientifiques, techniques et numériques

Les évolutions scientifiques, techniques et numériques sont intégrées comme des piliers de la transformation actuelle de notre système de santé.

L'impact du développement du numérique se retrouve tant dans les pratiques médico-soignantes que dans le suivi des patients : développement de la télémédecine, robotisation, utilisation de l'intelligence artificielle, généralisation du Dossier Médical Partagé (DMP), dématérialisation,... Par ailleurs, les enjeux environnementaux sont clairement identifiés et de plus en plus normés dans les différents domaines d'intervention et les pratiques des établissements : achats, énergie, gestion des déchets, alimentation, prises en charge soignantes (choix des molécules médicamenteuses,...).

Ces évolutions impactent les exercices professionnels et les métiers. L'ANFH souhaite accompagner les établissements dans ces nouvelles pratiques et travailler à une offre de formation prenant en compte les compétences et métiers de demain.



AMBI

TION

ET ON

EC

TIES

Partie 2
**Les 4 ambitions
stratégiques**

Prenant en compte
les éléments de réalisation
du projet stratégique 2016-2019
et les évolutions en cours
de l'environnement,
le Projet Stratégique 2020-2023
de l'ANFH s'articule autour
de **4 ambitions stratégiques,**
déclinées en 12 objectifs.



Ambition 1
«**Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents**»



Ambition 3
«**Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes**»



Ambition 2
«**Soutenir les politiques RH des établissements**»



Ambition 4
«**Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques et organisationnelles du secteur**»



Ambition 1

« Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents »

Maintenir et développer les capacités d'évolution professionnelle des agents

Structurer et développer l'information et l'accompagnement des agents, notamment au travers du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)

Renforcer une offre facilitant et sécurisant les transitions professionnelles



Entre 2020 et 2023, 40 000 agents de la FPH auront bénéficié d'une formation certifiante.



Tous les agents de la FPH peuvent bénéficier d'un dispositif Compétences Clés proposé par l'ANFH sur leur territoire.

Objectif 1

Maintenir et développer les capacités d'évolution professionnelle des agents

Soutenir l'ascenseur social, notamment via les Études Promotionnelles, demeure un des fondements de l'action de l'ANFH. Le sens des réformes successives de la formation professionnelle confirme la pertinence du modèle construit par les hospitaliers.

Dans ce cadre, l'ANFH réaffirme son ambition de maintenir une politique forte et ses financements en faveur des Études Promotionnelles, y compris en l'étendant davantage aux personnels non soignants.

Elle souhaite par ailleurs renforcer l'accompagnement des agents dans leur trajectoire de qualification/promotion professionnelle et plus largement dans la sécurisation de leurs parcours d'insertion, de formation et/ou de carrières. Pour se faire, l'ANFH améliorera sa capacité à définir des parcours de formation qualifiants et certifiants, notamment des parcours modulaires et adaptés aux profils et attentes des agents et des établissements. Cet objectif suppose de s'appuyer sur une gestion et un financement sécurisant les différentes étapes des parcours individuels de

chaque agent. Enfin, certains agents se trouvent éloignés de la formation du fait d'un manque de savoirs de base. Forte de l'expérience des dispositifs Compétences Clés mis en œuvre ces dernières années dans certaines délégations, l'ANFH souhaite les amplifier en mettant en place un dispositif adapté spécifiquement aux secteurs de la santé, du social et du médico-social, en associant, le cas échéant, l'OPCO Santé.

Les actions à mener

- **Maintenir une politique ambitieuse en faveur des Études Promotionnelles**
- **Renforcer l'accompagnement des agents dans leur trajectoire d'insertion, de formation et/ou de carrière par une offre de formation certifiante et diplômante et sous forme de parcours**
- **Mettre en place un dispositif Compétences Clés spécifique et adapté aux secteurs de la santé, médico-social et social**



Chaque délégation territoriale anime un réseau CEP avec les établissements.

Objectif 2

Structurer et développer l'information et l'accompagnement des agents, notamment au travers du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)

Forte de son expérience acquise dans le déploiement du Congé de Formation Professionnelle (CFP), des bilans de compétences ou de démarches « compétences clés », l'ANFH souhaite poursuivre ses actions d'accompagnement individuel des agents, afin notamment de les aider à formaliser et mettre en œuvre leurs projets professionnels.

En particulier, avec les établissements employeurs, l'ANFH souhaite donner une réalité tangible au dispositif du CEP. En ce sens, l'ANFH s'impliquera activement dans la structuration de réseaux professionnels CEP sur les territoires et mettra à disposition des agents des informations et ressources pour appuyer la construction de projets d'évolution professionnelle (guides, plaquettes, tutoriels en ligne, webinar, capsules pédagogiques,...).

Les actions à mener

- Poursuivre l'information et l'accompagnement des agents sur les dispositifs individuels et en particulier, favoriser le déploiement du CPF
- Contribuer à la mise en place du CEP dans la FPH



Tous les agents de la FPH peuvent bénéficier de dispositifs favorisant le maintien dans l'emploi.

Objectif 3

Renforcer une offre facilitant et sécurisant les transitions professionnelles

En lien avec les politiques de ressources humaines (RH) et Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences (GPMC) des établissements, l'ANFH souhaite renforcer les dispositifs de formation et/ou d'accompagnement déjà existants dans différentes délégations, autour des problématiques de maintien dans l'emploi, d'appui aux transitions professionnelles ou encore aux secondes parties de carrière,...

Par ailleurs, dans le cadre de cet objectif, l'ANFH souhaite également répondre aux enjeux de reconversion de personnels médicaux exerçants dans les établissements de la FPH. En effet, à ce jour, les financements disponibles en matière de formation médicale ne permettent pas aux médecins d'accéder à des formations longues en cours de carrière. L'ANFH propose donc d'étudier les conditions (notamment financières) qui permettraient de proposer une prise en charge des personnels médicaux souhaitant changer de spécialité ou étant déjà engagés dans un projet de reconversion.

Les actions à mener

- En lien avec les politiques RH et GPMC des établissements, renforcer les dispositifs existants autour des reconversions, du maintien dans l'emploi ou des secondes parties de carrière
- Réunir les conditions nécessaires pour permettre aux personnels médicaux d'accéder à des formations longues dans une logique de changement de spécialité ou de reconversion



Ambition 2

« Soutenir les politiques RH des établissements »

**Poursuivre l'accompagnement
des politiques GPMC des établissements**

**Renforcer l'offre aux établissements
pour la mise en place de leurs politiques
de prévention, notamment en matière
de Qualité de Vie au Travail (QVT)**

**Soutenir les territoires
et les établissements : formation,
DPC, nouvelles modalités d'acquisition
de compétences**

**Contribuer à l'attractivité
des établissements et des métiers**



En 2021, l'ANFH propose une cartographie nationale des métiers de la FPH exhaustive sur l'ensemble des régions.

Objectif 4

Poursuivre l'accompagnement des politiques GPMC des établissements

L'ANFH a fait de l'accompagnement des établissements dans les démarches Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences (GPMC) un axe fort de sa politique, notamment en développant une offre spécifique en la matière (accompagnement, développement de l'outil GESFORM GPMC,...). L'ANFH souhaite également poursuivre le déploiement et/ou la réactualisation des cartographies des métiers. Cette nouvelle « vague » de cartographies régionales permettra aux établissements et aux instances de disposer de données actualisées et objectivées sur les enjeux métiers et besoins en emplois et en compétences, que ce soit à l'échelle d'un établissement, d'un GHT, d'un territoire, d'une région ou au niveau national. Au-delà des cartographies, les travaux de veille sur l'évolution des métiers et des compétences au sein de la FPH seront poursuivis et pourront permettre d'alimenter une fonction d'observation sur les métiers de la santé et du médico-social, qui pourrait être assurée par l'ANFH en lien avec ses partenaires, (cf. chantiers).

Les actions à mener

- Déployer et/ou réactualiser les cartographies métiers sur l'ensemble des délégations régionales
- Assurer une fonction d'observation, de veille et de capitalisation sur les évolutions des métiers et des compétences dans le champ sanitaire, médico-social et social



Tous les établissements adhérents peuvent accéder à un dispositif d'accompagnement QVT proposé par l'ANFH.

Objectif 5

Renforcer l'offre aux établissements pour la mise en place de leurs politiques de prévention, notamment en matière de Qualité de Vie au Travail (QVT)

Dans la continuité des expérimentations et travaux déjà conduits sur la prévention des risques ou la QVT, l'ANFH souhaite poursuivre et renforcer les projets d'accompagnement des établissements dans leurs politiques de prévention et les proposer dans l'ensemble des régions. Pour se faire, un travail de capitalisation des projets déjà conduits sera mené et une offre diversifiée sera proposée sur les différents territoires (diagnostics et conseil aux établissements, baromètres QVT, appui aux réseaux professionnels existants,...).

Les actions à mener

- > **Capitaliser les enseignements des dispositifs déjà mis en œuvre auprès des établissements et des agents autour de la prévention des risques professionnels et de la QVT**
- > **Déployer des projets d'accompagnement sur l'ensemble des régions pour appuyer la mise en place des politiques de prévention et de QVT au sein des établissements**



L'ANFH facilite
l'accès aux nouveaux modes
d'acquisition de compétences.

Objectif 6

Soutenir les territoires et les établissements: formation, DPC, nouvelles modalités d'acquisition de compétences

Dans le cadre de cet objectif, l'ANFH souhaite poursuivre ses efforts pour soutenir et accompagner les établissements dans la mise en place et la mutualisation de leurs plans de formation et de DPC, y compris en tant qu'offres de formation et, en particulier, dans le cadre des regroupements et mutualisations entre établissements (GHT, GCSMS,...). Elle souhaite également développer les actions de sensibilisation et les formations sur les modalités pratiques de mise en œuvre et de suivi des parcours DPC, notamment dans une optique pluridisciplinaire.

Par ailleurs, nombreux sont les agents de la fonction publique hospitalière qui ont expérimenté ces dernières années des nouveaux formats de formation en ligne, de serious game,... De son côté, l'ANFH s'est dotée de ressources techniques et humaines pour développer ces nouveaux formats. Dans ce cadre, l'ANFH poursuivra son soutien au développement des nouvelles modalités d'acquisition de compétences, notamment en clarifiant le contenu, les modalités de prise en

charge de ces formations et en accompagnant les établissements dans la mise en œuvre de ce type d'actions.

Les actions à mener

- **Soutenir la mutualisation des plans de formation et de DPC, notamment dans le cadre des GHT ou des GCSMS**
- **Poursuivre la sensibilisation des établissements pour le développement d'actions et parcours de DPC dans une optique pluridisciplinaire**
- **Soutenir techniquement et financièrement le développement des nouvelles modalités de formation: numérique, AFEST, expertise d'usages,...**



L'ANFH présente aux pouvoirs publics de nouvelles propositions pour développer l'apprentissage dans la FPH.

Objectif 7

Contribuer à l'attractivité des établissements et des métiers

Face aux difficultés de recrutement et/ou de fidélisation de certains établissements, secteurs ou métiers, l'ANFH souhaite contribuer au renforcement de l'attractivité des établissements, notamment en favorisant la mise en place de trajectoires de qualification et de développement des compétences pour les agents, dès l'issue de leur formation initiale.

Par ailleurs, s'appuyant sur les résultats probants de l'expérimentation conduite en la matière, l'ANFH souhaite engager de nouvelles réflexions, en lien avec ses partenaires, sur les conditions réglementaires, techniques et financières de développement de l'apprentissage dans la FPH.

Les actions à mener

- Accompagner les établissements dans la mise en place de trajectoires de qualification et de développement des compétences
- Favoriser l'immersion des nouveaux agents dans la formation professionnelle
- Favoriser les conditions de développement de l'apprentissage dans la FPH



Ambition 3

« Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes »

**Construire et ouvrir une offre
accessible à tous les professionnels
sur les territoires**

**Faciliter le déploiement et l'accès
à des actions de formation « médecins/
non médecins »**

**Poursuivre et adapter
l'accompagnement des établissements
et des équipes dans le cadre des
nouveaux projets territoriaux de santé**



L'ANFH facilite les formations collectives entre professionnels hospitaliers, publics, privés et libéraux.

Objectif 8

Construire et ouvrir une offre accessible à tous les professionnels sur les territoires

Compte tenu des enjeux de renforcement de la territorialisation des prises en charge, l'ANFH souhaite contribuer à la construction d'une offre facilement accessible sur les territoires aux différents professionnels de la santé quel que soit leur secteur d'activité ou leur statut (professionnels relevant de la fonction publique territoriale, libéraux,...).

Pour répondre à cet objectif, l'ANFH poursuivra son travail pour lever certains freins d'accès à son offre, notamment en proposant une ingénierie administrative et financière simplifiée. Elle mettra également en place une gestion des actions de formation pour des groupes de professionnels à exercice multiple (hospitalier/mixte/libéral,...) permettant de contribuer au renforcement de la coordination des acteurs, dans un objectif de continuité des soins et d'optimisation du parcours pour les patients.

Les actions à mener

- Faciliter l'accès à l'offre de l'ANFH à l'ensemble des professionnels des secteurs indépendamment de leur statut
- Mettre en place des actions de formation pour des groupes de professionnels à exercice multiple (hospitalier/mixte/libéral,...)

Objectif 9

Faciliter le déploiement et l'accès à des actions de formation « médecins/non médecins »

L'ANFH propose depuis plusieurs années des formations ouvertes à la fois aux médecins et aux non médecins. Cependant, la fréquentation de ces formations par le personnel non médical reste faible, alors même que certaines formations auraient plus d'impacts si elles étaient suivies par un collectif « médecins/non médecins ».

Dans le cadre de cet objectif, l'ANFH souhaite élargir son offre de formation pluri-professionnelle et encourager, à travers la mobilisation des fonds mutualisés, la constitution de groupes mixtes « médecins/non médecins » sur les territoires.

Les actions à mener

- **Susciter le développement d'une offre de formation pluri-professionnelle**
- **Encourager, à travers la mobilisation de fonds mutualisés, la constitution de groupes mixtes « médecins/non médecins » sur les territoires**



L'ANFH facilite les formations collectives entre professionnels médicaux/non médicaux



L'ANFH accompagne
la mise en œuvre des projets
territoriaux de santé.

Objectif 10

Poursuivre et adapter l'accompagnement des établissements et des équipes dans le cadre des projets territoriaux de santé

Dans le cadre de cet objectif, l'ANFH souhaite accompagner la mise en place des nouveaux projets territoriaux de santé en proposant une offre en cohérence avec les évolutions des territoires, des établissements et des équipes (mise en place de Communautés Professionnelles Territoriales de Santé (CPTS), des hôpitaux de proximité,...). L'ANFH a par ailleurs développé ces dernières années un accompagnement des GHT et des GCSMS à différents niveaux : analyse des évolutions des « métiers » impactés par les nouvelles configurations territoriales, mise en place de parcours « métiers », appui au déploiement du projet médical partagé, etc... L'ANFH souhaite maintenir et renforcer ces efforts.

Les actions à mener

- Proposer une offre d'accompagnement à la mise en place des projets territoriaux de santé (CPTS, hôpitaux de proximité,...)
- Renforcer l'accompagnement des établissements et des équipes dans le cadre des coopérations territoriales (GHT, GCSMS,...)
- Accompagner l'évolution des métiers impactés par les recompositions territoriales



Ambition 4

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

Anticiper les impacts des évolutions scientifiques, techniques et numériques sur les métiers et les organisations

Renforcer l'offre sur les thématiques du développement durable, de la Responsabilité Sociale des Etablissements et de l'égalité professionnelle



L'ANFH accompagne
les transformations
numériques.

Objectif 11

Anticiper les impacts des évolutions scientifiques, techniques et numériques sur les métiers et les organisa- tions

Dans le cadre de cet objectif, l'ANFH souhaite renforcer et développer son offre d'accompagnement dans le cadre du développement actuel des techniques et des progrès médicaux dans les pratiques professionnelles. Des actions de formation nationales (AFN) pourront être mises en place sur ces thématiques et l'offre de l'ANFH pourra être étoffée. L'ANFH souhaite également accompagner, au travers des fonds d'animation régionale et/ou du développement de projets régionaux, la mise en œuvre de l'e-santé. Cette offre inclura l'accompagnement des établissements dans les mutations engendrées par la transformation numérique. La thématique de l'intelligence artificielle et de ses impacts sur les organisations et métiers devra aussi être prise en compte. Enfin, l'ANFH sera soucieuse de prévenir la fracture numérique et « illectronisme » chez les agents en renforçant la dimension numérique dans son offre, y compris en termes de savoirs de base et de parcours professionnalisants ou certifiants.

Les actions à mener

- Développer une offre sur les territoires permettant d'accompagner les impacts des progrès techniques et scientifiques sur les métiers et les pratiques professionnelles
- Soutenir les établissements dans l'adaptation de leur organisation en lien avec la e-santé et la transformation numérique
- Renforcer la dimension numérique dans l'offre de formation



L'ANFH aide les établissements à intégrer les dimensions d'égalité professionnelle et de développement durable dans leurs politiques.

Objectif 12

Renforcer l'offre sur les thématiques du développement durable, de la Responsabilité Sociale des Établissements et de l'égalité professionnelle

Déjà engagée dans quelques régions, les projets d'accompagnement des établissements autour des thématiques du développement durable et de la RSE seront renforcés sur les territoires. Cette offre devra permettre de prendre en compte les volets des politiques sociales tels que l'égalité femme/homme ou la QVT, mais aussi les enjeux environnementaux dans les différents domaines d'activité des établissements (soins, énergie, achats, gestion des déchets, gaspillage alimentaire...). Cette offre pourra s'accompagner de formations afin de structurer cette compétence au sein des établissements.

Les actions à mener

- Appuyer les établissements dans les domaines du développement durable et professionnaliser les acteurs
- Appuyer les établissements dans leurs démarches RSE et de prise en compte des enjeux d'égalité professionnelle



CHIAN
TIER
TRANS
VERSE
20-23

Partie 3

Des chantiers transverses

Afin d'atteindre les objectifs, 4 chantiers transverses précisent les principaux moyens que se donne l'ANFH pour atteindre ces ambitions 2020-2023.

- Développer les outils d'évaluation de la qualité
- Simplifier et dématérialiser les circuits
- Enrichir l'offre sur fonds mutualisés
- Renforcer le positionnement de l'ANFH dans un nouvel environnement institutionnel

Développer les outils d'évaluation de la qualité

L'ANFH développera les démarches de contrôle de qualité des organismes de formation, en cohérence avec les évolutions des règles du droit de la formation. Elle renforcera également les démarches d'évaluation, que ce soit au niveau des actions de formation ou au niveau de son offre de services.

- **Amplifier la démarche de contrôle de qualité des organismes de formation en cohérence avec l'évolution des règles du droit de la formation**
- **Développer des dispositifs et outils d'évaluation des formations et partager les résultats**
- **Renforcer et systématiser les démarches d'évaluation de notre offre de services**

Simplifier et dématérialiser les circuits

L'ANFH poursuivra le déploiement de Gesform Evolution dans l'ensemble des régions. Sur la période 2020-2023, elle adaptera l'outil aux évolutions du secteur et travaillera à son interopérabilité avec d'autres systèmes d'information. Afin de faciliter les échanges avec les adhérents, les process de simplification/dématérialisation seront renforcés et une plateforme « agents » sera mise en place.

- **Finaliser le déploiement et adapter Gesform Évolution aux évolutions de la formation et des organisations**
- **Développer et maintenir l'interopérabilité des outils SI avec ceux des acteurs du champ de la formation et de la fonction publique**
- **Simplifier les circuits et renforcer la dématérialisation des supports**
- **Mettre en place une plateforme « agents » facilitant les échanges et la gestion des informations**

Enrichir l'offre sur fonds mutualisés

L'ANFH renforcera la mutualisation de ses fonds pour proposer des offres de formation et d'accompagnement enrichies pour ses adhérents. Des projets d'accompagnement thématiques (QVT, égalité professionnelle, maintien dans l'emploi, RSE,...) seront proposés dans l'ensemble des régions.

- Soutenir la montée en charge du FQ & CPF
- Modéliser et déployer des dispositifs d'appui intégrant un volet « accompagnement » des établissements dans chaque délégation
- Renforcer les politiques d'animation régionale
- Organiser et rationaliser l'achat de formation
- Faciliter l'accès à une offre de formation numérique

Renforcer le positionnement de l'ANFH dans un nouvel environnement institutionnel

Dans le nouvel environnement institutionnel, l'ANFH poursuivra, enrichira et développera ses partenariats institutionnels, au niveau national et dans les régions. De nouvelles conventions nationales seront formalisées (CNSA, FIPHFP, CNFPT, ANACT,...). D'ici 2023, l'ANFH mettra également en place un observatoire de métiers de la santé et du médico-social.

- Elargir et renforcer les partenariats institutionnels (notamment, inter fonctions publiques et interprofessionnels)
- Mettre en place un observatoire des métiers de la santé et du médico-social, potentiellement commun avec l'OPCO Santé et systématiser la capitalisation et l'exploitation des cartographies

ANFH

—

Siège

265, rue de Charenton
75012 Paris

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