



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

SE FORMER, ANTICIPER, CONNECTER

Rapport d'activité 2022



Édito

Céline Blondiaux,
présidente 2023
de l'Anfh

Après la phase aiguë de crise sanitaire, les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux et leurs personnels dans la Fonction publique hospitalière (FPH) restent mobilisés. L'Anfh est restée attentive à la qualité et au développement de l'offre conçue à destination des adhérents. Pour faire face aux besoins de recrutement dans les métiers en tension et dans les territoires en déficit d'attractivité, l'association a poursuivi et renforcé son plan de soutien massif et d'investissement dans la formation et l'accès aux qualifications, et a développé des outils de communication pour sensibiliser le public à ces métiers. Les travaux paritaires construits dans ce cadre ont notamment pu conduire à l'accélération d'évolutions réglementaires et contribuer au développement de l'apprentissage au sein de la Fonction publique hospitalière.

Plus pertinent que jamais après la crise sanitaire, le projet stratégique, prolongé d'un an, continue de se déployer et s'étendra jusqu'en 2024.

La cartographie des métiers, outil incontournable de la Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC), est entrée dans son troisième cycle pour proposer un outil de compilation des données et une systématisation des cartographies relatives au personnel médical.

Le dispositif national « 4C », pour « des Clés pour des Connaissances, des Compétences et une Carrière » est aujourd'hui proposé par 23 délégations territoriales pour accompagner les agents les plus éloignés de la formation. L'offre distancielle a continué de se développer, avec la mise à disposition de nouveaux modules de formation disponibles à la commande *via* l'outil LA ForMuLE, et de nouvelles formations mises en ligne sur la plateforme e-formations de l'Anfh.

Enfin, l'année 2022 aura été marquée par la poursuite de la dynamique partenariale de l'association. Une convention de trois ans avec la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) a ainsi été signée en janvier dans le but d'améliorer la prévention des risques professionnels des agents de la FPH. Par ailleurs, le nouvel accord de coopération avec l'Agence nationale de la performance sanitaire et médico-sociale (ANAP) permettra de répondre toujours mieux aux besoins de nos adhérents sur des thématiques telles que les ressources humaines et le management, la QVT, le développement durable ou encore le numérique. Des objectifs soutenus par le renouvellement de nos conventions avec la CNSA, le FIPHFP ou la DGCS pour accompagner les ESAT publics.

Sommaire

L'Anfh en bref

L'OPCA de la FPH

3

Année 2022

Les temps forts

4

L'invité de l'Anfh

« Les professionnels doivent être au fait des innovations qui vont apporter une véritable révolution des soins. »

Entretien avec le professeur Lionel Collet, conseiller d'État, président du collège de la HAS et ancien président du Conseil national de la certification périodique

6

Paritarisme

Gouvernance

Le principe du paritarisme

8

Tribune du Bureau national

Continuer à soutenir l'investissement formation

10

Projet stratégique

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

11

Tribune du Bureau national

Renforcer les acquis et accroître les outils

12

DPC médical

Organisation et actions 2022

13

Tribune du CDPCMH

Une tendance à la hausse

14

15

Solidarité

L'Anfh, l'OPCA de la FPH

Cinq fonds collectés

16

Actions du Plan de formation

Articuler la formation avec la stratégie d'établissement

18

Études promotionnelles

Accéder à un nouveau diplôme

20

22

Dispositifs individuels

Progresser dans son parcours

24

DPC médical

Financer le développement professionnel continu des médecins

26

Proximité

28

Gesform Évolution

Une solution complète pour la réalisation de l'entretien professionnel

30

Action de l'Anfh

Soutenir la professionnalisation des équipes formation

32

Partenariats 2022

Des expertises et des moyens d'actions complémentaires

34

L'offre de formation de l'Anfh

Des actions clés en main

36

L'offre de services de l'Anfh

Éclairer les démarches métiers/compétences

38

Les supports de communication de l'Anfh

Des informations

40

pour les établissements

pour les établissements

40

Le prix Anfh 2022

Valoriser les initiatives originales, développer les compétences

41

L'Anfh

16 délégations régionales, 26 délégations territoriales

42

L'Anfh en chiffres

Les chiffres-clés 2022

44

L'Anfh en bref

L'OPCA de la FPH

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

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

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

L'Anfh repose sur trois valeurs fondatrices

Paritarisme

Il est assuré par des instances de décision composées conjointement par la Fédération hospitalière de France (FHF), représentant les établissements employeurs de la Fonction publique hospitalière, et des organisations syndicales (CGT, FO, CFDT, SUD, UNSA, CFTC, CGC). L'alternance aux postes de président et vice-président se pratique tous les ans entre les représentants des employeurs et les organisations syndicales, tant au niveau national que régional.

Solidarité

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

Proximité

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

Année 2022

Les temps forts

JANVIER

Signature d'une convention pluriannuelle entre la CNRACL et l'Anfh

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

Lancement des podcasts de l'Anfh : « À l'écoute de la santé publique »

L'Anfh lance en 2022 deux séries de podcasts, *Les essentiels* et *Les éclaireurs*, qui permettent de s'immerger dans le quotidien des métiers méconnus de la Fonction publique hospitalière et de s'abreuver du savoir de spécialistes sur des enjeux-clés pour l'avenir de la FPH. À retrouver sur metiers.podcasts-anfh.fr

FÉVRIER

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

L'égalité professionnelle désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion ou en matière d'égalité salariale. Alors que la FPH est composée à plus de 80 % de femmes, des différences persistent entre les femmes et les hommes quand il est question de parcours professionnel. Dans la continuité de ses engagements, l'Anfh investit sur cette question, en proposant un accompagnement nommé « Égal PRO » à ses adhérents ainsi qu'un parcours de quatre formations « Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH ».

MAI

L'Anfh accompagne ses adhérents dans une démarche de qualité de vie au travail

Afin d'aider les établissements de la Fonction publique hospitalière à concilier épanouissement personnel et performance collective, l'Anfh lance une offre globale de formation et d'accompagnement axée sur la Qualité de vie au travail (QVT).

JUIN

Le Conseil d'administration de l'Anfh dresse le bilan de l'accompagnement des établissements et des personnels de la FPH face à la crise sanitaire

Depuis le début de la crise sanitaire, le Conseil d'administration de l'Anfh a mis en place un plan massif de soutien à l'investissement formation.

OCTOBRE

L'Anfh propose des outils et ressources en matière de développement durable aux établissements de la FPH

À l'occasion de la semaine européenne du développement durable, l'Anfh met à la disposition des établissements de la Fonction publique hospitalière un ensemble d'outils et d'actions de formation afin de promouvoir des démarches de développement durable et de responsabilité sociale des établissements.

NOVEMBRE

Le FIPHFP et l'Anfh luttent contre les stéréotypes à l'égard des personnes en situation de handicap

Dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées qui se tient du 14 au 20 novembre 2022, l'Anfh et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) s'engagent pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique hospitalière et luttent contre les stéréotypes dont elles font l'objet.

Signature d'une convention pluriannuelle entre l'ANAP et l'Anfh

La signature de cette convention va permettre de renforcer l'accompagnement des agents de la Fonction publique hospitalière face aux évolutions que connaissent leurs métiers.

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

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

L'ANAP et l'Anfh étant toutes les deux engagées sur ces thématiques, ce partenariat va permettre de mettre en commun leurs connaissances, de partager des retours d'expérience et d'encourager une mobilisation de leurs réseaux de professionnels respectifs. La coopération s'articulera autour d'un programme de travail annuel, posant les axes prioritaires d'actions.



L'invité de l'Anfh

« Les professionnels doivent être au fait des innovations qui vont apporter une véritable révolution des soins. »

Professeur Lionel Collet,
conseiller d'État, président
du collège de la HAS et ancien
président du Conseil national
de la certification périodique

Vous avez coprésidé la Conférence nationale de santé en 2016 et suivi les travaux autour de la certification périodique jusqu'à sa mise en œuvre au 1^{er} janvier 2023. Pouvez-vous retracer la raison d'être et les étapes de mise en place de ce dispositif ?

La Conférence nationale de santé a été constituée à la demande du Premier ministre de l'époque, Manuel Valls, qui m'en a confié le copilotage avec Anne-Marie Brocas, alors présidente du Haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie (HCAAM). Cette conférence a débouché sur 22 mesures. La 21^e promouvait une procédure de « recertification » des professionnels de santé. On préfère parler aujourd'hui de « certification périodique » car les professionnels de santé n'ont pas, au cours de leur formation initiale, de première certification.

L'enjeu de cette certification est de garantir à tous les patients une même qualité de prise en charge tout au long de l'exercice du professionnel de santé. Il y a un impératif d'actualisation des connaissances et des pratiques, que la certification vise à assurer. Il faut aussi replacer ce principe dans le contexte de 2016, qui a vu une réforme du 3^e cycle des études médi-



cales. Enfin, la procédure devait permettre de valider les compétences des diplômés étrangers.

La démarche a fait l'objet d'un consensus parmi les professionnels concernés : ordres et syndicats s'y sont montrés favorables et je n'ai pas le souvenir de tensions.

Il fallait un véhicule législatif pour porter la certification périodique. De ce fait, la loi d'organisation et de transformation du système de santé du 24 juillet 2019 a inscrit en son article 5 une habilitation du gouvernement à créer par voie d'ordonnance pour les professions à ordre « une procédure de certification indépendante de tout lien d'intérêt permettant, à échéances régulières au cours de la vie professionnelle, de garantir le maintien des compétences, la qualité des pratiques pro-

fessionnelles, l'actualisation et le niveau des connaissances ». En application de cette disposition, l'ordonnance du 19 juillet 2021 détermine les principes structurants applicables à la certification périodique, tout en renvoyant la plupart des modalités d'application à la voie réglementaire.

Les décrets sont pris pour nombre d'entre eux, et beaucoup d'étapes ont été franchies : le Conseil national de la certification périodique a été créé, il a validé les orientations scientifiques, s'est prononcé sur la gestion des liens d'intérêt et a adopté la méthodologie d'élaboration des référentiels... Et la certification périodique est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2023. D'autres décrets sont en attente, en particulier en ce qui concerne le financement.

Quels sont les grands enjeux de la certification périodique ?

Un premier défi tient au fait que la loi a prévu une certification périodique pour les sept professions de santé à ordre : médecins, chirurgiens-dentistes, sages-femmes, pharmaciens, infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes et pédicures-podologues. Cela représente plus d'un million de personnes.

En ce qui concerne l'architecture institutionnelle, il n'y a pas d'agence nationale mais un conseil national de la certification périodique, qui définit sa stratégie et son déploiement. J'ai été nommé président de ce conseil, poste que j'ai occupé jusqu'à ce que je prenne la présidence de la Haute autorité de santé (HAS). Par ailleurs, les commissions professionnelles sont aujourd'hui à la manœuvre pour élaborer les référentiels, avec pour objectif d'aboutir au second semestre 2023.

Quelles seront les obligations en matière de certification périodique ?

Un projet de décret prévoit que les professionnels de santé concernés devront établir, au cours d'une période de six ans, un programme minimal d'actions visant à actualiser leurs connaissances et leurs compétences, renforcer la qualité de leurs pratiques professionnelles, améliorer la relation avec leurs patients et mieux prendre en compte leur santé personnelle. Ce sont les quatre blocs de la certification périodique.

Chaque professionnel devra, au cours de cette période, valider deux actions dans chacun des quatre blocs. Par exemple, pour le bloc 1, pourront être prises en compte les actions de recherche et d'enseignement ; pour le bloc 2, celles entrant dans le cadre des protocoles de coopération ; pour le bloc 3, l'investissement du professionnel dans les programmes d'éducation thérapeutique du patient ; pour le bloc 4, les actions s'inscrivant dans le domaine de la prévention.

Quelle est l'articulation entre la certification périodique et le Développement professionnel continu ?

Un point essentiel à prendre en compte est le fait que l'obligation triennale de DPC n'est pas abrogée. Les professionnels concernés devront donc respecter à la fois l'obligation de DPC et l'obligation de certification périodique.

Les actions réalisées dans le cadre du DPC pourront être prises en compte au titre du respect de l'obligation de certification périodique si elles répondent aux critères de certification. Je ne suis pas opposé à l'idée d'instaurer une automaticité pour que les actions de DPC prioritaires soient toutes considérées comme répondant aux critères de certification périodique. On peut penser qu'une simplification viendra un jour. La demande de plusieurs acteurs est que cette simplification se fasse en maintenant les actions de DPC, mais en supprimant l'obligation triennale de

DPC pour les sept professions disposant d'un ordre afin de ne retenir que l'obligation de certification périodique. Ainsi, chaque praticien pourra choisir des actions de DPC qui seront validées au titre de la certification périodique.

Au regard de votre parcours, et en tant que nouveau président de la Haute autorité de santé (HAS), quels semblent être les grands enjeux en matière de formation professionnelle dans la FPH ?

Le sujet majeur me paraît être celui de l'innovation et de ses conséquences. Il faut former et informer clairement sur ce qui relève des innovations et sur la façon dont elles vont transformer l'organisation du système de santé et avoir un impact sur les pratiques.

Les professionnels de santé doivent se saisir de ces évolutions ; la HAS aussi. Les pouvoirs publics lui ont confié, par une ordonnance du 26 janvier 2017, la mission de rendre un rapport annuel d'analyse prospective. Les thèmes ont pu porter aussi bien sur l'intelligence artificielle que sur la santé des femmes, en passant par l'expertise publique en santé en situation de crise. On pourrait envisager un rapport sur l'innovation thérapeutique et ses implications aussi bien sur les filières de soins que sur les modalités de prise en charge.

Les professionnels doivent être au fait des innovations qui vont apporter une véritable révolution des soins et doivent s'y préparer.



Paritarisme

« L'Anfh a souhaité mettre en place un plan de soutien massif et d'investissement dans la formation et la qualification. »

Gouvernance

Le principe du paritarisme

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

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

Instances nationales

L'Assemblée générale (AG) se réunit une fois par an. Elle fixe la politique et les orientations de l'Anfh, 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 d'audit et des affaires financières (CAAF), et la Commission d'études et développement de la formation permanente (CEDFP).

Le Bureau national (BN) est élu chaque année au sein du Conseil d'administration. Il 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

Le Conseil régional stratégique et de gestion (CRSG)

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

Le Comité territorial (CT)

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



Continuer à soutenir l'investissement formation

De gauche à droite:
Olivier Rastouil (FHF),
Ophélie Labelle (CGT)
et Agnès Lyda-Truffier (FHF),
Bureau national 2023.

En 2022, l'Anfh a continué à soutenir la formation au sein des établissements.

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

Au 31 décembre 2022, les charges de formation atteignaient plus de 980 millions d'euros. L'Anfh consacre plus de 55 % de la totalité des fonds gérés à des formations diplômantes et qualifiantes.

Grâce aux travaux paritaires conduits en 2020 et 2021, l'association a contribué en 2022 au développement de l'apprentissage dans la FPH, qui a bénéficié d'évolutions réglemen-

taires, et a participé à faire évoluer les dispositions relatives à la FPTLV, initialement définies dans le décret de 2008.

L'Anfh a mobilisé ses fonds mutualisés à hauteur de 5 millions d'euros et les charges liées à l'apprentissage s'élèvent au total à 20 millions d'euros. La poursuite de l'aide exceptionnelle au développement de l'apprentissage a été récemment confirmée par les pouvoirs publics.

Projet stratégique

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

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

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

AMBITION 1 **Sécuriser et accompagner individuellement les parcours individuels des agents.**

Objectif 1: maintenir et développer les capacités d'évolution professionnelle des agents.
Objectif 2: structurer et développer l'information et l'accompagnement des agents, notamment au travers du CEP.
Objectif 3: renforcer une offre facilitant et sécurisant les transitions professionnelles.

AMBITION 2 **Soutenir les politiques RH des établissements.**

Objectif 4: poursuivre l'accompagnement des politiques GPMC des établissements.
Objectif 5: renforcer l'offre aux établissements pour la mise en place de leurs politiques de prévention, notamment en matière de QVT.

Objectif 6: soutenir les territoires et les établissements : formation, DPC, nouvelles modalités d'acquisition de compétences.
Objectif 7: contribuer à l'attractivité des établissements et des métiers.

AMBITION 3 **Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes.**

Objectif 8: construire et ouvrir une offre accessible à tous les professionnels sur les territoires.
Objectif 9: faciliter le déploiement et l'accès à des actions de formation « médecins/non médecins ».
Objectif 10: poursuivre et adapter l'accompagnement des établissements et des équipes dans le cadre des PTS.

AMBITION 4 **Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques et organisationnelles du secteur.**

Objectif 11: anticiper les impacts des évolutions scientifiques, techniques et numériques sur les métiers et les organisations.
Objectif 12: renforcer l'offre sur les thématiques du développement durable, de la RSE et de l'égalité professionnelle.



Renforcer les acquis et accroître les outils

De gauche à droite :

Gilles Manchon (FO), Céline Blondiaux, présidente (CFDT), et Céline Dugast, vice-présidente (FHF), Bureau national 2023.

Pour la troisième année de déploiement du projet stratégique, l'association a poursuivi la mise en œuvre des objectifs sur l'ensemble des axes de travail.

L'ambition 1 a vu ses réalisations de 2021 renforcées, à l'image du dispositif national « 4C », pour « des Clés pour des Connaissances, des Compétences et une Carrière », proposé aujourd'hui par 23 délégations territoriales. Une boîte à outils pour anticiper et accompagner la gestion des secondes parties de carrière est en production, afin de soutenir les établissements dans leurs politiques de prévention et de gestion, et d'offrir un appui à l'accompagnement des agents.

Dans le cadre de l'ambition 2, le deuxième cycle de la cartographie régionale des métiers a été actualisé et le

troisième cycle lancé, prévoyant notamment un outil de compilation des données et une systématisation des cartographies relatives au personnel médical. Véritable photographie de la répartition des métiers au sein de la FPH, ce troisième cycle permettra d'identifier et d'objectiver les métiers en tension, pour une meilleure compréhension de l'évolution des métiers et des besoins en compétences des personnels.

Le groupe national sur la QVT a mis en place une boîte à outils autour de trois axes complémentaires : sensibiliser, explorer et accompagner. Le groupe national sur la seconde partie de carrière finalise son offre de formation et ses outils.

2022 a également vu l'accès aux nouveaux modes d'acquisition de compétences facilité, avec le développement de l'offre distancielle sur la plateforme « e-Formations ».

Dans le cadre de l'ambition 3, une coopération avec l'OPCO Santé a permis de mutualiser les stratégies d'achats pour soutenir les formations mixtes. Des formations accessibles ont été proposées aux agents et aux professionnels relevant du secteur privé et la participation à des

formations collectives a été facilitée. Des ressources et outils ont été mis à disposition en vue de renforcer l'égalité professionnelle et soutenir les politiques de développement durable dans le cadre de l'ambition 4, grâce entre autres à des fiches pratiques, des podcasts de retours d'expérience et des webinaires.

L'Anfh a continué d'accompagner la transformation numérique et de sensibiliser à la cybersécurité, notamment par l'acquisition de nouvelles formations et le lancement d'une expérimentation interrégionale sur l'intelligence artificielle.

En parallèle, les chantiers transverses incluaient le développement de la plateforme d'achats dématérialisés de formation (LA ForMuLE), qui compte aujourd'hui plus de 1200 modules de formation ouverts à la commande, et près de 2000 commandes réalisées depuis 2021. Des travaux sont également conduits autour de Chorus, de la dématérialisation et de la gestion électronique des documents, et un portail agents sera prochainement déployé.

DPC médical

Organisation et actions 2022

Quatre réunions du Conseil du développement professionnel continu médical hospitalier (CDPCMH) ont eu lieu en 2022. 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 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.

Une tendance à la hausse

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

Dispositif de maintien des compétences, le Développement professionnel continu (DPC) fait l'objet d'une obligation qui concerne l'ensemble des professionnels de santé de France, tous modes d'exercice confondus (soit 1,7 million de personnes concernées).

Chaque professionnel de santé est tenu, pour satisfaire son obligation triennale, de réaliser une démarche de DPC. Il doit pour cela effectuer le parcours recommandé par le Conseil national professionnel de sa profession ou participer à deux actions, parmi une action de formation, une analyse des pratiques professionnelles et une action de gestion des risques. L'une au moins doit être enregistrée sur la plateforme de l'Agence nationale du développement professionnel continu (ANDPC).

L'année 2022 montre une tendance à la hausse: fin 2022, un total de 49 858 dossiers de formations DPC était enregistré, soit une hausse de 21,4% par rapport à 2021. Une hausse de 21,5% a par ailleurs été enregistrée pour les dossiers non prioritaires.



Le nombre d'actions financées sur l'agrément du DPC médical pour les professionnels médicaux correspondant à des orientations prioritaires reste cependant insuffisant. Outre la poursuite de la crise sanitaire, les difficultés d'accès à des actions prioritaires pertinentes, l'adaptation imparfaite de l'offre de DPC « prioritaire » à l'exercice hospitalier en sont les principaux facteurs d'explication.

En termes de répartition par spécialité, les plus représentées sont la médecine générale pour près de 19% des dossiers, la psychiatrie pour environ 10% et l'anesthésie-réanimation pour 7%, alors que l'oncologie, la radiothérapie et la chirurgie maxillo-faciale constituent les moins représentées.

Le Ségur de la santé et les travaux autour de la certification périodique

devraient améliorer le développement du maintien des compétences pour les professionnels de santé de nos établissements. L'année 2022 a apporté 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 parallèle se réjouir de l'augmentation de l'offre mutualisée achetée par l'Anfh et mise à disposition des praticiens, spécifiquement du personnel médical (« Vie professionnelle en équipe hospitalière », « Connaître l'environnement institutionnel et comprendre ses évolutions », « Construire un projet en équipe »), mais également de l'ouverture de nombreuses formations associant personnel médical et non médical.



Solidarité

« Il est important d'insister sur la possibilité d'évolution que favorisent les Études promotionnelles. Seule la Fonction publique hospitalière permet cela. »

Séverine Desbois,
responsable RH recrutement,
attractivité HNO et développement
des compétences au GHT Rhône Nord

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.

→ **704 233 k€ collectés en 2022**

0,50 % & 0,75 %

DPCM²

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

→ **29 675 k€ collectés en 2022**

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.

→ **74180 k€ collectés en 2022**

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.

→ **222539 k€ collectés en 2022**

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%.

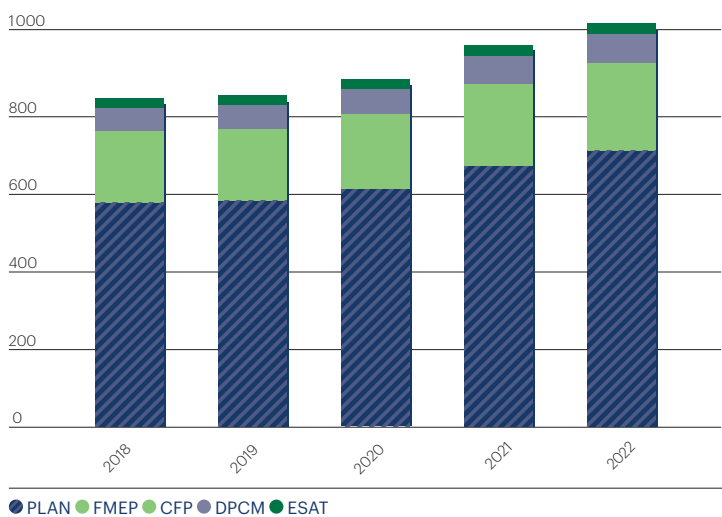
→ **528 k€ collectés en 2022**

Lexique

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

+ DE 28 M d'heures de formations prises en charge

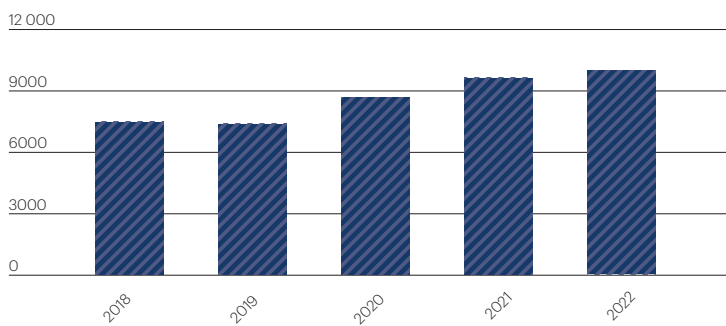
Évolution de la collecte entre 2018 et 2022 (M€)*



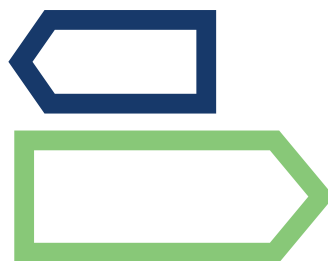
En 2022, la collecte totale s'élève à plus de 1031 M€* et est en augmentation de 5,8% par rapport à 2021. Cette évolution s'explique par la revalorisation du point d'indice dans la fonction publique (+ 3,5% à compter du 1^{er} juillet 2022), par la poursuite de la mise en œuvre des mesures catégorielles liées au Ségur de la santé ainsi que par les nouvelles adhésions au Plan de formation.

* Hors cotisations sur exercices antérieurs, et ESAT inclus.

Études promotionnelles : nouveaux dossiers accordés entre 2018 et 2022 (en nombre de départs en formation, tous fonds confondus)



Plus de 9800 nouveaux dossiers ont été accordés au titre de l'exercice 2022, chiffre en progression de 3,2% par rapport à 2021.



2910

départs en formation en 2022 de type 9 (apprentissage).

Apprentissage

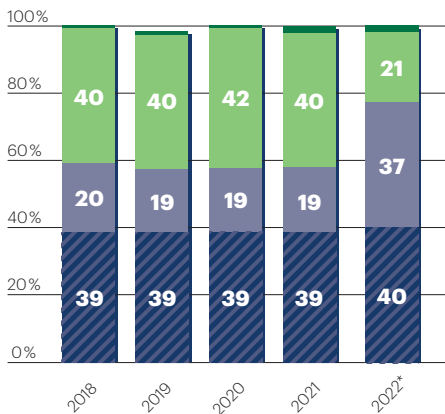
Depuis le 20 septembre 2021, le décret n°2021-1209 relatif au développement de l'apprentissage dans la FPH permet de déployer de nouveaux moyens pour répondre aux besoins en personnel des établissements sanitaires et médico-sociaux. Dans ce contexte, l'Anfh a souhaité accompagner le développement de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

Actions du Plan de formation

Articuler la formation avec la stratégie d'établissement

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

Répartition des départs en formation par catégorie, entre 2018 et 2022



* Passage des AS en catégorie B.

● A ● B ● C ● Autres (1 à 2%)

En 2022, le nombre de départs enregistrés sur l'agrément PLAN repart à la hausse (+7,3% par rapport à l'année dernière).



900 000

départs en formation, représentant plus de 28 millions d'heures, ont été enregistrés au titre de l'agrément PLAN 2022, contre **plus de 838 000 départs en 2021**. Cette hausse résulte notamment d'une augmentation du nombre de formations de types 2c et 2a, des EP et de l'apprentissage, nouvelle typologie créée en 2021. Elle s'explique également par la progression constante des charges de formation des EP (encouragées par la mise à disposition d'enveloppes complémentaires).

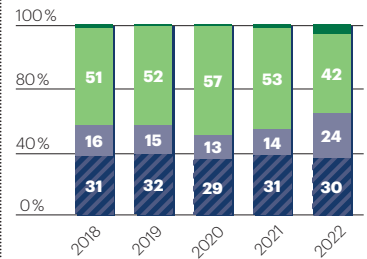
62%

des départs enregistrés au titre de l'agrément Plan de formation concernent des agents éligibles au DPC, soit +560 000 départs.

+ de 419 000

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

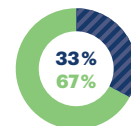
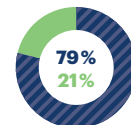
Répartition des heures de formation par catégorie de rémunération, entre 2018 et 2022



● A ● B ● C ● Autres (1 à 4%)

En 2022, les agents de catégorie C concentrent 42% des heures de formation en cours de réalisation enregistrées au titre de l'agrément Plan, en baisse de 11,4 points par rapport à 2021, alors que les agents de catégorie B représentent 24% des heures de formation enregistrées.

Répartition des départs en formation en 2022, par genre et par filière Adhérents Plan



● Femmes
● Hommes

51%

Taux d'accès à la formation en 2022 dans la FPH (établissements adhérents Plan)

Typologie des actions de formation

(décret du 21 août 2008)

Type 1

Actions de formation professionnelle initiale.

Type 2a

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

Type 2b

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

Type 2c

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

Type 3

Actions de préparation aux examens et concours des fonctions publiques.

Type 4

Études promotionnelles.

Type 5

Actions de conversion.

Type 8

VAE.

Type 9

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

Départs en formation des agents éligibles au DPC au titre de l'agrément Plan de formation 2022, par filière



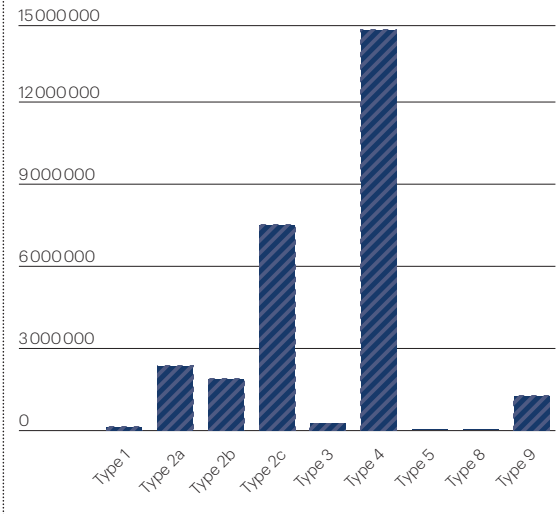
6%

des départs en formation concernent la filière « médico-technique » en 2022

94%

concernent la filière « services de soins et rééducation »

Nombre d'heures de formation enregistrées au titre de l'agrément Plan 2022, par type d'action de formation



Plus de 28,3 millions d'heures de formation ont été enregistrées au titre de l'agrément Plan 2022, contre 25,1 millions en 2021 (soit + 12,7%).

Comme l'année dernière, la part consacrée aux Études promotionnelles (type 4*) représente plus de la moitié des heures de formation en cours de réalisation en 2022. L'augmentation du volume d'heures est liée au retour quasi à la normale des départs en formation au sein des établissements de santé ainsi qu'aux effets des mesures dérogatoires qui s'étaient poursuivies en 2021, tel l'élargissement des reports autorisés aux ARF futurs** afin de sécuriser le financement des Études promotionnelles dans le contexte de

pandémie, ou comme la mise à disposition de nouvelles enveloppes complémentaires dédiées aux Études promotionnelles en 2022.

* 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

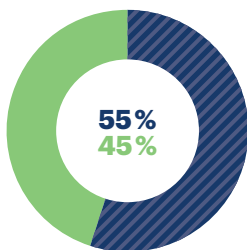
Le FMEP représente 0,6% de la masse salariale, qui sont obligatoirement versés à l'Anfh. Ce fonds est réservé au financement des Études promotionnelles. La collecte s'est élevée à 222 539 k€ en 2022.

Le financement des Études promotionnelles

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

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

Part des charges de formation consacrées aux Études promotionnelles



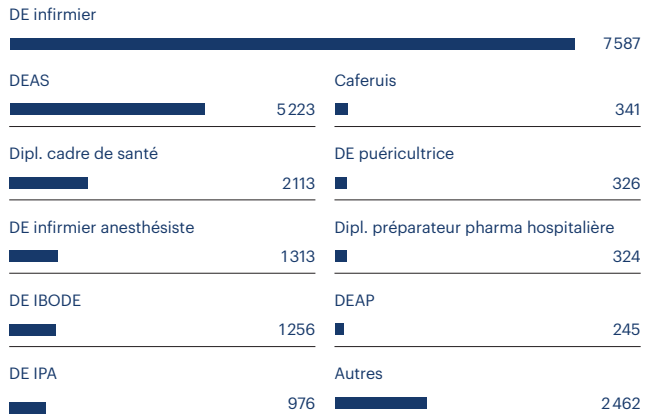
55% des charges de formation, tous fonds confondus, sont consacrées aux Études promotionnelles.

Répartition des Études promotionnelles en cours en 2022 par diplôme (tous fonds confondus)

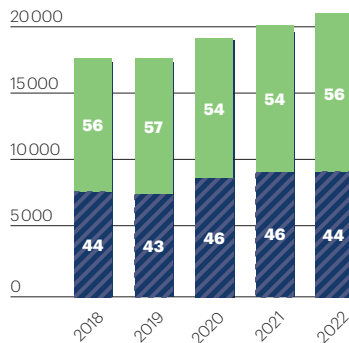


7587

Diplômes d'État d'infirmier en cours de financement en 2022



Études promotionnelles en cours de financement entre 2018 et 2022 (en nombre de départs en formation, tous fonds confondus)



En 2022, les Études promotionnelles en cours de financement concernent plus de 22 100 agents. En progression par rapport à 2021 (+ 7,4% de départs en formation), ce nombre comprend une part à peu près stable de formations débutant en 2022, même si le nombre de nouveaux dossiers est en progression de 3,2% par rapport à 2021.

EP débutées: ● Année N ● Avant année N



« Notre politique vise l'égalité de traitement entre tous les agents. »

Questions à...

Séverine Desbois,
responsable RH recrutement,
attractivité HNO et développement
des compétences au GHT Rhône Nord.

Quelle est la place des Études promotionnelles (EP) au sein de votre établissement ?

Depuis 2020, les EP sont l'axe majeur de notre politique de formation. Aujourd'hui, la santé est une des seules filières où il est possible d'entrer en tant qu'ASH, c'est-à-dire sans diplôme, de passer AS, puis infirmier et, selon ses capacités, d'accéder à une spécia-

lisation (comme IDEP, IADE, IBODE ou IPA), de devenir cadre de santé, voire d'envisager un poste de directeur des soins. Il est important d'insister sur la possibilité d'évolution que favorisent les EP. Seule la Fonction publique hospitalière permet cela, en accompagnant ses agents tout au long de leur carrière. C'est pourquoi les Hôpitaux Nord-Ouest ont souhaité favoriser et accompagner l'évolution interne des agents et dédier aux EP la moitié des budgets de formation de toutes les structures HNO, ce qui représente une réelle augmentation pour les plus petits établissements.

Comment les EP sont-elles mises en place à l'échelle des Hôpitaux Nord-Ouest ?

Pour tendre à une égalité de traitement entre tous les agents, nous avons décidé d'harmoniser la poli-

tique de promotions professionnelles à laquelle se rattachent les EP. Tous les financements sont donc mutualisés, en plus de ceux sollicités auprès de l'Anfh. L'objectif de cette mutualisation est d'offrir autant de chance à un petit Ehpad d'envoyer ses agents en formation qu'à une structure plus importante qui dispose d'ordinaire de fonds propres plus conséquents.

Quelles sont les applications de cette mutualisation ?

Une campagne annuelle de recensement des EP a été mise en place. Toute personne intéressée est invitée à se faire connaître du service formation et à remplir un dossier de candidature. À partir du moment où un agent dépose un dossier, il passe automatiquement un entretien devant un jury de sélection. C'est l'occasion pour les agents d'exposer leur dossier et leur motivation à l'oral. Un classement final de tous les postulants est ensuite établi sur la base du dossier écrit, de l'entretien oral et des avis de leurs cadres supérieurs, transposés en points.

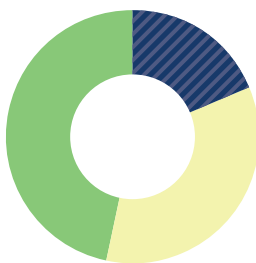
Certains agents avaient des difficultés à structurer leur dossier et à valoriser leur parcours, nous avons donc mis en place, d'abord pour les candidats aux EP AS et IDE, une préparation à cette épreuve orale. Ce dispositif a eu beaucoup de succès et la qualité des présentations orales devant le jury s'est nettement améliorée. En conséquence, cette formation va désormais être ouverte à tous les agents désirant postuler aux EP.

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 74 180 k€ en 2022. 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 2022 des dossiers en cours sur l'agrément CFP (hors BC), par catégorie de rémunération



● A 19% ● B 35% ● C 47%

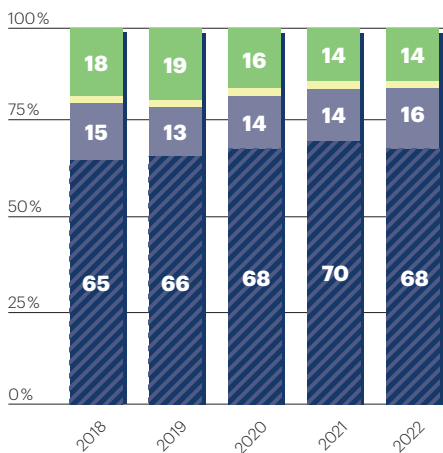
En 2022, 47% des dossiers en cours de réalisation (hors BC) concernent les agents de catégorie C. Comme les années passées, et malgré le changement de catégorie de rémunération de plusieurs grades (dont les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture), les agents de catégorie B arrivent en seconde position (35% des dossiers en cours). Les agents de catégorie A représentent eux 19% des dossiers en cours.



47%

des dossiers CFP relèvent d'agents de catégorie C.

Répartition des charges de formation des dossiers en cours de financement sur l'agrément CFP, entre 2018 et 2022



● CFP classique ● CFP-EP ● VAE ● BC

En 2022, le nombre de dossiers en cours de financement au titre de l'agrément CFP est en augmentation par rapport à 2021 (plus de 10 400 dossiers). Les dossiers classiques représentent 68% des charges de formation de cet agrément.

3173 CFP (dossiers classiques)

578 CFP-EP

1259 VAE

5439 BC

« Nous sommes là pour aider les agents à trouver des solutions. »

Questions à...

Corinne Rocheblave,
ingénieure formation
au CHU de Nîmes.

Comment se met en place le parcours individuel dans votre établissement ?

La première approche consiste en un entretien individuel de conseil en formation, proposé aux agents sur demande.

La seconde s'inscrit dans le cadre des entretiens professionnels annuels, qui sont couplés aux entretiens de formation : à la suite de ces entretiens, les agents qui ont des envies de formation viennent se renseigner. Cela peut concerner un projet de carrière au sein de l'hôpital ou un projet de reconversion. Dans ce cas, on les guide vers les dispositifs à leur disposition, notamment ceux pris en charge par l'Anfh comme le BC, le CFP ou la VAE.

Même si la promotion professionnelle a augmenté ces dernières années, de plus en plus d'agents affichent des envies de reconversion. Cela dit, peu quittent vraiment l'hôpital après leur formation.

Quel est le rôle du conseiller en évolution professionnelle ?

Le rôle du conseiller est avant tout d'écouter les agents ! Un agent qui vient en entretien-conseil a souvent besoin de parler : on retrace avec lui son parcours, les raisons qui lui ont fait choisir ce métier et celles qui le poussent à vouloir faire autre chose. En discutant, des solutions émergent parfois : un changement de service, la prise de nouvelles responsabilités en devenant formateur, etc. Si aucune solution « locale » n'affleure, je l'oriente vers un BC pour qu'il explore d'autres pistes. Il permet souvent aux agents de retrouver du sens dans leur métier actuel. S'il fait émerger une autre piste, on reprend rendez-vous pour discuter des dispositifs à sa disposition comme le CFP, la préparation de concours, etc.

La principale difficulté est de faire coïncider les souhaits des agents et le cadre de chaque dispositif, qui est forcément contraint par des règles. Quand on est conseiller, on apprend à ne pas dire oui à tout, même si c'est frustrant.

Quels sont les dispositifs individuels les plus sollicités ?

En premier lieu, ce sont les CFP (on en compte 37 en 2022 et 27 en 2021), puis le BC (15 en 2022 et 18 en 2021) et ensuite les VAE de diplôme d'État (4 en 2022 et 6 en 2021).

En second lieu, au CHU, on a décidé de mobiliser les CPF pour des requalifications en interne, par exemple lors du passage d'un service à l'autre, et notamment pour les diplômes pour lesquels il n'existe pas de promotion professionnelle.

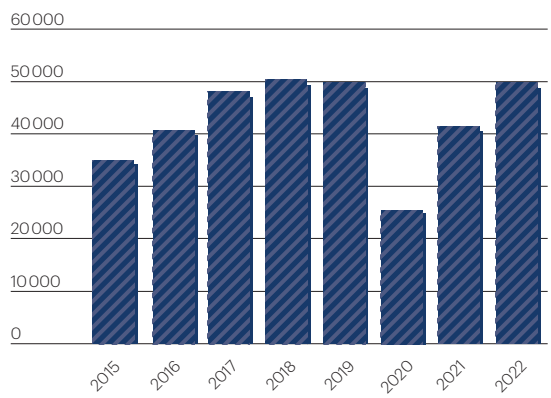


DPC médical

Financer le développement professionnel continu des médecins

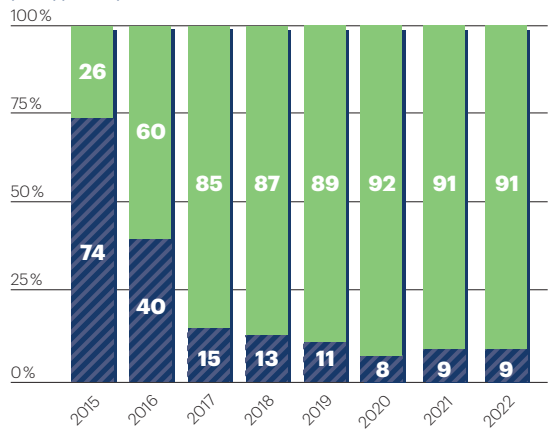
En 2022 l'Anfh a collecté 29 675 k€ destinés au financement du Développement professionnel continu (DPC) des professionnels médicaux. Le Développement professionnel continu est un dispositif associant l'acquisition ou l'approfondissement de connaissances et de compétences avec l'Analyse des pratiques 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 2015



49 858 départs en formation ont été enregistrés au titre de l'agrément DPCM 2022, soit 21,4 % de plus qu'en 2021.

Répartition des départs enregistrés au titre du DPCM,
par type, depuis 2015



● PAP-DPC ● NPAP-Hors DPC

Le nombre de dossiers enregistrés aussi bien pour les Programmes ou actions prioritaires (PAP) que les Non prioritaires (NPAP) est en augmentation en 2022 par rapport à 2021 avec respectivement + 719 dossiers (+ 20 %) et + 8 068 dossiers (+ 21,5 %).

« La validation du DPC en distanciel, synchrone ou asynchrone, offre plus de souplesse aux praticiens. »

Questions à...

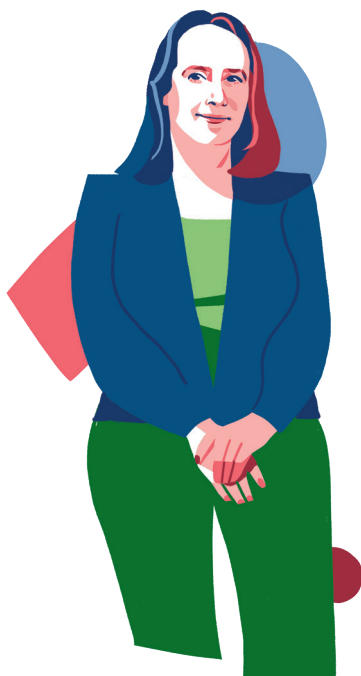
Noémie Rougie,
chargée de formation, formation
continue, DPC et écoles,
Hôpitaux universitaires de Strasbourg.

Comment est organisé le DPC dans votre établissement ?

Aux Hôpitaux universitaires de Strasbourg, le DPC concerne un millier de professionnels. En 2022, 162 demandes ont été enregistrées et 121 praticiens ont réellement suivi une action de DPC. Ce sont surtout les médecins qui prennent l'initiative de trouver leur formation, car nous n'avons pas les moyens humains de mener une vraie politique incitative en faveur du DPC. Dans les faits, certains partent en formation DPC plusieurs fois dans l'année et d'autres ne partent quasiment jamais et n'en ont pas envie. Au-delà du fait que ce dispositif leur permet de mettre à jour leurs connaissances, sa validation donne droit à un abondement, qui est réinjecté dans leur budget de formation.

Quel est le rôle de l'Anfh ?

Quand le DPC a été mis en place, l'Anfh était très présente. Elle a lancé



Les autres programmes appréciés, qu'on achète à des organismes, sont l'ATLS (Advanced Trauma Life Support) pour la prise en charge de patients traumatisés et la formation sur l'éducation thérapeutique des patients.

Le nombre de formations DPC devrait largement augmenter ces prochaines années. D'autant qu'en 2022, les ordres professionnels ont rappelé leur devoir à ceux qui n'avaient pas encore répondu à l'obligation triennale de DPC.

Quels sont les changements qu'a connus le DPC depuis la crise sanitaire ?

Pendant la crise, les organismes de formation ont su très vite adapter leurs programmes, prévus en présentiel, pour en faire une version en distanciel. Depuis, l'ANDPC a effectivement ratifié la validation du DPC en distanciel, synchrone ou asynchrone, ce qui offre plus de souplesse aux praticiens. Cependant, on peut regretter la complexité que représente le dépôt d'actions DPC auprès de l'ANDPC. En tant qu'organisme de formation, nous déposons régulièrement des programmes, mais il arrive fréquemment qu'ils soient retoqués pour des raisons administratives. D'autre part, le délai de réponse, de trois mois, ne nous permet pas de mettre en place rapidement de nouvelles formations DPC.

de nombreuses formations pour aider à comprendre son fonctionnement et a été très réactive avec Gesform, puis Gesform Évolution. Une personne de la délégation Grand Est connaît le DPC médical sur le bout des doigts, ce qui nous aide beaucoup quand nous avons des cas de figure particuliers.

Quels sont les programmes DPC les plus suivis ?

Il s'agit de la formation aux gestes et soins d'urgence et de la formation aux médicaments, toutes deux réalisées en interne par nos formateurs.



Proximité

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

Gesform Évolution

Une solution complète pour la réalisation de l'entretien professionnel

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

Une adaptation qui a prouvé son efficacité

L'adaptation du logiciel Gesform Évolution aux nouveaux besoins des établissements hospitaliers, notamment grâce à la création du module simplifiant la gestion de l'ensemble des démarches liées à l'entretien, a porté ses fruits. En 2022, ce ne sont pas moins de 550 000 entretiens qui ont été réalisés sur l'outil Gesform Évolution.

Pour rappel, la plateforme avait évolué l'année dernière en intégrant les modifications suivantes :

- mise à jour des rubriques du compte rendu de l'entretien professionnel (arrêté du 23/11/2020) ;
- possibilité pour les évaluateurs d'ajouter des objectifs fixés l'année précédente même s'ils n'utilisaient pas le logiciel ;
- adaptation de la gestion des habilitations ;

- ajout d'outils de gestion de l'entretien (consultation, suivi, validation des entretiens) ;
- intégration d'un système de calcul automatique de cotation permettant aux établissements d'extraire des éléments sur la valeur professionnelle ;
- ajout de référentiels d'objectifs afin de faciliter la saisie des entretiens par les évaluateurs ;
- ajouts de nouvelles éditions permettant d'exploiter le contenu issu des entretiens et de faciliter le management des métiers/emplois/postes/compétences ;
- ouverture du logiciel aux évaluateurs par la gestion des habilitations et des périmètres de droit ;
- préparation et paramétrage de la campagne d'évaluation.

550 000

**entretiens profes-
sionnels réalisés en
2022 dans Gesform
Évolution par plus de
700 établissements**

L'Anfh poursuit l'accompa- gnement de ses adhérents dans cette démarche

Dans la plupart des établissements de la Fonction publique hospitalière, les premiers mois de l'année voient se dérouler la campagne des entretiens professionnels destinés à l'évaluation des agents. Depuis 2021, la mise en œuvre généralisée de ces entretiens se fait en parallèle de nouvelles dispositions relatives à l'appréciation de la valeur professionnelle. Temps d'échange important, cet entretien est le moyen de créer un réel dialogue entre l'agent et son supérieur hiérarchique qui sera chargé de mener l'entretien. L'entretien professionnel est construit sur des critères prédéfinis et répond à un guide d'entretien précis, qui prend en compte tous les aspects du parcours professionnel de l'agent.

L'Anfh propose une série d'outils et de formations afin de permettre à ses établissements et agents de la Fonction publique hospitalière de s'approprier au mieux cette modalité de réalisation des entretiens.

Ces formations sont réparties en trois catégories en fonction du public ciblé.

Dispositifs d'accompagnement à destination des établissements :

→ webinaire « Préparer sa prochaine campagne d'entretien professionnel en lien avec le nouveau contexte réglementaire » ;
→ journée de lancement « L'entretien professionnel remplace la formation ».

Formations à destination des évaluateurs :

→ formation en e-learning « Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel » ;
→ 4 formations modulaires thématiques « Se former aux techniques de l'entretien professionnel » ;
→ formation « Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel ».

Formations à destination des agents évalués :

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

Action de l'Anfh

Soutenir la professionnalisation des équipes formation

2 241 établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics emploient, en 2022, plus de 1,1 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.

579 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 10179 k€.

Adhésion et cotisations

Les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux peuvent adhérer à l'Anfh au titre du 2,1% – Plan de formation. Ils bénéficient alors d'une offre de services pour les accompagner dans la gestion de leur plan de formation. Pour financer les Études promotionnelles et les Congés de formation

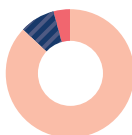
professionnelle (CFP), congés pour BC et VAE, ils cotisent à l'Anfh au titre du 0,6% – FMEP et du 0,2% – CFP/BC/VAE. Les établissements publics de santé peuvent également confier à l'Anfh 0,50% ou 0,75% (selon qu'il s'agit d'un CHU ou non) de leur masse salariale médicale au titre du DPC médical.

Répartition en % du nombre d'établissements adhérents Plan par secteur, en 2022



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

Répartition en % du nombre des effectifs couverts par secteur, en 2022



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

Avec sept nouvelles adhésions enregistrées en 2022, l'Anfh compte 2182 établissements adhérent au Plan de formation, soit un taux d'adhésion de 97,4%, et un taux de couverture de 97,7%. Les nouvelles adhésions concernent principalement le secteur médico-social/personnes âgées qui représente 50% des établissements adhérent à l'Anfh pour la gestion de leur plan de formation et 9% des effectifs couverts.

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

Répartition des établissements adhérents Plan par secteur, en 2022



259
adhérents

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



1 097
adhérents

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



826
adhérents

dans le secteur sanitaire, représentant 87% des effectifs.

« L'Anfh est un partenaire incontournable de l'ARS dans l'accélération de la démarche d'attractivité. »

Questions à...

Malik Lahoucine, directeur général adjoint de l'ARS Bretagne, et **Anne-Marie Lorho**, directrice adjointe hospitalisation de l'ARS Bretagne.

Quelles sont les actions mises en place par l'ARS Bretagne en faveur de l'attractivité des métiers du soin ?

L'ARS intervient à trois niveaux. Elle travaille d'une part à l'augmentation des capacités de formation des personnels médicaux et paramédicaux en Bretagne, en lien avec le Conseil régional et les UFR santé de la région. Elle œuvre également à l'amélioration des conditions de rémunération et des conditions d'exercice des agents, pour qu'elles soient les plus attractives possibles. Enfin, elle agit pour le développement de la Qualité de vie au travail (QVT); les agents doivent se sentir écoutés et accompagnés par leur établissement de rattachement, notamment s'ils ont des projets de formation.

Le sujet de l'attractivité des métiers du soin a pris une importance considérable depuis la crise sanitaire, mais ces trois leviers d'action étaient



déjà en place au niveau de l'ARS. Nous avons par exemple commencé dès 2018 à travailler à l'échelle régionale avec un ou plusieurs partenaires, dont l'Anfh, sur l'attractivité du métier d'aide-soignant (AS). Notre objectif était déjà de faciliter la politique des établissements pour une meilleure intégration de ces agents et pour leur maintien dans l'emploi, puisque la démographie paramédicale était déjà en tension à cette époque. L'ARS avait communiqué auprès du grand public, et notamment des lycéens et des personnes sans emploi, pour rendre séduisantes certaines carrières professionnelles comme celle d'AS.

Comment travaillez-vous avec l'Anfh ?

Nous collaborons efficacement, dans une complémentarité d'actions, tout

en ayant le souci de respecter le périmètre des missions de chacun. C'est un partenaire incontournable de l'ARS dans l'accélération de la démarche d'attractivité et un levier important de coordination globale au niveau régional.

Le partenariat de l'ARS Bretagne avec l'Anfh concerne également la cartographie régionale des métiers, que nous avons cofinancée en 2015, en 2019 et certainement à nouveau en 2023. Cette démarche nous semble très utile dans la perspective de la Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC). Nous accompagnons également l'association dans le déploiement de son baromètre social QVT, développé au niveau national et régional.

Partenariats 2022

Des expertises et des moyens d'actions complémentaires

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

FIPHFP

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées

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

En 2022

→ Renouvellement de la convention triennale 2021-2024, dont le but est de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

→ Déploiement de projets (inter) régionaux intégrant un volet d'accompagnement des établissements (diagnostic, formation du référent handicap, conseil, etc.).

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

ARS et Conseils régionaux

→ 11 délégations Anfh bénéficient d'un partenariat financier avec une ARS : démarches métiers-

compétences, qualification et EP, QVT et prévention des risques professionnels, formations des IPA...
→ 1 délégation régionale Anfh bénéficie d'un partenariat financier avec un Conseil régional : financements de parcours qualifiants, Études promotionnelles, autres dispositifs individuels, etc.

Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)

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

En 2022

→ 1718 stagiaires ont bénéficié d'actions de formation cofinancées par la CNSA et l'Anfh.

→ Parmi eux, 529 agents ont suivi une formation diplômante et 247 agents ont été formés à la fonction d'assistant de soins en gériatrie (ASG).

Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI)

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

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 développer la coopération entre les deux organismes, afin d'optimiser le service apporté aux agents et l'utilisation des fonds consacrés à la formation.

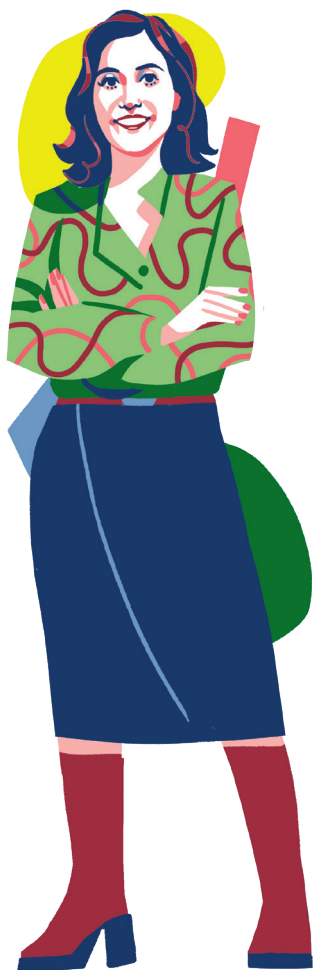
Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL)

La CNRACL, au travers de son Fonds national de prévention (FNP), et l'Anfh concluent un partenariat de trois ans autour de la prévention des risques professionnels.

Cette convention vise à développer les actions communes pour soutenir les établissements dans la structuration et la mise en œuvre de démarches de prévention au bénéfice de leurs agents, et à favoriser les partages d'expériences et de données.

ANAP

Cette convention vise à renforcer le soutien apporté aux établissements de la FPH face aux évolutions à l'œuvre dans le champ de la santé, du social et du médico-social, et d'adapter les organisations et pratiques professionnelles à ces enjeux. Cette ambition commune pourra être mise en œuvre grâce à la complémentarité de l'Anfh et de l'ANAP. Ce partenariat se traduira notamment par le déploiement d'actions communes au plus près des acteurs des territoires, en lien avec les délégations de l'Anfh.



« Je crois beaucoup au dispositif de l'apprentissage. »

Questions à...

Cendrine Blazy,
responsable de l'unité politique
du vieillissement, ARS Occitanie.

Comment s'opère la coopération entre votre région et l'Anfh ?

Notre partenariat a débuté en 2019 lors des journées annuelles de l'Anfh, puis on a progressivement investi ensemble la question de l'attractivité des métiers grand âge, notamment *via* l'apprentissage. L'Anfh nous a également proposé un partenariat sur les parcours d'AS. Leur proposition, très intéressante, a trouvé sa place dans le projet OMéGA (Occitanie Métiers Grand Âge). L'Anfh propose toujours des actions très concrètes et très opérationnelles, qui sont chaque fois menées à leur terme, et c'est vraiment appréciable.

Pouvez-vous décrire plus spécifiquement ce parcours AS ?

En 2021, le ministère a lancé des formations courtes de 70 heures pour former les ASH à l'accompagnement des personnes âgées. Avec l'Anfh, il nous a semblé intéressant d'utiliser ce dispositif porté nationalement pour aller plus loin et proposer aux candidats intéressés de cofinancer leur parcours d'AS, à la suite de cette formation courte. Plusieurs promotions ont été financées de cette façon. Le bilan de cette action est en cours, mais on ne devrait pas être loin de notre objectif des 100 parcours qualifiants financés.

Quelles autres actions ont été menées avec l'Anfh en 2022 ?

Nous avons travaillé sur le dispositif de l'apprentissage, auquel je crois beaucoup, notamment pour les AS.

Les aides existantes dans le secteur privé n'ont pas cours dans le public. Pourtant, prendre en charge un apprenti a un coût. Afin de créer de l'engouement pour ce dispositif actuellement peu exploité dans le secteur public, on a lancé avec l'Anfh des aides équivalentes à celles du privé. Plusieurs parcours ont ainsi été cofinancés entre 2021 et 2022.

Quelles sont les spécificités du secteur grand âge en matière de formations ?

Grâce au projet OMéGA, on s'est aperçu qu'il y avait une offre pléthorique de formations, mais fragmentée entre les différents opérateurs que sont les OPCO, l'Anfh, le conseil régional, l'ARS, les conseils départementaux, Pôle emploi, les fédérations, etc. Cela n'aide pas les professionnels des structures concernées à y voir clair. On a donc essayé de mettre toutes ces offres à plat et de donner de la visibilité aux dispositifs les plus pertinents ou les plus recherchés par les professionnels.

L'offre de formation de l'Anfh

Des actions clés en main

En 2022, 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).

Actions de formation nationales

L'Anfh continue d'accompagner tous les professionnels dans leurs parcours de formation, en mettant à leur disposition des actions multi-établissements, en organisant des webinaires, et 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 développent les connaissances et les compétences des professionnels médicaux.

En 2022, les personnels médicaux des établissements adhérents ont eu accès à 22 AFN dont 10 correspondent à des orientations nationales prioritaires de DPC. De plus, 6 actions à destination exclusive des médecins, élaborées et achetées à la demande du CDPCMH, étaient également proposées. Il s'agit des formations suivantes :

- construire un projet en équipe ;
- accompagnement du développement des compétences et des carrières ;
- connaître l'environnement institutionnel et comprendre ses évolutions ;
- vie professionnelle en équipe hospitalière ;
- parcours de manager médical ;
- parcours de formation modulaire dédié aux praticiens urgentistes.

En 2022, l'Anfh a retenu trois thématiques pour des achats de formation visant ces professionnels. L'ensemble de ces formations est financé sur les fonds mutualisés nationaux de l'Anfh.

L'établissement adhérent peut y inscrire un ou plusieurs praticiens, seuls sont imputés sur les budgets formation des établissements les frais de déplacement et d'hébergement.

Achat de formation Des outils et un accompagnement de proximité

Pour accompagner les adhérents dans la dématérialisation et la sécurisation de leurs achats de prestations de formation, l'Anfh met à leur disposition une plateforme de dématérialisation des achats. En 2022, plus de 5500 organismes de formation y sont désormais inscrits. L'Anfh propose Alfresco, un outil en ligne d'aide à la conduite des achats de formation comprenant des guides, fiches pratiques et documents types (cahier des charges, convention de formation, etc.).

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

Cet outil numérique a pour objectif de faciliter l'achat des formations pour les établissements de la FPH adhérents de

l'Anfh. Le statut de centrale d'achat à but non lucratif de l'Anfh lui confère la possibilité de contractualiser des marchés de formation pour le compte de ses adhérents, au bénéfice de leurs professionnels FPH et médicaux. Les établissements adhérents peuvent ainsi passer des commandes sans devoir refaire une mise en concurrence préalable, celle-ci ayant déjà été réalisée par l'Anfh dans le respect des règles de la commande publique. Près de 1324 modules de formation, issus de marchés actifs, seront ainsi accessibles aux établissements.

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.

La plateforme e-formations (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 e-formations (LMS). Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh

autour de 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, ils peuvent dorénavant être remplis directement en ligne sur le site de l'Anfh. L'occasion pour le personnel d'entamer des démarches administratives pour réaliser un Bilan de compétences (BC), un parcours de Validation des acquis de l'expérience (VAE) ou encore de demander un Congé de formation professionnelle (CFP).

Crise sanitaire : les ressources gratuites à disposition du personnel hospitalier

L'Anfh a recensé les ressources gratuites spécifiques à la gestion de la Covid-19 à destination du personnel hospitalier. Tutoriels, vidéos pédagogiques, applications. Face aux situations de crise, l'Anfh a 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) et aux Groupements de coopération sociale et médico-sociale (GCSMS). Ces formations sont construites par des experts et professionnels de la FPH, en relation avec la Direction générale de l'offre de soins (DGOS). Elles s'adaptent au contexte territorial et peuvent être déployées en « inter » ou « intra-GHT ». Elles bénéficient de financements nationaux sur les fonds mutualisés de l'Anfh, de manière à favoriser l'accès de tous à ces formations, qu'il s'agisse des directions, encadrants, équipes médico-soignantes ou personnels des fonctions supports. En proximité, les délégations accompagnent les acteurs des établissements-supports et parties, pour identifier les enjeux et besoins partagés, soutenir le déploiement des projets menés au sein du GHT et contribuer à la mise en œuvre d'actions de formation coordonnées.

L'offre de services de l'Anfh

Éclairer les démarches métiers/compétences

En 2022, l'Anfh a poursuivi son action pour renforcer l'articulation de la formation avec les évolutions de l'environnement et la stratégie des établissements de la Fonction publique hospitalière. Il s'agit à la fois de soutenir les démarches de management des métiers, emplois et compétences et de développer des projets thématiques à même d'accompagner les adhérents dans leur réponse aux enjeux actuels.

Cartographie et observation des métiers

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

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

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

→ En 2022, 3 nouvelles régions (Corse, Île-de-France et Océan Indien) ont actualisé leur cartographie.

→ Entre 2018 et 2022, les 13 régions en métropole et 3 dans les DOM sont couvertes (soit toutes les régions de France, hors Guadeloupe).

→ Plus de 8 agents sur 10 de la Fonction publique hospitalière sont couverts, soit un total de 868 451 agents.

→ 1288 établissements publics de santé ont réalisé leur cartographie des métiers.

Répartition hommes/femmes, pyramide des âges, analyse des écarts de grade, 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 (LDG, GPMC, formation, etc.), la construction des politiques de formation de l'Anfh et les partenariats régionaux (ARS, conseils régionaux, etc.) au bénéfice du développement des compétences des agents de la FPH.

L'Anfh souhaite structurer une fonction d'observation des métiers et de capitalisation sur les évolutions des métiers et des compétences dans les champs sanitaire, médico-social et social,

afin de partager ses résultats avec les partenaires nationaux (ministère de la Santé et de la Prévention, OPCO Santé, etc.) et régionaux (ARS, conseils régionaux, observatoires régionaux).

Guide des métiers

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

16

cartographies régionales

1288

établissements participants

868541

agents couverts



Projets thématiques

Des projets mobilisant des financements spécifiques sont régulièrement engagés au plan régional ou interrégional par les délégations Anfh. Ils permettent aux adhérents de bénéficier d'une offre de formation couplée à des prestations de conseil personnalisées, sur des thématiques nouvelles, innovantes ou structurantes pour la FPH.

Par exemple, en 2022, l'Anfh a poursuivi sa mobilisation pour :

- s'engager pour la qualité de vie au travail en conciliant amélioration des conditions de travail pour les salariés et qualité des soins et des prises en charge pour les établissements de santé ;
- accompagner les établissements dans des actions favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- outiller et professionnaliser les établissements sanitaires et médico-sociaux, acteurs-clés du développement durable sur leurs territoires, pour diminuer l'impact environnemental de leurs activités ;
- anticiper, accompagner et prendre en charge les situations d'inaptitude, de handicap, de maintien dans l'emploi ;
- mieux répondre aux besoins en compétences en recrutant et en formant des jeunes professionnels avec l'apprentissage ;

- sensibiliser les personnels et les directions aux usages du numérique dans les pratiques ;
- permettre aux encadrants et aux personnels (notamment aux nouveaux arrivants) d'accéder à des outils innovants de formation à distance (*serious games*, *blended learning*, etc.).

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

Les instances de l'Anfh ont validé le projet d'accompagnement des établissements adhérents dans l'amélioration de la qualité de leurs actions de formation. Compte tenu des évolutions réglementaires pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'Anfh les accompagne avec un triple objectif :

- poursuivre la dynamique impulsée par le référencement Datadock ;
- favoriser l'obtention de la certification Qualiopi par ses établissements adhérents ;
- inscrire et afficher sa « politique qualité » dans le nouvel environnement de la formation professionnelle continue.

Pour rappel: depuis le 1^{er} janvier 2022, la certification Qualiopi est exigée pour les organismes de formation souhaitant bénéficier des fonds publics ou mutualisés (OPCO, subventions État, Région, etc.).

Site web

www.anfh.fr a été conçu en design adaptatif pour faciliter la consultation de ses ressources documentaires. Une évolution ergonomique a été apportée, avec la mise en place d'une page « Grande région » et d'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, etc.

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 2022. À noter que la LDA évolue, et se poursuit sous format numérique. Voici les principales thématiques abordées dans la LDA en 2022.



LDA N°76

Réglementation

Les obligations des établissements de santé en matière de RSE et de développement durable. Développement durable: quand les établissements agissent pour faire évoluer leurs pratiques.

Dossier

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

Entretien

Lydia Rivat, coordinatrice de projet adjointe à la cellule Stratégie de l'Anfh – « Les compétences-clés, un enjeu professionnel et personnel pour les agents ».

LDA N°77

Réglementation

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

Dossiers

→ Nouvelle offre QVT: une « boîte à outils » au service de la qualité de vie au travail.

→ Cartographie des métiers: un outil précieux au service de la GPMC pour les établissements, l'Anfh et ses partenaires.

Témoignage

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

LDA N°78

Réglementation

La laïcité dans les établissements de la Fonction publique hospitalière.

Dossier

LA ForMuLE: un outil pour faciliter et sécuriser les commandes de formations des établissements.

Interview

Mickaël Eveno, responsable connaissance clients à l'Anfh – « Cartographie des métiers: le point sur un dispositif en constante évolution ».

ZOOM SUR...

Les trois collections de podcast

Avec ces 11 épisodes déclinés en 3 collections – *Les essentiels*, *Les éclaireurs* et *Les incontournables* –, les podcasts de l'Anfh permettent une immersion dans le quotidien des métiers méconnus de la Fonction publique hospitalière et nous font profiter du savoir de spécialistes sur des enjeux-clés pour l'avenir de la FPH.

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

Le prix Anfh 2022

Valoriser les initiatives originales, développer les compétences

5

5 podcasts
et 5 films vidéos

1

1 livret et
1 motion design



Depuis la création du prix Anfh, 75 actions ont été récompensées. Un livret retrace ces 15 ans d'innovation en matière de formation.

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

Ehpad d'Argonne (Grand Est)

VAE hybride

La pénurie d'aides-soignants n'épargne pas les Ehpad du GCSMS Meuse. Pour y faire face, ces derniers ont décidé de puiser dans les forces vives dont ils disposaient déjà : leurs ASHQ. En mettant sur pied une VAE hybride, dotée d'un solide accompagnement, ils leur permettent de valoriser leur expérience professionnelle et de la transformer en diplôme d'État d'aide-soignant. Ils fidélisent ainsi leurs agents tout en répondant à leurs besoins. Prochaine étape : y associer l'apprentissage pour multiplier encore les recrutements locaux.

2

**Prix DPC médical et paramédical
Centre hospitalier de Béziers
(Occitanie)**

«Simulation à la prise en charge des situations d'urgence vitale d'un nouveau-né en salle de naissance»
Au centre hospitalier de Béziers, une pédiatre et une sage-femme ont pris en main la formation de leurs collègues à la réanimation des nouveau-nés. L'objectif est de les aider à surmonter leur stress grâce à la simulation. Depuis, les personnels communiquent mieux, sont mieux préparés... Et la prise en charge s'est améliorée. La formation, qui contribue au DPC, vise à être dispensée régulièrement à tous les membres du pôle femme-mère-enfant.

3

**Prix DPC médical et paramédical
EPSM Sud Bretagne CH Charcot
(Bretagne)**

«Gestion d'une urgence vitale en psychiatrie»
Les urgences vitales ont beau être rares en psychiatrie, les soignants doivent savoir y faire face. Le défi est donc de leur offrir suffisamment de pratique des premiers secours pour une prise en charge efficace. L'EPSM Charcot, à Caudan, a trouvé une solution : la formation par simulation, pour un entraînement régulier dans des conditions proches du réel.

4

**Prix Métiers et compétences
sociales et médico-sociales
Ehpad de Comines
(Hauts-de-France)**

«Les normes HACCP en s'amusant»
Si le sujet des normes HACCP semble ardu, les professionnelles de l'Ehpad de Comines ont trouvé le moyen de le rendre ludique en adaptant un jeu de société : le Resto'Crobe. Un succès auprès des agents... Et même des services vétérinaires. De quoi motiver les porteuses de projet à créer leur propre jeu sur de prochains sujets.

5

**Prix Amélioration
de la qualité des soins
Hôpital Nord-Ouest
(Auvergne-Rhône-Alpes)**

«Mauvais traitement à l'enfance : dépister et soigner»
Pour les personnels hospitaliers, la détection des signes d'une enfance maltraitée est délicate et la peur de se tromper paralysante. L'hôpital Nord-Ouest a donc décidé de fournir un socle commun et des outils à tous les personnels de son pôle femme-enfant pour améliorer la prise en charge des jeunes patients. Le dispositif porte ses fruits : depuis deux ans, le regard des professionnels sur la protection de l'enfance a changé à l'hôpital.

L'Anfh

16 délégations régionales, 26 délégations territoriales

En 2022, **7 nouveaux adhérents** totalisant près de **481 agents** ont fait le choix de confier les fonds dédiés au Plan de formation à l'Anfh.

L'Anfh propose aux établissements de lui confier la gestion de tout ou partie des fonds pour la gestion du DPC médical : **5 nouveaux établissements ont rejoint l'Anfh en 2022.**

Auvergne-Rhône-Alpes

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

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

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

Bourgogne-Franche-Comté

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

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

Bretagne

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

Centre-Val de Loire

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

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

Anfh Lorraine
lorraine@anfh.fr
www.anfh.fr/lorraine
83 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
2 GHT

HAUTS-DE-FRANCE

Anfh Nord-Pas-de-Calais
nordpasdecalais@anfh.fr
www.anfh.fr/nord-pas-de-calais
105 établissements adhérents Plan de formation
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
127 établissements adhérents Plan de formation
23 établissements adhérents DPC médical
16 GHT

MARTINIQUE

Anfh Martinique
martinique@anfh.fr
www.anfh.fr/martinique
12 établissements adhérents Plan de formation
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
136 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
76 établissements adhérents Plan de formation
21 établissements adhérents DPC médical
5 GHT

OCCITANIE

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

Anfh Midi-Pyrénées
midipyrenees@anfh.fr
www.anfh.fr/midi-pyrenees
105 établissements adhérents Plan de formation
34 établissements adhérents DPC médical
8 GHT

Océan Indien

Anfh Océan Indien
oceanindien@anfh.fr
www.anfh.fr/ocean-indien
7 établissements adhérents Plan de formation
4 établissements adhérents DPC médical
1 GHT

PAYS DE LA LOIRE

Anfh Pays de la Loire
paysdelaloire@anfh.fr
www.anfh.fr/pays-de-la-loire
146 établissements adhérents Plan de formation
24 établissements adhérents DPC médical
5 GHT

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

Anfh Provence-Alpes-Côte d'Azur
provence@anfh.fr
www.anfh.fr/provence-alpes-cote-d-azur
138 établissements adhérents Plan de formation
35 établissements adhérents DPC médical
6 GHT

L'Anfh en chiffres

Les chiffres-clés 2022

Adhérents

2192

établissements
adhérents Plan.

Soit

97,4%

d'établissements adhérents
de l'Anfh en 2022.

Formation

51%

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

Plus de

28 M

d'heures de formation.

Répartition de la collecte

704233 k€

2,1% Plan

222539 k€

0,6% FMEP

74180 k€

0,2% CFP-VAE-BC

29675 k€

DPCM

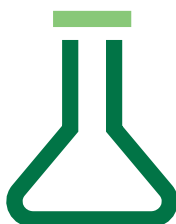
528 k€

ESAT



Répartition de la collecte
annuelle des 5 fonds
pour l'exercice 2022.

Activité



+ de 3100 CFP

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

+ de 1530 VAE

en cours de financement.
Dont 1259 au titre de l'agrément
CFP et 274 VAE en cours
de financement au titre
de l'agrément Plan.

Près de 900000

départs en formation
au titre de l'agrément Plan.

+ de 4500

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

+ de 22 100 EP

en cours de réalisation en 2022,
tous fonds confondus, dont
plus de 9800 nouveaux dossiers
démarrés en 2022.

**Anfh – Service
communication**

Design :
Atelier Marge Design

Illustrations :
Marta Signori

Impression :
Decombat, juin 2023




Anfh

Siège

265, rue de Charenton
75012 Paris
01 44 75 68 00
www.anfh.fr

 @ANFH_

 ANFH

 @anfh_opca

 @ANFHfilm