

Rapport d'activité 2020

Édito

Ophélie Labelle,
présidente de l'Anfh

Éric Guyader,
vice-président de l'Anfh

Depuis le printemps 2020, les secteurs de la santé, du médico-social et du social sont au cœur de la crise sanitaire. Les établissements et les personnels de la Fonction publique hospitalière sont en première ligne dans la lutte anti-Covid-19. Avec les moyens et les attributions qui sont les siens, l'Anfh s'efforce d'agir au mieux pour les accompagner et les soutenir : la formation continue est plus que jamais nécessaire. En effet, dans ce contexte, les problématiques RH se font plus saillantes encore : comment anticiper efficacement, attirer et fidéliser les professionnels ? Et d'autant plus vers certains métiers ou certains territoires qui présentent un déficit d'attractivité ? Comment mettre les justes compétences, comment qualifier en face des besoins ?

En 2020, l'Anfh a ainsi mis en place un plan de soutien massif et d'investissement dans la formation et l'accès aux qualifications, pour agir sur les compétences en place mais aussi penser à l'après Covid, pour que le système de santé et les établissements soient mieux armés. Au travers de son projet stratégique 2020-2023, elle réaffirme la priorisation des formations diplômantes et certifiantes et l'importance de la prise en compte des parcours, grâce au conseil en évolution professionnelle. L'accent est mis également sur une accessibilité diversifiée des formations, avec une offre en e-learning notamment. Ce projet s'efforce aussi de tenir compte de l'ensemble des problématiques et des besoins des établissements, en leur proposant des outils adaptés.

La formation continue est également un levier important pour les institutions, qui doivent mener des transformations souvent complexes et profondes. La crise est l'occasion de mener une réflexion sur la manière dont la FPH s'adapte aux changements en cours. Dans ce contexte, le Ségur de la santé a prévu que les Inspections générales des affaires sociales (IGAS) et de l'Enseignement supérieur et de la recherche (IGESR) lancent une mission Formation en 2021. Elle sera chargée de dresser un état des lieux en identifiant les freins à l'accès à la formation et en formulant des pistes pour les lever. Un plan d'action national sera ainsi proposé.

L'Anfh y apportera toute son analyse et sa connaissance du sujet. Ses instances y travaillent activement, pour accompagner les établissements adhérents et l'ensemble du personnel hospitalier.

Suite aux travaux autour de l'attractivité des métiers du grand âge, et en conséquence de la crise actuelle, la voie d'accès à la formation via l'apprentissage pourrait devenir un levier supplémentaire pour l'attractivité des métiers la Fonction publique hospitalière, quelle que soit la filière (soin, rééducation, médico-technique, logistique, administrative, etc.).

Sommaire

L'Anfh en bref	3	Paritarisme	8	Proximité	28
L'OPCA de la FPH					
Année 2020	4	Gouvernance paritaire	10	Gesform Évolution	30
Les temps forts		La règle du paritarisme		En phase avec l'évolution de la formation	
L'invité de l'Anfh		Tribune du BN	11	Action de l'Anfh	32
« Il faut se donner les moyens de répondre aux besoins émergents »		« Les valeurs de l'Anfh, outils précieux, d'autant plus en temps de crise »		Soutenir la professionnalisation des équipes formation	
Par Michel Laforcade, ancien directeur général de l'ARS Nouvelle-Aquitaine et coordonnateur de la mission nationale sur l'attractivité des métiers de l'autonomie.	6	Projet stratégique	12	Partenariats 2020	34
		Première année de mise en œuvre du PS 2020-2023		Plusieurs sources de financements complémentaires	
		Tribune du BN	13	L'offre de formation de l'Anfh	36
		« Plusieurs avancées menées de front en 2020 »		Des actions clés en main	
		DPC médical	14	L'offre de services de l'Anfh	38
		Organisation et actions 2020		Éclairer les démarches métiers/compétences	
		Tribune du CDPCMH	15	Les supports de communication de l'Anfh	40
		« L'Anfh s'implique pour lever les freins à l'utilisation du DPCm »		Des informations pour les établissements	
		Solidarité	16	Le prix Anfh	41
				Valoriser les initiatives originales, développer les compétences	
		L'Anfh, l'OPCA de la FPH	18	L'Anfh	42
		Cinq fonds collectés		16 délégations régionales, 26 délégations territoriales	
		Actions du Plan de formation	20		
		Articuler la formation avec la stratégie d'établissement			
		Études promotionnelles	22		
		Accéder à un nouveau diplôme			
		Dispositifs individuels	24		
		Progresser dans son parcours			
		DPC médical	26		
		Financer le développement professionnel continu des médecins			
				L'Anfh en chiffres	44
				Les chiffres-clés 2020	

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

Solidarité

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

Proximité

Avec seize délégations régionales regroupant vingt-six 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 2020

Les temps forts

MARS

Mise à disposition de l'outil « les clés de l'égalité »

La Fonction publique représente 20 % de l'emploi en France et 62 % de ses agents sont des femmes. Pourtant, des différences de situation sont encore constatées entre les femmes et les hommes, notamment dans leurs parcours professionnels. Investie sur la question de l'égalité femmes-hommes, l'Anfh met à disposition l'outil « les clés de l'égalité » sur l'ensemble du territoire national, et s'attache à décliner en interne ces principes d'égalité, ce dont atteste sa note globale de 89/100 à l'index de l'égalité femmes-hommes.

AVRIL

De nouveaux outils de formation à distance

L'Anfh a accéléré la mise en place de plusieurs outils prévus dans son projet stratégique : dématérialisation des demandes de formation, lancement d'un espace digital de formations en e-learning, etc. Dans le cadre de la crise sanitaire, elle propose également un espace recensant les ressources gratuites liées à la Covid-19.



JUIN

Bertrand Longuet, nouveau directeur général de l'Anfh

Le jeudi 28 mai 2020, le Conseil d'administration de l'Anfh a désigné, sur proposition du Bureau national, Bertrand Longuet pour devenir directeur général. Il succède ainsi à Emmanuelle Quillet, directrice générale de l'Anfh de 2011 à 2020.

Un plan massif de soutien à l'investissement formation

Depuis le début de la crise sanitaire, les établissements et les personnels de la FPH sont mobilisés par la lutte contre le Covid-19. Cette mobilisation sans précédent de l'ensemble des acteurs hospitaliers a mécaniquement conduit à l'annulation ou au report de nombreuses formations programmées durant le premier semestre 2020.

C'est pourquoi, le Conseil d'administration de l'Anfh a décidé de modifier les règles de report et d'initier un plan massif d'aide à la formation qui s'inscrira

sur les trois années d'exercices à venir et viendra conforter considérablement les enveloppes habituellement consacrées à la promotion professionnelle. Sur le plan concret, trois axes de travail ont été validés pour une mise en œuvre en concertation avec les acteurs de terrain :

1. l'assouplissement des règles de report ;
2. l'assouplissement des règles d'éligibilité ;
3. l'investissement et la modernisation de l'outil de formation.

JUILLET

L'Anfh publie les chiffres de la formation dans la FPH

Dans le cadre de son rapport d'activité, l'Anfh publie les grands chiffres-clés à retenir de l'année 2019, qui a également été marquée par l'adoption du projet stratégique 2020-2023, projet qui vise à accompagner les parcours des agents, notamment au travers de dispositifs de formations qualifiantes et certifiantes, et les établissements dans leurs politiques de formation et de ressources humaines.



SEPTEMBRE

Dispositif « compétences-clés » renforcé, déploiement du dispositif « 4C »

Le Projet stratégique 2020-2023 affirme dans son premier objectif, l'ambition de l'Anfh de déployer un dispositif national autour des « compétences-clés » spécifiquement adapté aux problématiques rencontrées par les établissements et les agents des secteurs de la santé, du médico-social et social. Ce nouveau dispositif d'accompagnement et de formation aux compétences-clés, le dispositif « 4C » (pour « des Clés pour des Connaissances, des Compétences et une Carrière ») est proposé aux établissements adhérents et à leurs agents depuis le 1^{er} trimestre 2021.

NOVEMBRE

Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

Dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées qui s'est tenue du 16 au 20 novembre 2020 et à l'occasion de l'année nationale de la bande dessinée, onze établissements charentais de la FPH, soutenus par l'Anfh et le Fiphfp, ont décidé de rééditer un livret et des affiches de bandes dessinées en films d'animation pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap et lutter contre les stéréotypes dont ils font l'objet.



DÉCEMBRE

Plan de soutien Covid-19

Pour lutter contre la pandémie de Covid-19, l'ensemble des acteurs hospitaliers s'est mobilisé. De nombreuses formations programmées en 2020 ont été reportées ou annulées. C'est pourquoi, le CA de l'Anfh avait décidé en mai 2020 d'initier un plan massif d'aide à la formation et la qualification, qui a produit des premiers effets par l'augmentation de 20 % du nombre de départs en promotion professionnelle et l'engagement des établissements dans des plans de transformation des conditions de réalisation de la formation. La deuxième vague de la crise sanitaire a conduit les instances de l'Anfh à renforcer et amplifier ces mesures dérogatoires pour soutenir et sécuriser les départs en formation du personnel de la Fonction publique hospitalière.

L'invité de l'Anfh

« Il faut se donner les moyens de répondre aux besoins émergents »

Michel Laforcade,
ancien directeur général de l'ARS
Nouvelle-Aquitaine et coordonnateur de
la mission nationale sur l'attractivité des
métiers de l'autonomie.

La crise sanitaire a mis en évidence certaines forces, mais aussi certaines difficultés pour les professionnels des secteurs sanitaire, social et médico-social. Vous êtes ancien directeur général d'ARS : quel est votre regard sur la situation et les enjeux ?

La crise sanitaire actuelle met en évidence des talents exceptionnels. Ces professionnels exercent un métier rempli de sens et dans un contexte encore plus délicat, ils sont capables de donner encore plus d'eux-mêmes. Les gestes d'engagement et de solidarité sont éclairants : retour volontaire des retraités, des personnes en disponibilité, départs spontanés vers les régions les plus touchées par la Covid-19.

Face à l'urgence, la capacité de réactivité et l'aptitude à innover sont au rendez-vous : création de centaines de lits de réanimation en quelques jours, développement exponentiel de la télémedecine, aide aux EHPAD lors de la première vague (infectiologie, hygiène, équipes mobiles gériatriques...), mobilisation en faveur de la vaccination, partenariats publics-privés, développement des délégations de tâches indispensables... Mais de réelles difficultés se sont faites jour ou sont devenues

plus apparentes. Nous avons oublié à quel point ces métiers peuvent être difficiles, notamment par cette confrontation permanente à la mort. Nous savons aussi désormais de manière indubitable que certains secteurs manquent de personnel, la gériatrie et les EHPAD notamment. Nous devons tirer les leçons de cette crise qui – c'est la loi du genre – a surtout servi de révélateur à des réalités que nous ne voulions pas voir ou ne savions pas observer. Ces leçons éclaireront les enjeux à venir : l'importance de progresser concrètement dans la qualité de vie au travail car prendre soin des soignants devient une absolue priorité, la capacité à former à de nouveaux métiers (la coordination, la gestion de situations complexes, l'accompagnement au parcours, la préparation des crises), la capacité à permettre des parcours professionnels faits d'allers et retours entre établissement et domicile, public et privé, métiers du spon et du prendre soin, etc.

Le Premier ministre vous a confié une mission sur le pilotage et le déploiement d'un plan d'action interministériel pour l'attractivité des métiers de l'autonomie. Quels sont vos constats pour expliquer ce manque d'attractivité et comment y remédier ?

Le relatif manque d'attractivité amène d'abord à un constat paradoxal. La population a une vision très positive de ces métiers, sans que

cela se traduise par une volonté massive de les exercer (en particulier les métiers d'aide-soignant et d'aide à domicile). Mais ce manque d'attractivité a aussi des raisons très objectives. Ainsi, les rémunérations : le Ségur a produit des avancées considérables, mais nous partions de très loin. Quand on comparait le revenu moyen des infirmiers, aide-soignants salariés de l'aide à domicile au sein de l'OCDE, la place de la France était peu enviable.

Ensuite, les contraintes peuvent faire peur dans un contexte où les jeunes générations veulent relier intérêt pour le travail et qualité de vie personnelle.

Enfin, dans un monde où l'on cache la maladie, la douleur et la mort, il est légitime de douter de sa capacité à les côtoyer chaque jour dans son univers professionnel.

Comment la formation professionnelle tout au long de la vie peut-elle contribuer à l'attractivité des métiers de l'autonomie ?

Nous ne répétons jamais assez, combien cette formation professionnelle, tout au long de la vie est un facteur d'attractivité. La formation continue qui offre des moments de ressourcements indispensables est aussi un moyen de remise à niveau de ces connaissances et donc de réassurance personnelle. Elle doit être amplifiée et facilitée. Il faut que ces parcours soient plus nombreux et qu'ils soient accompagnés, tutorés, facilités car certaines étapes sont



« Il faut que les parcours de formation soient plus nombreux et accompagnés. »

compliquées. Il est grand temps de simplifier la VAE qui parfois ressemble à un véritable parcours du combattant.

Comment anticiper efficacement les besoins en compétences des années à venir ?

L'anticipation des besoins non visibles est difficile : qui avait prédit la Covid-19 ? Il faut se donner les moyens de mieux répondre aux besoins émergents. Quelques tendances semblent se dessiner pour les années à venir : des métiers qui

devront trouver l'équilibre entre l'indispensable technique et la dimension relationnelle (soigner et prendre soin), des métiers de la coordination et du parcours, des métiers de « l'aller vers » en direction de tous ceux qui sont éloignés du système de santé, des métiers de la prévention dans un pays qui excelle pour le soin mais qui néglige trop souvent la prévention.

Que préconisez-vous afin d'agir pour le développement de l'apprentissage au sein de la FPH ?

Il est assez frappant d'observer qu'après la loi de 2018, l'apprentissage a connu un développement exponentiel... sauf dans notre secteur, où il décolle à peine ! C'est pourtant un mode de recrutement fondamentalement intéressant dans le monde sanitaire et médico-social. Certes, des contraintes pesaient sur le secteur mais elles sont levées ou en passe de l'être pour beaucoup

d'entre elles : réécriture des référentiels de formation des AS favorisant l'alternance propre à l'apprentissage et les cursus partiels pour les apprentis qui n'ont validé que certains blocs de compétences au titre de la VAE, exclusion des places de formation en apprentissage des quotas arrêtés par les régions, décret permettant à l'Anfth de financer l'apprentissage... D'autres solutions sont à portée de main : engagement ferme des employeurs, politique offensive de créations de CFA dont le modèle économique est aujourd'hui équilibré.

Comment donner des perspectives aux agents : en termes d'évolution professionnelle, mais aussi en termes de sécurisation du parcours, et notamment de reconversion ?

Constatons d'abord que les avancées salariales du Ségur et du « post Ségur » ne sont pas rien dans les perspectives données aux agents de la FPH. Il est souhaitable de développer et d'accompagner les possibilités de reconversion interne au sein de la FPH. Jamais un(e) AS ou un(e) IDE n'a eu autant de possibilités de s'inscrire dans un parcours diversifié. Mais il faut les faire connaître, les faciliter et les considérer comme un facteur-clé de l'attractivité et de la qualité de vie au travail. Tout cela ne sera possible qu'en obtenant de multiples candidatures pour remplacer ceux qui s'engagent dans un parcours diversifié. C'est ce que je m'attache à favoriser.

PARITARRIS
VE

« Face à la situation, l'Anfh a souhaité mettre en place un plan de soutien massif et d'investissement dans la formation et la qualification. »

Gouvernance paritaire

La règle du paritarisme

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

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

Instances nationales en 2020

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

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

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

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

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

Instances régionales en 2020

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. Il décline également la politique régionale à l'échelle territoriale.



« Les valeurs de l'Anfh, outils précieux, d'autant plus en temps de crise »

De haut en bas :
Olivier Rastouil (FHF),
Céline Blondiaux (CFDT),
et Agnès Lyda-Truffier (FHF),
Bureau national.



Pour lutter contre la pandémie de Covid-19, l'ensemble des acteurs hospitaliers s'est mobilisé, Anfh y compris. À situation exceptionnelle, mesures exceptionnelles. De nombreuses formations programmées l'année 2020 ayant été reportées ou annulées, alors que le besoin de compétences et de ressources humaines se fait sentir dans les établissements, l'Anfh a mis en place un plan de soutien massif et d'investissement dans la formation et la qualification. Ce plan a été décidé par le Conseil d'administration en mai 2020. L'objectif est d'agir sur le vivier de compétences et de penser aussi à l'après Covid, pour que le système de santé et les établissements soient mieux armés.

Premiers effets : l'augmentation de 17,3 % du nombre de départs en promotion professionnelle et l'engagement des établissements dans des plans de transformation des conditions de réalisation de la formation. La deuxième vague de la crise sani-

taire a conduit les instances à renforcer et amplifier ces mesures dérogatoires pour soutenir et sécuriser les départs en formation. Le Conseil d'administration du 16 décembre a ainsi adopté plusieurs mesures. Tout d'abord, la mise à disposition d'une enveloppe complémentaire de 28,4 millions d'euros en 2021 sur les fonds mutualisés pour sécuriser et renforcer le financement des études promotionnelles. Ensuite, l'incitation à l'acquisition de diplôme par les professionnels en poste – notamment les faisant-fonction – via les EP, mais aussi via un dispositif de soutien renforcé à la VAE (individuelle et collective). Enfin, pour renforcer l'attractivité des métiers de la FPH et attirer davantage de jeunes professionnels, le CA a décidé de travailler aux modalités permettant à l'Anfh de contribuer au développement de l'apprentissage dans la FPH, notamment à travers la mobilisation de fonds mutualisés.

On le voit, la mutualisation, l'un des piliers de l'Anfh, est essentielle en ces temps de crise. Ressource-clé issue de la solidarité financière des établissements, c'est aussi un outil adaptable et mobilisable de manière ciblée pour répondre aux besoins des établissements lorsqu'une situation exceptionnelle se présente. Aux côtés de la mutualisation et de la solidarité, le paritarisme quant à lui, a montré une nouvelle fois sa pertinence dans les décisions à prendre tout au long de l'année 2020.



Projet stratégique

Première année de mise en œuvre du PS 2020-2023

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 2020-2023 est un document qui permet de fixer ensemble, paritaire-ment, les grands enjeux et orientations qui vont guider l'action de l'Anfh pour les quatre prochaines années, 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.



« Plusieurs avancées menées de front en 2020 »

De gauche à droite :

Gilles Manchon (FO),
Ophélie Labelle, présidente 2021 (CGT)
et Éric Guyader, vice-président (FHF),
Bureau national.

2020, première année de déploiement du PS 2020-2023, a vu le lancement ou le développement de plusieurs chantiers. Dans le cadre de l'ambition 1, le groupe de travail « compétences-clés » lancé en 2019 a travaillé sur un nouveau dispositif national, dénommé « 4C » pour « des Clés pour des Connaissances, des Compétences et une Carrière ». Celui-ci rentre en vigueur début 2021 et vise à accompagner les agents en situation d'illettrisme et ceux nécessitant une remise à nouveau. Il comprend un volet sensibilisation, un volet professionnalisation des acteurs et repérage, puis les parcours de formation pour les agents¹. Parallèlement, d'importants travaux ont été conduits sur l'accompagnement à la mise en œuvre de l'entretien professionnel. Réglementation,

enjeux, techniques, etc., un dispositif complet de formations et d'outils a été défini, pour une application dès le premier trimestre 2021.

Dans le cadre de l'ambition 2, le groupe national sur la QVT et les secondes parties de carrière, lancé en avril 2020, a travaillé sur la structuration d'une offre nationale et ses modalités de déploiement dans toutes les délégations. Une boîte à outils est en cours de préparation. Et n'oublions pas le travail sur le renouvellement d'une plateforme e-learning dont le cahier des charges a été formalisé en novembre 2020. Elle comprendra un catalogue grand public en libre accès, un accès sécurisé à l'offre de formation Anfh, tout comme l'offre de formation des établissements à destination de leur personnel.

Dans le cadre de l'ambition 4, un groupe national « RSE, développement durable et égalité professionnelle » a été constitué en avril 2020 pour favoriser et accompagner la prise en compte de ces dimensions dans les politiques conduites par les établissements. Il s'agit ici d'appuyer et d'outiller la professionnalisation des différents acteurs concernés

dans les établissements : gestionnaires, personnels médicaux, soignants, techniques, logistiques, RH, etc. Les travaux portent sur la réglementation, les cadres juridiques, les outils déjà existants. Le sujet de l'égalité professionnelle se traduit par la généralisation d'un outil très concret et d'une offre complète, ouverts à l'ensemble des délégations fin 2021.

Par ailleurs, le déploiement et les réactualisations des cartographies des personnels non médicaux se poursuivent au niveau national.

Côté chantiers transverses, l'accent a été mis sur Gesform Évolution et son déploiement : il sera mis à la disposition de tous les adhérents courant 2021. Sans oublier LA ForMuLE et l'accompagnement à son utilisation, avec déjà 600 comptes utilisateurs créés et 597 modules de formation.

Saluons les efforts des équipes et des collaborateurs qui ont travaillé sur tous ces sujets, dans des conditions inédites et des réunions à l'organisation parfois délicate.

1. anhf.fr/actualites/competences-cles-dispositif-4c

DPC médical

Organisation et actions 2020

Quatre réunions du Cdpcmh ont eu lieu en 2020. Les membres du conseil ont travaillé sur de nombreux points, dont entre autres, des formations achetées au niveau national destinées aux personnels médicaux ou les relations avec l'ANDPC.

Le Conseil du développement professionnel continu médical hospitalier (CDPCMH)

est une instance nationale paritaire. Un président et un vice-président sont élus chaque année au sein du Cdpcmh en respectant la règle de l'alternance entre FHF et intersyndicats de PH. Quatre représentants (deux titulaires et deux suppléants) du CDPCMH sont membres du Conseil d'administration de l'Anfh.

Composition paritaire

Cinq représentants de la FHF dont trois présidents de CME et cinq représentants des intersyndicats de 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.
- **Définir** les règles de prise en charge et de remboursement des frais liés au suivi des programmes DPC.
- **Ratifier** les décisions de prise en charge des dossiers et examiner les éventuelles demandes de réexamen des refus de prise en charge déposées par les établissements.
- **Approuver** un rapport annuel d'activité relatif au DPC.
- **Déterminer** l'utilisation des fonds mutualisés.

« L'Anfh s'implique pour lever les freins à l'utilisation du DPCm »

De gauche à droite :
Anne David-Bréard,
présidente du CDPCMH
et Jean-Marie Woehl,
vice-président.



Le DPC est un dispositif de maintien des compétences destiné aux professionnels de santé. L'obligation de DPC 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 doit justifier de son engagement dans une démarche de développement professionnel continu comportant des actions de formation, d'analyse, d'évaluation et d'amélioration de ses pratiques et de gestion des risques. La démarche doit comporter au moins deux de ces trois types d'actions, dont au moins une action s'inscrivant dans le cadre des orientations prioritaires et enregistrée sur la plateforme de l'Andpc. En 2020, on peut noter que les spécialités les plus représentées sont la chirurgie pour 27%, la médecine générale pour 12% et l'oncologie pour 9%. Néanmoins, on constate que ces

formations ne sont pas suffisamment utilisées, ainsi on note une consommation incomplète des crédits depuis plusieurs années, témoignant d'une inadéquation entre l'offre prioritaire disponible, et les modalités de son accès et l'exercice hospitalier.

En 2020, la crise sanitaire a de plus fortement limité les possibilités de départ, impactant le nombre de dossiers traités, qui s'est établi à environ 27 000 contre près de 50 000 en 2019. Le Ségur de la santé et les travaux en cours autour de la recertification pourraient aussi changer quelques paramètres, à la fois sur la simplification du dispositif et son adaptation aux différents modes d'exercice. L'année 2021 apportera des éclaircissements, et l'Anfh souhaite s'impliquer auprès de ses partenaires pour lever les freins à la bonne utilisation du DPC au sein des établissements. On peut en revanche se réjouir de l'augmentation de l'offre mutualisée

achetée par l'Anfh à disposition des praticiens, spécifiquement destinée au personnel médical : vie professionnelle en équipe hospitalière ; connaître l'environnement institutionnel et comprendre ses évolutions ; construire un projet en équipe ; accompagnement du développement des compétences et des carrières, mais aussi l'ouverture de nombreuses formations interprofessionnelles associant personnel médical et non médical.

Les délégations se sont bien saisies de ces AFN et la communication qui a été faite auprès des établissements a bien fonctionné.

En ce qui concerne les orientations thématiques à venir, les suites de la crise sanitaire, la promotion du travail collectif, les politiques de qualité de vie au travail pourraient particulièrement faire l'objet d'offres et de propositions de formation ou d'accompagnement de la part de l'Anfh.

so

LIDA

RI

TÉ

« L'avantage d'être un établissement de proximité, c'est que nous connaissons les agents et pouvons les suivre individuellement. »

Chantal Maigné,
responsable de la formation
continue au Centre hospitalier
des Marches de Bretagne

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.

→ **605 526 k€** collectés en 2020

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 d'une contribution complémentaire de l'Agence nationale du DPC.

→ **25967 k€** collectés en 2020

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.

→ **64046 k€** collectés en 2020

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.

→ **192138 k€** collectés en 2020

4,8%

ESAT⁶

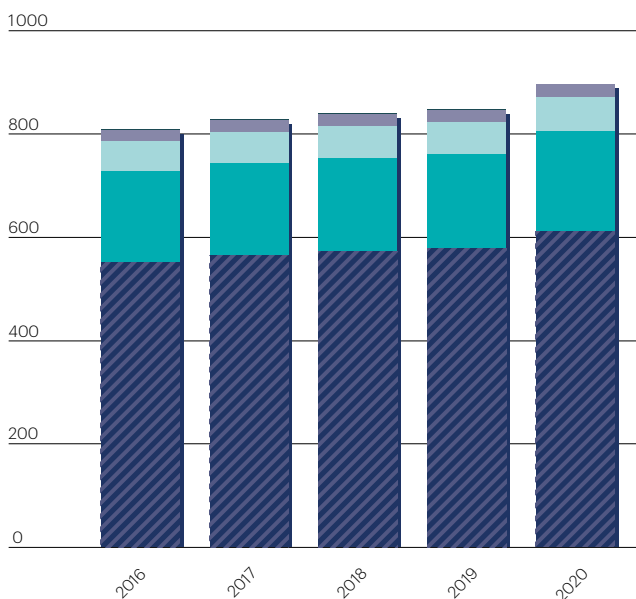
Les pouvoirs publics ont chargé l'Anfh, via une convention, de collecter auprès des ESAT de la FPH la contribution globale destinée au financement de la formation professionnelle des travailleurs handicapés accueillis. Cette cotisation à l'Anfh est volontaire et possible pour les établissements adhérents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

→ **496 k€** collectés en 2020

+ DE 888,1

M€ collectés
en 2020

Évolution de la collecte entre 2016 et 2020 (M€)*



● PLAN ● FMPE ● CFP ● DPCM ● ESAT

En 2020, la collecte totale s'élève à plus de 888,1 M€* et est en augmentation de 4,9% par rapport à 2019. Cette évolution s'explique par l'évolution de la masse salariale des établissements, suite aux revalorisations salariales issues des accords du Ségur de la santé ainsi que par les effets liés à la crise sanitaire (recrutements et/ou heures supplémentaires effectués dans les établissements publics de santé), et les nouvelles adhésions au Plan de formation.

* hors cotisations sur exercices antérieurs, et ESAT inclus.

Lexique

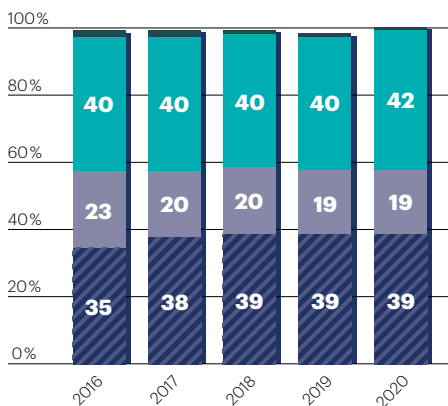
- 1. FPTLV:** Formation professionnelle tout au long de la vie.
- 2. DPC:** Développement professionnel continu et **DPCM:** Développement professionnel continu médical.
- 3. FPH:** Fonction publique hospitalière.
- 4. CFP-VAE-BC:** Congé de formation professionnelle, Validation des acquis de l'expérience et Bilan de compétences.
- 5. FMPE:** 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.

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 2016 et 2020



● A ● B ● C ● Autres (1 à 2%)

Malgré la baisse généralisée des départs en formation, la part des départs en formation des agents de catégorie C augmente. En 2020, cette catégorie représente 42% des départs en formation enregistrés au titre de l'agrément Plan des établissements adhérents, contre 40% en 2019. *Autres : principalement emplois aidés ou non répartis.*



64%

des départs enregistrés au titre de l'agrément Plan de formation concernent des agents éligibles au DPC, soit + 387 000 départs.

+ de 301 000

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.

+ de 603 000

départs en formation en cours de réalisation ont été enregistrés au titre de l'agrément plan 2020 des établissements adhérents, contre **près de 976 000 en 2019**. Cette baisse résulte des annulations et/ou reports de formation liés à la mobilisation des agents par les établissements dans le contexte de crise sanitaire. Comme les exercices précédents, les actions de type 2c restent majoritaires, avec **plus de 316 000 départs** en formation enregistrés.

Répartition des départs en formation en 2020, par genre et par filière
Adhérents Plan



Direction et administration



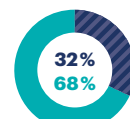
Éducatifs et sociaux



Médico-techniques

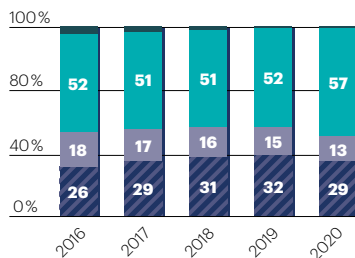


Services de soins



Techniques-ouvriers

Répartition des heures de formation
par catégorie de rémunération, entre 2016 et 2020



● A ● B ● C ● Autres (1 à 4%)

En 2020, les agents de catégorie C concentrent 57% des heures de formations en cours de réalisation enregistrées au titre de l'agrément Plan des établissements adhérents, soit la part la plus élevée atteinte sur la période 2016-2020. *Autres : principalement emplois aidés.*

39,1%

**Taux d'accès à la formation
en 2020 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.

Nombre d'heures de formation enregistrées au titre de l'agrément Plan 2020, par type d'action de formation

12 000 000

10 000 000

8 000 000

6 000 000

4 000 000

2 000 000

0

Type 1
Type 2a
Type 2b
Type 2c
Type 3
Type 4
Type 5
Type 8

Départs en formation des agents éligibles au DPC au titre de l'agrément Plan de formation 2020, par filière



6%

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

94%

concernent la filière
« services de soins et
rééducation ».

Plus de 18,6 millions d'heures
de formation ont été
enregistrées au titre de
l'agrément Plan de formation
2020 pour les établissements
adhérents.

La part consacrée aux études
promotionnelles (type 4*)
représente plus de la moitié
des heures de formations en
cours de réalisation en 2020,
en hausse de 15 points par
rapport à 2019. Cette
évolution s'explique
notamment par les mesures
exceptionnelles validées par
le Conseil d'administration de
l'Anfh en mai 2020, tel que
l'élargissement des reports
autorisés aux ARF futurs**
afin de sécuriser le
financement des études
promotionnelles dans le
contexte de pandémie.

* Type 4 tel que défini par le
décret du 21 août 2008, 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.

** ARF : Accords pour
réalisation de la formation.

Études promotionnelles

Accéder à un nouveau diplôme

Le FMEP représente 0,6% de la masse salariale, qui sont obligatoirement versés à l'Anfh. Ce fonds est réservé au financement des Études promotionnelles. La collecte s'est élevée à 192138 k€ en 2020.

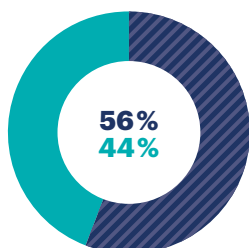
Le financement des Études promotionnelles

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 FORMEP-Fonds régional mutualisé pour les Études promotionnelles);
- le 0,6% – FMEP (Fonds mutualisé des Études promotionnelles);
- les financements mobilisés par l'Anfh auprès de partenaires (CNSA, ARS, FIPHP, 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 2020 par diplôme (tous fonds confondus)



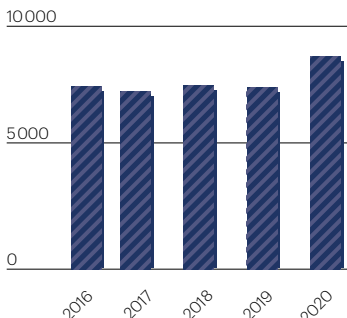
6518

Diplômes d'État d'infirmier en cours de financement en 2020

DE infirmier	6518
DE aide-soignant	3729
Dipl. cadre de santé	1963
DE IBODE	1144
DE infirmier anesthésiste	1133
DE IPA	625
Caferuis	339
DEAS	296
DE puéricultrice	266
Dipl. préparateur pharma hospitalière	255
Autres	2246

Études promotionnelles: nouveaux dossiers accordés entre 2016 et 2020

(en nombre de départs, tous fonds confondus)



En 2020, les études promotionnelles en cours de financement concernent plus de 18500 agents.

+17,3%
de nouveaux départs en formation.

+ DE 18 500

**Études promotionnelles
en cours de financement
en 2020 (tous fonds
confondus), soit +7,9 %
par rapport à 2019.**

« Donner envie d'évoluer et de réussir. »

Questions à...

Chantal Maigné,

responsable de la formation
continue au Centre hospitalier
des Marches de Bretagne.

Comment amenez-vous vos agents vers les Études promotionnelles ?

Nous sommes un établissement de 600 agents et 750 lits et places, dont 540 en Ehpad. Notre force, c'est la formation « développement personnel et communication », priorité régionale de l'Anfh Bretagne depuis 1988, que nous mettons en place depuis sept ans pour les catégories C et depuis trois ans pour les catégories A et B. Elle entre pleinement dans le cadre de la Qualité de vie au travail. En respectivement 12 et 10 jours, cette formation permet aux agents d'acquérir une confiance en soi, de développer l'envie d'apprendre par soi-même, de connaître les différents dispositifs de la formation de l'Anfh, etc. Pour certains agents, c'est vraiment un détonateur ! C'est un véritable tremplin, pour donner envie d'évoluer professionnellement, d'oser et de réussir... par exemple une étude promotionnelle.

Vous ne manquez donc jamais de candidats aux études promotionnelles ?

Oh non ! Chaque année, nous lançons des appels à candidatures en fonction des besoins identifiés par la Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences. Et nous devons alors faire des choix dans la limite du budget prévu. Nous prenons à notre charge deux EP d'aide-soignant par an et nous demandons des financements à l'Anfh pour le reste. En 2020, nous avons ainsi en cours trois EP pour le diplôme d'infirmière, deux pour celui d'accompagnant éducatif et social, et dix pour le diplôme d'aide-soignant.

Comment vous assurez-vous de la réussite de ces EP ?

Les candidats retenus suivent une préparation au concours, notamment pour les aider à constituer leur dossier et les préparer aux entretiens. Et nous avons un taux de réussite proche de 100 % chaque année ! Ensuite, je veille à garder le lien avec les agents tout au long de leur formation. Cela peut être juste un petit mail pour prendre des nouvelles ou redonner un peu de motivation dans les moments de découragement, mais ça aide ! C'est l'avantage d'être un établissement de proximité, nous connaissons les agents et pouvons les suivre individuellement.

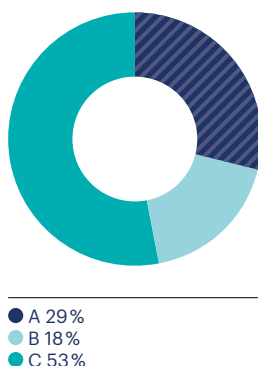


Dispositifs individuels

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 64 046 k€ en 2020. Elle est obligatoirement versée à l'Anfh et finance les Congés de formation professionnelle, les congés pour VAE et pour Bilan de compétences. Les demandes de financement sont directement présentées par les agents auprès de l'Anfh.

Répartition des dossiers de Bilans de compétences accordés en 2020, par catégorie



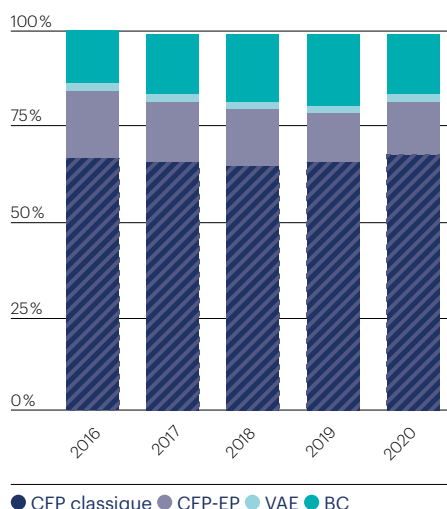
En 2020, plus de 4 600 prises en charge pour un bilan de compétences ont été accordées. Ce nombre est en forte diminution par rapport à 2019 (-21%). 53% de ces bilans de compétences ont été accordés à des agents de catégorie C.



53%

des dossiers
Bilans de compétences
concernent la catégorie C.

Répartition des charges de formation des dossiers en cours de financement sur l'agrément CFP, entre 2016 et 2020



En 2020, le nombre de dossiers en cours de financement au titre de l'agrément CFP est en diminution par rapport à 2019 (plus de 10 000 dossiers, soit -12,7% par rapport à 2019). Les dossiers classiques représentent 68% des charges de formation de cet agrément.

2874 CFP (dossiers classiques)

473 CFP-EP

1152 VAE

5588 BC



« Se former permet de se remotiver, de sortir de la routine. »

Questions à...

Souhila Ben Amar,
assistante socio-éducative
au foyer départemental
de l'enfance de la Marne,
site de Châlons-en-Champagne.

Quel est votre parcours ?

Je suis éducatrice au foyer de l'enfance depuis mars 2000 et avant cela, j'ai occupé des postes dans le même

secteur, d'accompagnement de jeunes dans les MJC, en soutien scolaire... Mais en 2018, j'ai senti une lassitude s'installer dans le travail. J'ai eu envie de me confronter à autre chose. Et il se trouve qu'à ce moment-là, Mme Dumargne, la déléguée régionale de l'Anfh, est venue présenter les actions de l'Anfh et les différents soutiens dont il était possible de bénéficier. Nous avons parlé VAE, bilan de compétences... et je me suis engagée dans la démarche pour en réaliser un.

Ce bilan vous a conduit ensuite à réaliser un CFP, quel a été votre cheminement ?

C'est via ce bilan que j'ai découvert

véritablement le métier de mandataire judiciaire et la formation pour obtenir le certificat national de compétences de « Mandataire judiciaire à la protection des majeurs ». Je me suis rendue compte qu'elle me correspondait : elle me faisait changer d'horizon, tout en restant dans un domaine où je me sens à l'aise. En 2019-2020, j'ai suivi les 300 heures de cours théoriques en alternance avec un stage de 350 heures dans l'association AT10-51. Cela a été très dur, intense, compliqué en plus à cause de la Covid, mais il y a eu des gens formidables pour nous accompagner, comme la responsable pédagogique de la formation, Mme Pougue-Biga, ou encore Mme Delpin, la juge des contentieux de la protection.

Et maintenant ?

Pour l'instant, je suis revenue au foyer de l'enfance... et je croise les doigts pour trouver un poste de mandataire judiciaire rattachée à un établissement hospitalier. Cela me permettrait de rester dans la fonction publique et de conserver mes acquis. Mais les places sont rares. Je vais donc sans doute dans un premier temps passer à 80 % au foyer et travailler une journée par semaine en association. Je ne peux malheureusement pas faire plus pour le moment, les salaires de mandataires judiciaires étant extrêmement bas. En restant ainsi en contact avec le milieu, je pourrai ensuite, éventuellement, me mettre à mon compte.

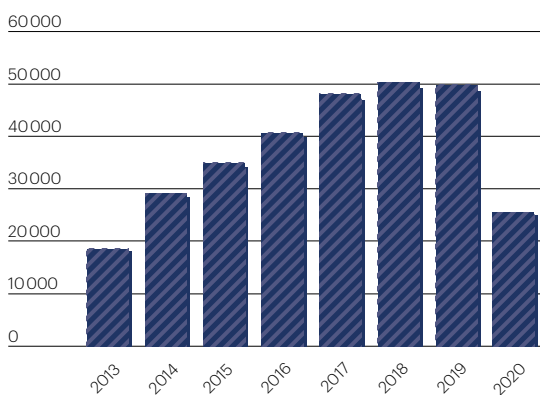
DPC médical

Financer le développement professionnel continu des médecins

En 2020 l'Anfh a collecté 25 967 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.

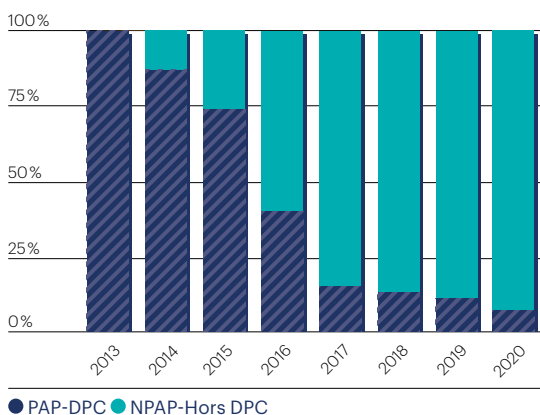
Il s'agit d'une obligation individuelle et triennale inscrite dans une démarche. L'adhésion à l'Anfh permet aux équipes médicales de bénéficier de l'accompagnement de l'Anfh et de financements complémentaires issus de l'Andpc.

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



26 500 départs en formation ont été enregistrés au titre de l'agrément DPCM 2020, soit près de deux fois moins qu'en 2019. Les annulations de programmes ou d'actions de DPC imposées par la crise sanitaire, ont entraîné une diminution des prises en charge, revenant à un niveau inférieur à celui de 2014.

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



Malgré la baisse du nombre de dossiers enregistrés aussi bien pour les programmes ou actions prioritaires (PAP) que les non prioritaires (NPAP), la part des NPAP continue d'augmenter. En 2020, les NPAP représentent 92 % de l'ensemble des prises en charge enregistrées au titre du DPC médical.

« Monter un programme de DPCm nécessite d'être bien entouré. »

Questions à...

Dr. Maria-Cristina Galeazzi,
cheffe de pôle, responsable
du DPCm au GHU Paris-Psychiatrie
et neurosciences.

Le GHU est le résultat de la fusion de trois établissements ; quelles conséquences cela a-t-il eu sur le DPC médical ?

Au moment de la fusion, en janvier 2019, chacun des trois établissements avait une organisation propre en matière de DPC. Nous avons donc commencé par créer une commission du DPC médical, en écho à la nouvelle CME de l'établissement. Il a également fallu refaire toutes les démarches pour se réinscrire en tant que nouvel établissement auprès de l'Andpc, ce qui a finalement été fait en décembre 2019. En parallèle, nous avons commencé à élaborer notre programme de DPC, en proposant au départ deux parcours : « Le circuit du médicament » et « L'éthique soignante et les droits du patient ».

Quelles sont les difficultés dans la mise en place d'un programme de DPC ?

Nous avons rencontré trois obstacles majeurs. D'abord, la lourdeur admi-

nistrative du dispositif. Nous avons eu la chance de pouvoir nous appuyer sur une entité spécialiste de la formation, Sainte-Anne formation, qui a pris en charge l'aspect structuration du programme. Mais pour de petits établissements qui ne disposent pas de tels relais, monter un programme DPC doit être extrêmement compliqué ! La deuxième difficulté est le manque de disponibilité du personnel : en psychiatrie notamment, nous n'avons tout simplement pas le temps ni de donner des formations, ni d'en suivre, même si, pourtant, l'envie est là ! Et enfin, bien sûr, la Covid a compliqué le tout et nous a obligés à arrêter les deux

formations mises en place début 2020, car elles n'étaient pas prévues pour du distanciel.

Quelles sont les prochaines étapes de votre programme DPC ?

Trois autres thématiques sont en gestation et devraient être proposées sur notre plateforme dans un futur proche, si la crise sanitaire le permet : « Perte d'autonomie des personnes âgées », « Visite au domicile » et « Pairs aidants et rétablissement ». Notre but est de pouvoir à terme définir un véritable livret de formation, accessible à nos personnels mais aussi à ceux de l'extérieur.



PRO

XI

MI

TÉ

**Le logiciel Gesform
Évolution continue à
être modifié pour
toujours mieux
structurer les processus
d'évaluation, de GPMC
et de gestion de la
formation.**

Gesform Évolution

En phase avec l'évolution de la formation

Fin 2020, 718 établissements utilisaient Gesform Évolution (GE), dont 400 du module GPMC. Il reste désormais environ une centaine d'établissements à équiper. Chaque semaine, ils sont plusieurs à se manifester pour en bénéficier, aussi l'année 2021 devrait voir un net déploiement de l'outil.

Les modalités de la mise en œuvre de la formation continue évoluant constamment, GE GPMC doit s'adapter en permanence pour offrir de nouvelles fonctionnalités aux établissements adhérents. Ainsi, le logiciel a pris en compte les évolutions récentes sur l'entretien professionnel dans la Fonction publique hospitalière, et il continue à être modifié pour toujours mieux structurer les processus d'évaluation, de GPMC et de gestion de la formation.

Ainsi:

DÈS JANVIER

Le nouveau format de l'entretien a été mis à disposition des établissements. Celui-ci intègre les éléments du modèle de compte rendu de l'arrêté du ministère de la Santé. Des propositions de paramétrages ont été aussi intégrées afin de mieux cadrer les politiques d'objectif des hôpitaux.

EN FÉVRIER

Une modification importante a été réalisée et permet désormais aux cadres de pouvoir ajouter des objectifs fixés l'année précédente même s'ils n'utilisaient pas le logiciel.

EN MARS

GE a intégré une modification de la gestion des habilitations. Celle-ci permet de mieux identifier le rôle des cadres supérieurs et des agents ayant la délégation de l'autorité investie du pouvoir de nomination. De plus, en parallèle de cette évolution, des outils de gestion de l'entretien seront ajoutés. Ainsi les cadres supérieurs pourront avoir accès à l'ensemble des entretiens de leur périmètre de gestion et les valider en nombre. Un menu supplémentaire permettra d'éditer tous les entretiens validés ou de les envoyer par mail aux agents.

EN AVRIL

Le logiciel a intégré un système de calcul automatique de cotation permettant aux établissements d'extraire des éléments sur la valeur professionnelle. Des référentiels d'objectifs et d'agents permettront d'accompagner au mieux l'encadrement dans la réalisation des entretiens.

LES MOIS SUIVANTS

Verront apparaître des éditions permettant d'exploiter dans les meilleures conditions possibles les retours d'information issus des entretiens.

Des didacticiels/vidéos

Afin d'accompagner la prise en main de l'outil Gesform Évolution GPMC par les différents utilisateurs, des outils vont être mis à disposition des établissements.

→ Depuis fin février, un didacticiel sur les entretiens professionnels est disponible pour les évaluateurs. Celui-ci intègre les différentes étapes de l'entretien et est accompagné de vidéos explicitant les manipulations de l'outil GE.

→ En mars, des outils supplémentaires ont été proposés aux équipes RH des établissements. Ceux-ci portent sur l'ouverture du logiciel aux évaluateurs par la gestion des habilitations et des périmètres de droit; un autre est dédié à la préparation de la campagne d'évaluation par le biais du paramétrage.

Le module Entretien professionnel

Pour permettre d'établir le compte rendu de l'entretien professionnel, le module dédié de Gesform Évolution reprend les quatre éléments de la valeur professionnelle figurant dans le décret de juin 2020 : la réalisation des objectifs fixés l'année précédente; les compétences et connaissances professionnelles et techniques; les qualités relationnelles; la capacité d'expertise et/ou d'encadrement. L'évaluation est aussi réalisée en fonction des critères du référentiel de compétences et de la fiche de poste liés à l'emploi occupé.

Au-delà de ces éléments réglementaires et/ou préformatés, l'outil garde de la souplesse : l'établissement de santé peut se l'approprier en ajoutant des questions complémentaires. Le module permet de répondre à l'obligation légale de réalisation d'un compte rendu pour chaque agent mais représente aussi un véritable outil de gestion RH, grâce à certains éléments ou fonctionnalités : recueil des souhaits d'évolution de l'agent, possibilité d'intégration des informations sur la valeur professionnelle au calcul de l'avancement de grade, etc. Les informations récoltées par ce biais sont utiles pour répondre aux problé-

matiques de mobilité professionnelle mais aussi dans le recensement des besoins en formation et l'élaboration des plans de formation. L'Anfh accompagne les équipes RH des établissements adhérents dans la prise en main de ce module.

Rappelons plus généralement que depuis que Gesform existe, l'Anfh assure et prend en charge la formation des utilisateurs, l'assistance téléphonique aux utilisateurs, la maintenance corrective et évolutive du produit. Tout cela sans aucune incidence financière pour l'adhérent.

Action de l'Anfh

Soutenir la professionnalisation des équipes formation

2 274 établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics emploient, en 2020, plus de 1,08 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. 586 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 5 044 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

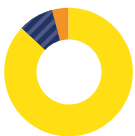
congrès de formation professionnelle (CFP), congrès pour BC et VAE, ils cotisent à l'Anfh au titre du 0,6 % – FMEP et du 0,2 % – CFP/BC/VAE. Les établissements publics de santé peuvent également confier à l'Anfh 0,50 % ou 0,75 % (selon qu'il s'agit d'un CHU ou non) de leur masse salariale médicale au titre du DPC médical.

Répartition en % du nombre d'établissements adhérents Plan par secteur, en 2020



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

Répartition en % du nombre des effectifs couverts par secteur, en 2020



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

Avec quinze nouvelles adhésions enregistrées en 2020, l'Anfh compte 2 210 établissements adhérents au Plan de formation, soit un taux d'adhésion de 97,2 %, et un taux de couverture de 97,6 %*.

Les nouvelles adhésions concernent principalement le secteur médico-social/personnes âgées. 50 % des établissements adhérents à l'Anfh pour la gestion de leur Plan de formation, relèvent de ce secteur, représentant 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 2020



262

adhérents

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



1109

adhérents

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



839

adhérents

dans le secteur sanitaire, représentant 87 % des effectifs.



« Cadrer au maximum les demandes pour ne pas se laisser déborder. »

Questions à...

Brigitte Biessy,
responsable formation
continue au centre hospitalier
de Rambouillet.

Quelles sont vos méthodes de travail ?

Je suis seule dans le service pour un établissement qui compte 1 000 agents donc la clé est d'être la plus organisée possible ! Le calendrier s'articule autour de deux temps forts. Le premier est la mise en place du plan de formation initial pour l'année N+1, qui débute avec

le recueil des besoins à partir de mai-juin. À cette période, je transmets notamment aux cadres le catalogue Anfh, nous identifions les formations qui peuvent être organisées chez nous et nous ouvrons des places aux membre du GHT Sud Yvelines. Je transmets également les formations Anfh en rapport avec les demandes individuelles, et suis en relation avec la conseillère pour les actions régionales. Ensuite vient la rédaction du plan à la mi-décembre et sa publication sur l'intranet en janvier. Celui-ci regroupe toutes les formations collectives transversales, par service, les préparations aux concours, les études promotionnelles, les formations individuelles... Pour les autres formations, comme celles des directeurs, les congrès ou les adaptations à l'emploi, nous disposons en revanche d'une enveloppe budgétaire, depuis laquelle nous finançons les

demandes au fil de l'eau, de manière plus souple.

Le deuxième temps fort a lieu au printemps de l'année N+1, avec l'élaboration d'un plan de formation complémentaire pour coller au plus près aux besoins des professionnels.

Avec-vous mis en place des dispositifs particuliers pour certaines formations ?

Oui, cette année avons fait des « livrets » pour l'entrée en formation dans les IFAS (Instituts de formation des aides-soignants) et IFSI (Instituts de formation en soins infirmiers). Ceux-ci consistent en un examen qui évalue le niveau de l'agent, en mathématiques, en culture générale, sur les soins, etc., avant son entrée dans la formation de 5 jours qui le préparera au concours d'entrée à l'école. Le but est de remettre à niveau les agents qui en ont besoin et de faire ainsi monter en compétences notre personnel.

Comment assurez-vous le suivi de la formation des agents ?

Cela fait partie des missions des cadres de santé et je compte donc sur eux pour me faire remonter les besoins mais également pour s'entretenir avec les agents qui n'auraient pas suivi de formations depuis un moment. Je mène des entretiens à leur demande ou à celle des agents pour identifier avec eux la formation ou le dispositif qui leur conviendrait, et, au retour de la formation, pour recueillir leur avis sur celle-ci.

Partenariats 2020

Plusieurs sources de financements complémentaires

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

FIPHFP

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées

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

En 2020,

→ 174 agents ont suivi un parcours de formation grâce aux financements mobilisés conjointement par le FIPHFP et l'Anfh,

→ 86% de ces parcours préparent une reconversion.

→ Des projets (inter)régionaux intégrant un volet d'accompagnement des établissements (diagnostic, formation du référent handicap, conseil...) se déploient également.

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

ARS et conseils régionaux

→ 7 délégations Anfh bénéficient d'un partenariat financier avec une ARS : démarches métiers-compétences (GPMC, cartographie régionale des métiers), qualification et EP, QVT et prévention des risques professionnels, formations des IPA, optimisation des achats, journées régionales et colloques...

→ 1 délégation régionale Anfh bénéficie d'un partenariat financier avec un Conseil régional : financements de parcours qualifiants, Études promotionnelles, autres dispositifs individuels de formation...

Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)

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

En 2020,

→ 1 942 stagiaires ont bénéficié d'actions de formation cofinancées par la CNSA et l'Anfh,

→ parmi eux, 508 agents ont suivi une formation diplômante, en

particulier pour devenir infirmier ou aide-soignant, et 278 agents ont été formés à la fonction d'assistant de soin de gérontologie (ASG).

Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI)

L'accord de partenariat signé en mai 2015 avec l'ANLCI, puis renouvelé tacitement en 2018, se poursuit. En 2019, une nouvelle convention a été mise en place, et des travaux ont été conduits pour la production d'un bilan des réalisations communes de ces dernières années ainsi que pour l'élaboration d'un plan d'action commun.

CNFPT

Une convention triennale 2019-2022, non financière, a été signée au niveau national entre le CNFPT et l'Anfh. Elle a pour objectifs de rendre visible, de mieux organiser et de développer la coopération entre les deux organismes, afin d'optimiser le service apporté aux agents des deux fonctions publiques et l'utilisation des fonds consacrés à la formation, mais aussi de favoriser les échanges de pratiques et d'expérience.

5 044

**k€ de financements
complémentaires.**

« La VAE collective est un dispositif extrêmement pertinent. »

Questions à...

Réjane Simon,

conseillère technique et pédagogique
à l'ARS Bourgogne-Franche-Comté.

Vous avez mis en place une VAE collective pour les aides-soignants avec plusieurs partenaires, dont l'Anfh. Comment cette idée est-elle née ?

Les Ehpad et les établissements de santé nous faisaient régulièrement remonter les difficultés qu'ils rencontraient pour recruter des aides-soignants dans la région. La VAE peut-être un bon outil pour y répondre... mais elle est difficile à mener par un agent seul car elle exige d'une part des compétences d'écriture, et d'autre part de pouvoir prendre du recul par rapport à sa pratique professionnelle pour la conceptualiser. C'est ce qui a conduit un groupe de travail, associant l'Anfh, l'ARS, la DRDJSCS¹, le Dava (Dispositif académique de validation des

acquis) et le Conseil régional, à lancer une expérimentation de VAE collective.

Comment s'est déroulée cette expérimentation ?

Nous avons retenu quatre établissements, au sein desquels dix-huit agents au total ont été sélectionnés. L'Anfh s'est occupée du recrutement et du financement des deux organismes de formation et l'ARS a pris en charge les mensualités de remplacement pour que l'absentéisme des candidats ne soit pas un frein pour les établissements. Ceux-ci ont de leur côté accompagné au mieux les candidats, en leur proposant des formations complémentaires, des possibilités de mobilité, etc. 250 h de cours théoriques et 140 h de stage dans un service de court séjour plus tard, les candidats étaient prêts pour le jury ! À cause de la Covid, seule une partie d'entre eux a pu passer en septembre 2020, les autres sont en cours. Les premiers résultats sont à ce jour très bons : la plupart ont validé du premier coup tous leurs modules, ce qui est rare !

Quelle est la suite à donner à cette expérimentation ?

Les candidats sont ravis de l'accompagnement et nous aussi ! Le dispositif est d'autant plus pertinent qu'il permet de faire monter en compétence des agents déjà fidélisés dans un établissement et qui y restent donc ensuite. Dès que nous y verrons plus clair quant à la crise sanitaire,

nous allons lancer un appel à projets ouvert à de nombreux établissements pour donner une nouvelle envergure à cette première expérimentation.

1. Direction régionale et départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.



L'offre de formation de l'Anfh

Des actions clés en main

En 2020, l'Anfh s'est mobilisée pour accompagner les établissements sur le champ de l'achat et de l'ingénierie de formation : développer l'offre de formation accessible aux adhérents et aux agents, faciliter et sécuriser les achats de formation, contribuer à la mise en place d'actions de formation partagées entre établissements d'un même GHT (Groupement hospitalier de territoire) ou GCSMS (Groupement de coopération sociale et médico-sociale).

Les actions de formation nationales

L'Anfh continue à accompagner les professionnels médicaux dans leurs parcours de formation, en mettant à leur disposition des Actions de formation nationales (AFN). Portant sur des thématiques innovantes, en lien avec l'actualité et les orientations nationales de santé publique, ces AFN ont pour objectif de développer les connaissances et les compétences des professionnels médicaux.

En 2020, les professionnels médicaux des établissements adhérents ont accès à 35 AFN dont cinq spécifiques qui leur sont réservées :

- construire un projet en équipe ;
- connaître l'environnement institutionnel et comprendre ses évolutions ;
- vie professionnelle en équipe hospitalière ;
- accompagnement du développement des compétences et des carrières ;
- management des médecins.

Les 4 premières thématiques ont été élaborées et achetées avec le Conseil du DPC médical hospitalier, la cinquième thématique sur le management a été validée pour être proposée au niveau national.

L'ensemble de ces formations sont financées 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.

Achat de formation

Des outils et un accompagnement de proximité

Pour accompagner les adhérents dans la dématérialisation et la sécurisation de leurs achats de prestations de formation, l'Anfh met à leur disposition une plateforme d'achat en ligne. En 2020, plus de 4000 organismes de formation y sont désormais inscrits. L'Anfh propose l'outil en ligne Alfresco d'aide à la conduite des achats de formation et mettant à disposition des guides, fiches pratiques et documents-types (cahier des charges, convention de formation, etc.).

En 2020, l'Anfh a lancé LA ForMuLE Anfh « Les Achats de FORMation MUtualisés en Ligne pour les Etablissements adhérents de l'Anfh ». Ce nouvel outil numérique a pour objectif de faciliter l'achat des formations pour les établissements de la FPH adhérents à 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. Près de 600 marchés de formation seront ainsi accessibles aux établissements.

De nouveaux outils de formation à distance

L'Anfh a accéléré la mise en place de plusieurs outils prévus dans son projet stratégique : dématérialisation des demandes de formation, lancement d'un espace digital de formations en e-learning... Dans le cadre de la crise sanitaire, elle propose également un espace recensant les ressources gratuites liées à la Covid-19.

La plateforme Learning Management System (LMS)

Pour les établissements et salariés de la fonction publique hospitalière qui ont la possibilité de continuer à se former à distance, l'Anfh lance son espace digital de formation : la plateforme Learning Management System (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 six thématiques : qualité de vie au travail, soins sans consentement, troubles du comportement de la personne âgée, mission zéro risque, série H et vis ma vie de cadre.

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, dorénavant ils peuvent 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).

Covid-19 : les ressources gratuites à disposition du personnel hospitalier

L'Anfh a recensé les ressources gratuites spécifiques à la crise sanitaire actuelle à destination du personnel hospitalier. Tutoriels, vidéos pédagogiques, applications. Conscient de l'urgence dans laquelle le personnel hospitalier se trouve, l'Anfh a volontairement privilégié des formats courts

visionnables facilement par le personnel hospitalier.

Groupements hospitaliers de territoire

L'Anfh propose une offre spécifique aux Groupements hospitaliers de territoire (GHT). Ces formations sont construites par des experts et professionnels de la FPH, en relation avec la 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 2020, 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.

10

projets territoriaux, régionaux ou interrégionaux ont été soutenus au plan national en 2020 (deux nouveaux projets et huit qui se poursuivent)

Cartographie et observation des métiers

La cartographie des métiers de la Fonction publique hospitalière (FPH) et l'observation de leurs évolutions contribuent à anticiper les besoins en formation et en compétences dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

→ Depuis début 2018, un second cycle de cartographies a démarré avec plusieurs évolutions et améliorations : déploiement par région administrative, extension aux personnels médicaux, cartographie possible à l'échelle des GHT ou GCSMS, enquête sur les métiers et disciplines en tension et focus thématiques...

→ En 2020, le déploiement ou les réactualisations de cartographies des personnels non médicaux à l'échelle des grandes régions se sont poursuivies : Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est, Guyane, Martinique, Centre, Nouvelle-Aquitaine, PACA. Une cartographie des personnels médicaux en région PACA a également été réalisée.

Répartition hommes/femmes, pyramide des âges, part des « faisant-fonction », part des contractuels, tensions sur les recrutements ou encore postes non pourvus : ces cartographies permettent de produire de nombreux indicateurs qui alimentent à la fois les politiques

RH des établissements (GPMC, formation...), la construction des politiques de formation de l'Anfh et les partenariats régionaux (ARS, conseils régionaux...) au bénéfice du développement des compétences des agents de la FPH.

→ Dans le cadre de son projet stratégique, l'Anfh souhaite mettre un observatoire des métiers de la santé et du médico-social, potentiellement commun avec l'OPCO Santé, d'ici à 2023, et systématisera la capitalisation et l'exploitation des cartographies au niveau national sur la période 2020-2023.

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 2020, l'Anfh a notamment poursuivi ses efforts pour :

→ soutenir les établissements dans la mise en place de démarches « RSE » (Responsabilité sociale et environnementale), de qualité de vie au travail ou de prévention des Risques psycho-sociaux (RPS) ;

175

espaces collaboratifs régionaux

32

espaces collaboratifs nationaux

113 600

utilisateurs du site anfh.fr



→ appuyer les directions des ressources humaines dans la mise en place de dispositifs favorisant le maintien dans l'emploi et renforcer l'accompagnement à l'élaboration et réalisation de projets professionnels;

→ sensibiliser les personnels et les directions aux usages du numérique dans les pratiques professionnelles;

→ permettre aux encadrants et aux personnels (notamment des nouveaux arrivants) d'accéder à des outils innovants de formation à distance (serious games, blended learning...).

Qualité des actions de formation

Les instances de l'Anfh ont validé le projet d'accompagnement des établissements adhérents de l'Anfh à l'amélioration de la qualité de leurs actions de formations.

Compte tenu des évolutions réglementaires pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'Anfh souhaite accompagner ses établissements adhérents avec un triple objectif :

→ poursuivre la dynamique impulsée par le référencement Datadock;

→ 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.

Logiciels Gesform, Gesplan, Gesform Évolution

Pour gérer l'ensemble du processus de formation, l'Anfh met actuellement à disposition de ses adhérents le logiciel Gesform : 718 établissements sont équipés de Gesform ; 736 établissements bénéficient par ailleurs de Gesplan.

En 2020, le déploiement de Gesform Évolution a été mis en œuvre auprès de huit délégations : Alsace, Bourgogne, Franche-Comté, Île-de-France, Lorraine, Champagne, Provence, Pays de la Loire, représentant environ 783 personnes formées.

Environ 180 personnes ont pu être formées par le service informatique au travers de dix-huit sessions de formation (il s'agit là des formations en dehors du déploiement). Le déploiement se poursuivra jusqu'en 2021.

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

Site web

www.anfh.fr a été conçu en design adaptatif, le site est ergonomique, il facilite la consultation de ses ressources documentaires. Une évolution ergonomique a été faite, avec la mise en place d'une page/interface grande région ainsi qu'une rubrique « zoom projet stratégique » qui permet de répondre à la problématique de visibilité de ces sujets sur la page d'accueil.

Conçu comme un portail d'informations sur les politiques formation/ressources humaines/compétences des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics, anfh.fr permet aux internautes d'interagir et d'avoir un accès facile et rapide à de multiples contenus : thématiques, actualités, tweets, communiqués de presse, vidéos, photos, documentations, brochures à télécharger, etc.

Côté fonctionnalités, il est possible de créer un espace personnel, d'accéder à des espaces collaboratifs, d'utiliser la plateforme dématérialisée des achats de formation, de consulter des mini-sites...

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 2020.

Les principales thématiques abordées dans la LDA en 2020 ont été les suivantes :

LDA N°70

Réglementation

Réforme de la fonction publique : impact sur les RH hospitalières et la formation

Dossiers

Les nouvelles modalités de compétences

Interview

Céline Dugast, directrice des ressources humaines aux Hôpitaux universitaires de Strasbourg
« Le Conseil en évolution professionnelle représente un facteur d'attractivité et de fidélisation des agents »

LDA N°71

Spéciale COVID

Réglementation

Premières mesures réglementaires de la loi d'application de la transformation de la fonction publique

Dossiers

Le conseil en évolution professionnelle : un dispositif au service des agents
Crise de la covid-19 : les établissements sanitaires et médico-sociaux mobilisés

Interview

Christophe Holder, éducateur technique spécialisé au CAPS de la Rosière-aux-Salines (handicap)

LDA N°72

sous format numérique

Réglementation

Rappel des mesures réglementaires liées à l'entretien professionnel

Dossiers

Le management participatif

Interview

Sur la semaine des emplois handicapés : interview avec **Anne-Laure Coupé**, chargée de mission Handicap établissements publics de santé de Charente : mise en avant du projet sur le terrain



Le prix Anfh

Valoriser les initiatives originales, développer les compétences

Comme chaque année, l'Anfh a organisé 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 anhf.fr

1

Grand Prix **Centre hospitalier intercommunal des Vallées de l'Ariège (Midi-Pyrénées)**

« Méditation de pleine conscience à destination du personnel pour l'amélioration de la qualité de vie au travail ».

À l'initiative de deux de ses médecins, le centre hospitalier intercommunal des Vallées de l'Ariège a sensibilisé un premier groupe de cadres à la méditation de pleine conscience et va former au moins deux formateurs à cette pratique. Le but ? Initier les agents du centre hospitalier à cet outil de gestion du stress et les aider à pérenniser leur pratique.

2

Prix Métiers et compétences sociales et médicales **EHPAD Les Châtaigniers (Poitou-Charentes)**

« Mettre en place une prévention globale durable de l'usure professionnelle ».

Grâce à une formation pour la prévention de l'usure professionnelle, qui a rassemblé équipe de direction et représentantes du personnel, l'EHPAD Les Châtaigniers a pu établir un plan d'actions sur plusieurs années. Objectif : que chaque agent trouve, et apprécie, sa place au sein de l'établissement.

3

Prix DPC médical et paramédical **Centre hospitalier d'Avranches-Granville (Basse-Normandie)**

« Parcours patient en situation de handicap entre le centre hospitalier et le CAS Saint-James ». Pour assurer la cohésion entre les équipes tout en travaillant sur les compétences, le centre hospitalier d'Avranches-Granville mise depuis plusieurs années sur des formations pluriprofessionnelles via la simulation. En 2019, l'une d'elles a été consacrée à la prise en charge du patient en situation de handicap, avec une première : une mise en situation associant un établissement sanitaire et un établissement médico-social.

5

motions design

5

films vidéos

1

livret



4

Prix Amélioration de la qualité des soins et prise en charge des patients **Groupe hospitalier Bretagne Sud (Bretagne)**

« Sensibilisation aux violences intrafamiliales ».

Les violences intrafamiliales sont un sujet de préoccupation et d'actualité. Et si les personnels des urgences sont déjà sensibilisés à la problématique, le groupement hospitalier de Bretagne Sud a tout de même souhaité proposer une formation ouverte à tous ses agents, soignants ou non, pour apprendre à reconnaître et aider les victimes. Un succès qui ouvre la porte à de nouvelles sessions.

5

Prix Management et organisation du travail **Centre hospitalier de Villefranche-de-Rouergue (Midi-Pyrénées)**

« La formation et l'implication des acteurs : les clés du succès du maintien dans l'emploi ». Le centre hospitalier de Villefranche-de-Rouergue fait évoluer sa politique de ressources humaines : la mise en retraite pour invalidité n'est plus la seule solution pour les agents qui ne peuvent plus exercer leurs fonctions. Et la démarche est un succès.

L'Anfh

16 délégations régionales, 26 délégations territoriales

En 2020, **quinze nouveaux adhérents** totalisant près de **2 000 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 : **six nouveaux établissements ont rejoint L'Anfh en 2020.**

Auvergne-Rhône-Alpes

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

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

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

Bourgogne-Franche-Comté

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

Anfh Franche-Comté
franchecomte@anfh.fr
www.anfh.fr/franche-comte
40 établissements adhérents Plan de formation
17 établissements adhérents DPC médical
5 GHT

Bretagne

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

Centre-Val de Loire

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

Corse

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

Grand Est

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

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

Anfh Lorraine
lorraine@anfh.fr
www.anfh.fr/lorraine
85 établissements adhérents Plan
de formation
24 établissements adhérents DPC
médical
4 GHT

GUYANE

Anfh Guyane
anfh.guyane@anfh.fr
www.anfh.fr/guyane
4 établissements adhérents Plan
de formation

HAUTS-DE-FRANCE

Anfh Nord-Pas-de-Calais
nordpasdecals@anfh.fr
www.anfh.fr/nord-pas-de-calais
104 établissements adhérents Plan
de formation
34 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
132 établissements adhérents Plan
de formation
22 établissements adhérents DPC médical
15 GHT

MARTINIQUE

Anfh Martinique
martinique@anfh.fr
www.anfh.fr/martinique
12 établissements adhérents Plan
de formation
8 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
73 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
42 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
77 établissements adhérents Plan
de formation
23 établissements adhérents DPC
médical
5 GHT

OCCITANIE

Anfh Languedoc-Roussillon
languedocroussillon@anfh.fr
www.anfh.fr/languedoc-roussillon
99 établissements adhérents Plan
de formation
32 établissements adhérents DPC
médical
6 GHT

Anfh Midi-Pyrénées
midipyrenees@anfh.fr
www.anfh.fr/midi-pyrenees
108 établissements adhérents Plan
de formation
33 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
5 établissements adhérents DPC
médical
1 GHT

PAYS DE LA LOIRE

Anfh Pays de la Loire
paysdelaloire@anfh.fr
www.anfh.fr/pays-de-la-loire
151 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
144 établissements adhérents Plan
de formation
35 établissements adhérents DPC
médical
6 GHT

L'Anfh en chiffres

Les chiffres-clés 2020

Adhérents

2 210

établissements
adhérents Plan.

Soit,

97,2%

d'établissements adhérents
à l'Anfh en 2020.

Formation



39,1%

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

Données financières



Plus de 888,1 M €

collectés en 2020, hors
cotisations sur exercices
antérieurs, et ESAT inclus.

Répartition de la collecte



605 526 k€

2,1% Plan

192 138 k€

0,6% FMEP

64 046 k€

0,2% CFP-VAE-BC

25 967 k€

DPC médical

496 k€

ESAT

Activité

+ de
603 000

départs en
formation au titre
de l'agrément Plan.



+ de 18 500

Études promotion-
nelles en cours de
réalisation en 2020,
tous fonds confondus.



+ de 8500

nouveaux dossiers EP
en 2020.

+ de
2800 CFP

en cours de finance-
ment (dossiers
classiques) au titre
de l'agrément CFP.



+ de
1 100 VAE

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



+ de 4 600

Bilans de compé-
tences accordés
au titre de
l'agrément CFP.



**Anfh – Service
communication**

Design:
Atelier Marge Design

Illustrations:
Marta Signori

Impression:
Decombat, mai 2021



Anfh

Siège
265, rue de Charenton
75012 Paris

01 44 75 68 00
communication@anhf.fr
www.anfh.fr
 [@Anfh_](https://twitter.com/Anfh_)