



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

SE FORMER, ANTICIPER, CONNECTER

Rapport d'activité 2021

Édito

Éric Guyader,
président de l'Anfh

Gilles Manchon,
vice-président de l'Anfh

Au cœur de la crise sanitaire, les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, avec leurs personnels de la Fonction publique hospitalière (FPH), sont restés en première ligne dans la lutte contre la pandémie de Covid-19. Dans ce contexte, comment recruter dans des métiers en tension ou des territoires présentant un déficit d'attractivité ? Comment anticiper efficacement les évolutions et les besoins en compétences ? Autant d'enjeux de ressources humaines qui demandent toujours plus d'écoute et de solutions. Avec les moyens et attributions dont elle dispose, l'Anfh s'attache à accompagner et soutenir au mieux ses adhérents dans leurs actions de formation continue. Depuis le début de la crise sanitaire, elle a mis en place un plan de soutien massif et d'investissement dans la formation et l'accès aux qualifications. L'enjeu est non seulement d'agir sur les compétences existantes et leur évolution, mais aussi de penser l'après-Covid, afin que les établissements soient mieux outillés face à ce type d'événement.

Au travers de son projet stratégique 2020-2023, l'Anfh réaffirme la priorisation des formations diplômantes, ainsi que l'importance de la prise en compte des parcours individuels, grâce au Conseil en évolution professionnelle (CEP). L'accent est également mis sur une accessibilité diversifiée des formations, notamment à travers l'offre mixte non exclusivement présentielle. Plus largement, le projet stratégique vise à tenir compte de l'ensemble des problématiques et des besoins des établissements en leur proposant des outils adaptés aux évolutions sociétales.

La formation continue représente un levier important pour les institutions, qui doivent mener des transformations souvent complexes et profondes. Dans le cadre du Ségur de la santé, l'Inspection générale des Affaires sociales (IGAS) et l'Inspection générale de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (IGESR) ont conduit une mission Formation. Celle-ci a rendu un état des lieux en identifiant les freins à l'accès à la formation, et proposer des pistes pour les lever en alimentant un plan d'action national sur la formation. L'Anfh y apportera toute sa part et son expertise, pour toujours accompagner au mieux ses adhérents et l'ensemble du personnel hospitalier. En parallèle, à la suite des travaux paritaires conduits en 2021, la possibilité d'accès à la formation *via* l'apprentissage est désormais ouverte à la FPH. Un facteur d'attractivité supplémentaire pour les métiers de nos établissements, quels que soient les secteurs visés et les diplômes préparés. En outre, d'importants travaux ont été conduits sur l'accompagnement à la mise en œuvre de l'entretien professionnel. Un dispositif complet de formations et d'outils a été mis à la disposition des agents et des établissements, et l'application mobile de préparation à l'entretien professionnel a reçu le trophée de l'innovation dans la catégorie Ressources humaines, lors du salon Santexpo 2021.

Sommaire

L'Anfh en bref L'OPCA de la FPH	3	Paritarisme —	8	Proximité —	28
Année 2021 Les temps forts	4	Gouvernance paritaire La règle du paritarisme	10	Gesform Évolution Module d'entretien	30
Les invités de l'Anfh « Nous devons faire de notre système de santé un véritable lieu de carrière »		Tribune du Bureau national L'ouverture de l'apprentissage dans la FPH	11	Action de l'Anfh Soutenir la professionnalisation des équipes formation	32
Entretiens avec Amélie de Montchalin, ancienne ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, et Olivier Véran, ancien ministre de la Santé	6	Projet stratégique Deuxième année de mise en œuvre du projet stratégique 2020-2023	12	Partenariats 2021 Des expertises et des moyens d'actions complémentaires	34
		Tribune du Bureau national Des objectifs précisés et des ambitions concrétisées	13	L'offre de formation de l'Anfh Des actions clés en main	36
		DPC médical Organisation et actions 2021	14	L'offre de services de l'Anfh Éclairer les démarches métiers/compétences	38
		Tribune du CDPCMH Un rebond à confirmer	15	Les supports de communication de l'Anfh Des informations pour les établissements	40
		Solidarité —	16	Le prix Anfh Valoriser les initiatives originales, développer les compétences	41
		L'Anfh, l'OPCA de la FPH Cinq fonds collectés	18	L'Anfh 16 délégations régionales, 26 délégations territoriales	42
		Actions du Plan de formation Articuler la formation avec la stratégie d'établissement	20		
		Études promotionnelles Accéder à un nouveau diplôme	22		
		Dispositifs individuels Progresser dans son parcours	24		
		DPC médical Financer le développement professionnel continu des médecins	26		

L'Anfh en bref

L'OPCA de la FPH

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

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

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

L'Anfh repose sur trois valeurs fondatrices

Paritarisme

Il est assuré par des instances de décision composées conjointement par la Fédération hospitalière de France (FHF), représentant les établissements employeurs de la Fonction publique hospitalière, et des organisations syndicales (CGT, FO, CFDT, SUD, UNSA, CFTC, CGC). L'alternance aux postes de président et vice-président se pratique tous les ans entre les représentants des employeurs et les organisations syndicales, 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 2021

Les temps forts

JANVIER

Mise en place de l'entretien professionnel et de l'outil « e-Multi + »

Ce dispositif d'intégration, qui permet depuis vingt ans aux agents hospitaliers de découvrir les métiers et les carrières de la Fonction publique hospitalière et de se familiariser avec le fonctionnement des établissements publics hospitaliers sanitaires, sociaux et médico-sociaux, fait peau neuve et combine de nouvelles modalités d'apprentissage variées en version e-learning.

L'Anfh accompagne ses établissements dans la mise en place des entretiens professionnels

Depuis le 1^{er} janvier 2021, l'entretien professionnel vient remplacer la notation. Pour permettre à tous les agents de la FPH d'être accompagnés dans cette nouvelle démarche, l'Anfh met en place un dispositif d'accompagnement et de formation tout au long du premier semestre 2021 à destination des établissements adhérents, des évaluateurs et des évalués.



MARS

Les clés de l'égalité : l'outil de l'Anfh en faveur de l'égalité femmes-hommes évolue

La Fonction publique hospitalière est composée à plus de 81 % de femmes. Pourtant, des différences de situations sont encore présentes entre les femmes et les hommes quand il est question de parcours professionnel. Pour cette raison, l'Anfh, investie sur la question de l'égalité, améliore son outil « les clés de l'égalité ». Après avoir été proposé à tout le territoire l'année dernière, cet outil d'auto-évaluation a été mis à jour cette année pour prendre en compte la réglementation en matière d'égalité professionnelle au sein des établissements.

Une nouvelle formation aux tests antigéniques proposée par l'Anfh et Simango

Afin de répondre à un besoin crucial de formation dans ce contexte de crise sanitaire, l'Anfh PACA s'est associée à l'ARS PACA et à Simango pour proposer aux adhérents de l'Anfh une formation gratuite au test antigénique.

MAI

L'Anfh poursuit son accompagnement exceptionnel des établissements et personnels de la Fonction publique hospitalière et contribue au financement de l'apprentissage dans la FPH

En raison de la poursuite de la crise sanitaire, le Conseil d'administration de l'Anfh a reconduit et étendu des mesures dérogatoires votées en 2020 dans le cadre d'un plan de soutien à l'investissement en formation et à la qualification. Un an plus tard, l'Anfh prolonge la mise en œuvre de ce plan et élargit son champ d'action en contribuant au développement de l'apprentissage dans la FPH.

JUILLET

L'Anfh lance une nouvelle plateforme de formation à distance nommée « e-formations », accessible à tous les agents des établissements adhérents.

SEPTEMBRE

L'Anfh s'engage pour la 8^e édition des Journées nationales d'action contre l'illettrisme

Aujourd'hui en France, 2,5 millions de personnes, dont 51% en situation d'emploi, sont en situation d'illettrisme. 4,5% des personnes travaillant dans le secteur sanitaire, social et médico-social sont concernées. Dans le cadre de la lutte contre l'illettrisme, l'Anfh a déployé auprès de ses établissements adhérents le dispositif 4C : « des Clés pour : des Connaissances, des Compétences et une Carrière ».

L'Anfh adopte une stratégie en faveur du développement de l'apprentissage dans la FPH

Pour contribuer au développement de l'apprentissage dans la FPH et apporter des solutions complémentaires aux politiques RH des établissements, les instances nationales de l'Anfh ont validé le principe de mobilisation des fonds mutualisés de l'association pour cofinancer des parcours d'apprentissage. Déployé dès le second semestre 2021, ce nouveau dispositif peut être mobilisé par tous les établissements adhérents et permet de soutenir des parcours des apprentis, quels que soient les métiers/secteurs visés ou les diplômés préparés.

OCTOBRE

L'Anfh renforce son soutien aux établissements dans la mise en place d'une démarche de développement durable

Pour accompagner les établissements dans l'intégration des enjeux liés au développement durable au sein de leurs projets internes et politiques, l'Anfh renforce son offre et poursuit la mise en œuvre du 12^e objectif de son plan stratégique 2020-2023.

NOVEMBRE

L'Anfh primée lors du salon Santexpo

L'Anfh a reçu le trophée de l'innovation dans la catégorie RH pour son application mobile de préparation à l'entretien professionnel. Cette catégorie récompense une innovation favorisant la formation continue et ses nouveaux modèles ainsi que l'adaptation des compétences au nouveau contexte.



Le Fiphfp et l'Anfh luttent contre les stéréotypes sur les personnes en situation de handicap

Dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées qui se tient du 15 au 21 novembre 2021, l'Anfh et le Fiphfp s'engagent pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap dans la FPH et luttent contre les stéréotypes dont ils font l'objet.

DÉCEMBRE

La cartographie des métiers de la FPH primée au Grand Prix Syntec Conseil

Chaque année, le Grand Prix Syntec Conseil, en partenariat avec *Les Échos* et organisé avec Prache Media Event, récompense les bénéficiaires stratégiques des métiers du conseil et des études de transformation performants. La « Cartographie des métiers de la Fonction publique hospitalière » réalisée par BVA pour l'Anfh a ainsi retenu l'attention des membres du jury et a remporté la distinction Argent dans la catégorie « Leadership et management des ressources humaines ».

Les invités de l'Anfh

« Nous devons faire de notre système de santé un véritable lieu de carrière. »

Amélie de Montchalin,
Ancienne ministre
de la Transformation
et de la Fonction publiques.

Quelles ont été vos actions pour la promotion de l'apprentissage dans la Fonction publique hospitalière, et les mesures permettant son développement ?

A de M. : Afin de renforcer et promouvoir l'apprentissage dans les trois versants de la fonction publique – État, territoriale et hospitalière –, j'ai pris, sous l'impulsion du président de la République et du Premier mi-

nistre, des mesures fortes permettant la mobilisation de tous les employeurs publics au bénéfice des jeunes qui souhaitent réaliser une alternance au sein des services publics et répondre ainsi aux freins au

« C'est en confiance que j'envisage [...] le déploiement de l'apprentissage dans la Fonction publique hospitalière. »

développement de l'apprentissage dans la fonction publique.

Concernant plus spécifiquement la Fonction publique hospitalière, nous avons, avec le ministre des Solidarités et de la Santé Olivier Véran, pris trois mesures fortes à l'été 2021.

Tout d'abord, une aide au recrutement d'apprentis (3 000 euros pour 1 000 contrats) a été mise en place en septembre 2021, qui a permis de plus que doubler le nombre d'apprentis dans la Fonction publique hospitalière en moins de six mois.

Ensuite, nous vous avons permis, par décret, de contribuer à la prise en charge financière des contrats.

Je profite donc de la tribune qui m'est donnée dans le rapport d'activité de l'Anfh pour inviter l'ensemble des parties prenantes, dans le cadre d'un dialogue social soutenu inhérent au caractère paritaire de votre organisation, à se saisir de ce levier, dans un contexte où les revalorisations salariales du Ségur ont accru vos ressources. Enfin, les apprentis dans les écoles de formation d'aides-soignants et d'infirmiers sont désormais « hors-quota » : ils peuvent ainsi intégrer ces écoles indépendamment des capacités d'accueil de l'établissement.

C'est donc en confiance que j'envisage le déploiement de l'apprentissage dans la Fonction publique hospitalière, dans un secteur où nous avons investi comme jamais et dans lequel nous avons besoin de nombreux professionnels.



« “Mieux manager pour mieux soigner”, c’est l’une des ambitions portées par le Ségur de la santé. »

Olivier Véran,
Ancien ministre
des Solidarités et de la Santé.

Au-delà du développement de l'apprentissage, quelles places et perspectives pour la formation dans les métiers de la Fonction publique hospitalière?

O. V. : Toute mon action, en tant que ministre, s’est tournée vers l’attractivité de notre système de santé, afin d’attirer à lui des nouveaux talents, et en gardant les professionnels de santé compétents dont nous avons tant besoin.

Ce travail, nous l’avons engagé avec le Ségur de la santé, en revalorisant les salaires et les carrières, en réinvestissant dans l’outil de travail, mais aussi en musclant de façon massive nos capacités de formation initiale avec l’augmentation du nombre d’étudiants en IFSI, IFAS, IFAP, AES.

Cette augmentation s’est accompagnée d’une campagne de promotion et de recrutement des métiers du soin et de l’accompagnement inédite, construite en consultation avec les fédérations, et s’adressant autant



aux jeunes qu’aux personnes en reconversion professionnelle.

Mais je suis convaincu que nous devons aujourd’hui aller plus loin, et faire de notre système de santé un véritable lieu de carrière, où l’on peut s’engager, évoluer et gagner en compétence tout au long de sa vie. C’est ce qu’attendent les soignants : il y a un besoin impératif de décloisonnement du système de santé qui doit aussi concerner les parcours professionnels des agents hospitaliers.

D’abord par le déploiement de la VAE (Validation des acquis de l’expérience) et la mise en œuvre d’un parcours de réussite pour permettre la formation accélérée d’aides-soignants et d’infirmiers diplômés

d’État en deux ans au lieu de trois. Ces engagements, je les ai pris devant les fédérations et les représentants des secteurs, et nous saurons les mettre en œuvre, en lien notamment avec les ministères chargés du Travail et de la Fonction publique. Je crois également à la formation en management pour les professionnels du soin. « Mieux manager pour mieux soigner », c’est une des ambitions portées par le Ségur de la santé, et je sais la part que l’Anfh prend pour mettre sur pied les formations idoines.

La formation continue doit constituer une priorité de travail : vous pouvez compter sur notre détermination.

PA

RRITA

RRIS

VE

**« Pour les accompagner
dans le recrutement
des professionnels
de demain, l'Anfh
a anticipé et contribué
au développement
de l'apprentissage
dans la FPH »**

Gouvernance paritaire

La règle du paritarisme

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

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

Instances nationales en 2021

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 en 2021

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.



L'ouverture de l'apprentissage dans la FPH

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



En 2021, la pandémie de Covid-19 a continué de mettre à rude épreuve les établissements et les personnels de la Fonction publique hospitalière, malgré la progression constante de la couverture vaccinale. Pour les soutenir, l'Anfh a décidé de poursuivre et d'amplifier le plan massif d'investissement dans la formation et la qualification mis en œuvre l'année précédente. Ainsi, deux mécanismes dérogatoires relatifs à l'élargissement des critères d'éligibilité et des reports autorisés instaurés en 2020 ont été reconduits. Ces mesures avaient permis aux établissements de sécuriser et renforcer leurs investissements en formations pluriannuelles. En 2021, cela a permis une hausse de plus de 11 % (9 528 nouveaux dossiers en 2021) des nouveaux départs en Études promotionnelles.

Fort de ce constat, l'Anfh a également poursuivi en 2021 la mobilisation des fonds mutualisés, avec plus de 33 millions d'euros d'enveloppes

complémentaires, pour soutenir le développement des qualifications et des diplômés.

Prolonger les mesures dérogatoires de 2020 donc, mais aussi en proposer de nouvelles : en 2021, l'Anfh a tenu compte de la poursuite de la crise et de la situation encore particulière de l'année 2021. Ainsi, une contribution Covid plafonnée a été proposée aux établissements qui, après utilisation des mécanismes votés, auraient des enveloppes formations non engagées.

En outre, pour les accompagner dans le recrutement des professionnels de demain, l'Anfh a anticipé et contribué au développement de l'apprentissage dans la FPH. Ainsi, le ministère chargé de la Santé a repris nombre de propositions du groupe de travail paritaire de l'Anfh et a rendu possible la prise en charge de l'apprentissage dans le cadre des fonds de la FPTLV, et a accordé une aide exceptionnelle de 3 000 euros pour 1 000 contrats dans le cadre du plan de relance.

Au surplus, 7 millions d'euros de fonds mutualisés ont été mobilisés par l'Anfh pour concourir au développement de ce nouveau dispositif essentiel pour attirer de nouvelles compétences, notamment dans les métiers en tension et les territoires et établissements en déficit d'attractivité.



Projet stratégique

Deuxième année de mise en œuvre du projet stratégique 2020-2023

Prenant en compte les éléments de réalisation du projet stratégique 2016-2019 et les enjeux liés aux évolutions en cours de l'environnement, le projet stratégique 2020-2023 est un document qui permet de fixer ensemble, paritaire-ment, les grands enjeux et orientations qui guident l'action de l'Anfh pour les prochaines années, au service des établissements et des agents de la Fonction publique hospitalière.

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

AMBITION 1

Sécuriser et accompagner individuellement les parcours individuels des agents.

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

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

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

AMBITION 2

Soutenir les politiques RH des établissements.

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

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

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

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

AMBITION 3

Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes.

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

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

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

AMBITION 4

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

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

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



Des objectifs précisés et des ambitions concrétisées

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

En 2021, deuxième année de déploiement du projet stratégique 2020-2023, de nouvelles étapes ont été franchies pour traduire ses ambitions et objectifs en mesures concrètes.

Dans le cadre de l'ambition 1, le groupe de travail « compétences-clés » a réalisé des actions de sensibilisation en faveur du dispositif dénommé « 4C », pour « des Clés pour : des Connaissances, des Compétences, une Carrière », afin d'accompagner les agents en situation d'illettrisme ou ayant besoin de renforcer leurs compétences-clés. Un outil de diagnostic conçu par l'Agence nationale de lutte contre

l'illettrisme (ANLCI), EV@GILL, est en cours de déploiement pour outiller les établissements. Des ateliers pédagogiques ont aussi été mis en œuvre, ainsi qu'un kit pratique et des vidéos pédagogiques.

Dans le cadre de l'ambition 2, le groupe de travail « QVT et secondes parties de carrière », construit des lignes directrices de l'offre qui sera proposée par l'Anfh. Ainsi, des recommandations ont notamment été faites pour consolider une boîte à outils nationale « QVT » afin de concilier épanouissement personnel et performance collective. Quant aux secondes parties de carrière, des cadres d'action ont été posés en matière de sensibilisation, de formation et d'accompagnement tant des agents que des établissements dans la conception de politiques de prévention.

Dans le cadre de l'ambition 4, le groupe national de travail « RSE, développement durable et égalité professionnelle » a travaillé à la consolidation d'un socle commun pour permettre à l'ensemble des délégations régionales de déployer des actions et dispositifs adéquats.

Ainsi, une boîte à outils a été conçue comprenant 10 fiches thématiques, une stratégie de communication multi-supports et des actions de sensibilisation. Un cadre de référence global a été instauré pour renforcer l'engagement des établissements en faveur de l'égalité professionnelle, incluant un parcours de formation « Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH ».

Côté chantiers transverses, le déploiement du logiciel Gesform Évolution a été mené avec succès : 2 132 établissements l'utilisent désormais, dont 1 030 dans sa version allégée. Au 1^{er} janvier 2022, plus aucun établissement n'utilise Gesplan ou Gesform 3.

En parallèle, la prise en main de l'outil numérique LA ForMuLE s'est poursuivie, avec 105 sessions de formation à destination des agents, dont 690 ont été formés dans 19 territoires. Au 31 octobre, ces derniers avaient le choix entre 925 modules de formation publiés sur l'outil et donc ouverts à la commande, en hausse de 54,9 % par rapport à 2020.

DPC médical

Organisation et actions 2021

Cinq réunions du CDPCMH ont eu lieu en 2021. Les membres du conseil ont travaillé sur de nombreux points, dont entre autres, des formations achetées au niveau national destinées aux personnels médicaux ou les relations avec l'ANDPC.

Le Conseil du développement professionnel continu médical hospitalier (CDPCMH) est une

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

Composition paritaire

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

- **CMH**: Coordination médicale hospitalière;
- **CPH**: Confédération des praticiens des hôpitaux;
- **INPH**: Intersyndicat national des praticiens hospitaliers;
- **SNAM HP**: Syndicat national des médecins chirurgiens spécialistes et biologistes des hôpitaux publics;
- **Avenir hospitalier**.

Missions

- **Veiller** à la collecte des fonds.
- **Définir** les règles de mutualisation et de gestion des fonds collectés.
- **Définir** les règles de prise en charge et de remboursement des frais liés au suivi des programmes DPC.
- **Ratifier** les décisions de prise en charge des dossiers et examiner les éventuelles demandes de réexamen des refus de prise en charge déposées par les établissements.
- **Approuver** un rapport annuel d'activité relatif au DPC.
- **Déterminer** l'utilisation des fonds mutualisés.

Un rebond à confirmer

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



Le Développement professionnel continu (DPC) est un dispositif de maintien des compétences destiné à l'ensemble des professionnels de santé médicaux et paramédicaux, tous modes d'exercice confondus (soit 1,7 million de personnes concernées en France).

Pour satisfaire à son obligation triennale, chaque professionnel de santé doit réaliser une démarche de DPC. Comment ? En réalisant le parcours recommandé par le conseil national professionnel de sa profession, ou en participant à deux actions parmi une action de formation, une analyse des pratiques professionnelles et une action de gestion des risques, dont l'une au moins doit être conforme aux orientations nationales et être enregistrée sur la plateforme de l'Agence nationale du développement professionnel continu (ANDPC).

Pour accompagner les établissements et professionnels de santé dans cette obligation, l'Anfh a construit une offre de formation,

des outils méthodologiques et une adaptation des logiciels à l'intention des établissements, tout en faisant évoluer son organisation pour intégrer le DPC des médecins hospitaliers.

Malgré la poursuite de la crise sanitaire, l'année 2021 a donné lieu à une augmentation des actions de DPC médical, après une année 2020 où la pandémie avait provoqué une quasi interruption des départs en formation. Avec 41 071 départs, cela ne marque toutefois pas encore un retour au niveau de 2019, où 49 831 dossiers avaient été enregistrés.

Reste que le nombre d'actions financées sur l'agrément du DPC médical pour les professionnels médicaux correspondant à des orientations prioritaires demeure en 2021 à un niveau insuffisant.

Au-delà des effets de la pandémie, l'offre prioritaire enregistrée sur la plateforme de l'ANDPC correspondant aux besoins et attentes des professionnels salariés est encore trop faible.

Le Ségur de la santé et les travaux en cours autour de la certification périodique des professionnels de santé pourraient changer quelques paramètres, tant sur la simplification du dispositif que sur son adaptation aux différents modes d'exercice. L'année 2022 apportera des éclaircissements, et l'Anfh souhaite s'impliquer auprès de ses partenaires pour lever les freins à la bonne utilisation du DPC au sein des établissements.

Bien qu'elle soit insuffisamment utilisée, on peut se réjouir de l'augmentation de l'offre mutualisée achetée par l'Anfh à disposition des praticiens, spécifiquement destinée au personnel médical : vie professionnelle en équipe hospitalière ; connaissance de l'environnement institutionnel et compréhension de ses évolutions ; construction d'un projet en équipe ; accompagnement du développement des compétences et des carrières ; ouverture de nombreuses formations interprofessionnelles associant personnel médical et non médical.

SO

LIDA

RI

TE

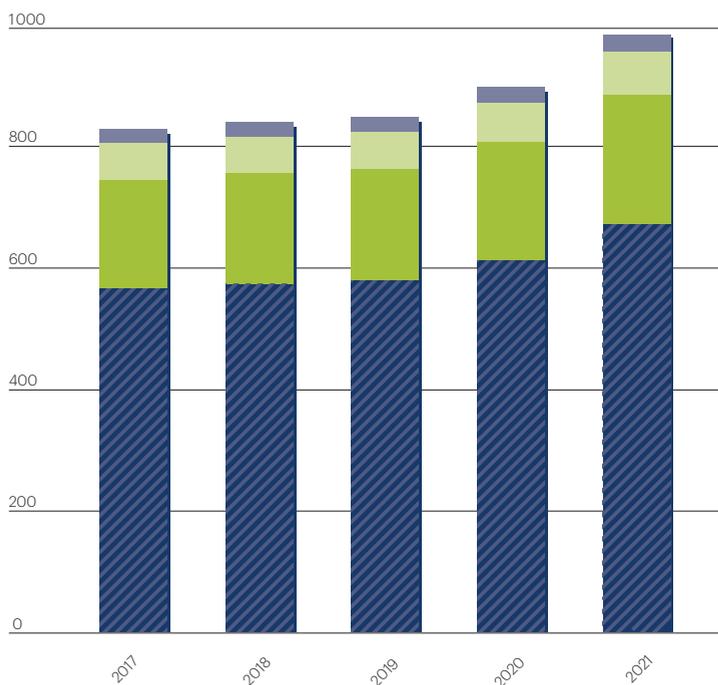
**« Nous favorisons
la mobilité profession-
nelle, avec une visibilité
sur les postes vacants
pour que les agents
puissent se positionner
dans leur parcours
de carrière. »**

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.

Évolution de la collecte entre 2017 et 2021 (M€)*



● PLAN ● FMEP ● CFP ● DPCM ● ESAT

En 2021, la collecte totale s'élève à plus de 974,4 M€* et est en augmentation de 9,7% par rapport à 2020.

* hors cotisations sur exercices antérieurs, et ESAT inclus.

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.

→ 665 234 k€ collectés en 2021

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.

→ 27 946 k€ collectés en 2021

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.

→ 70 191 k€ collectés en 2021

+ DE 974,4

M€ collectés en 2021

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.

→ **210 573 k€ collectés en 2021**

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%.

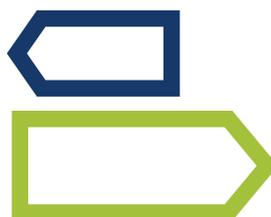
→ **512 k€ collectés en 2021**

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.

Ouverture de l'Anfh à l'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 le 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%

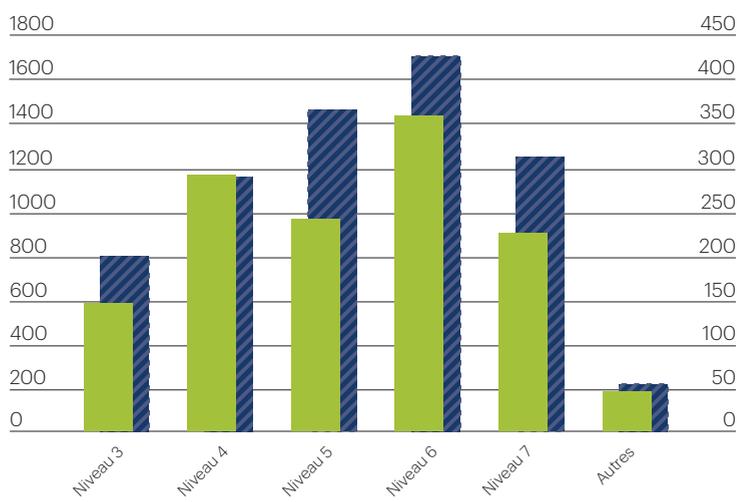


1287

départs en formation en 2021 de type 9 (apprentissage).

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.

Charges des dossiers d'apprentissage (en k€) / Nombre de dossiers en 2021



● Charge des dossiers en K€ ● Nombre de dossiers

En 2021, 1 287 dossiers de type apprentissage ont été cofinancés par l'Anfh en 2021 pour 6,6 M€ et correspondent à près de 440 000 heures de formation.

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 2017 et 2021



● A ● B ● C ● Autres (1 à 2%)

En 2021, le nombre de départs enregistrés sur l'agrément PLAN repart à la hausse (+39% par rapport à l'année dernière) pour toutes les catégories après la chute constatée en 2020 en lien avec la crise sanitaire.



+ de 838 000

départs en formation en cours de réalisation ont été enregistrés au titre de l'agrément PLAN 2021, contre **plus de 603 000 en 2020**. Cette hausse résulte de la reprise en 2021 des formations courtes, de la progression des charges de formation EP (encouragées par la mise à disposition d'enveloppes complémentaires à hauteur de 28,4 M€) ainsi que par l'assouplissement l'année dernière des protocoles qui avaient fortement impacté l'organisation des formations en 2020.

62%

des départs enregistrés au titre de l'agrément Plan de formation concernent des agents éligibles au DPC, soit +517 000 départs.

+ de 388 000

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 2017 et 2021



● A ● B ● C ● Autres (1 à 4%)

En 2021, les agents de catégorie C concentrent 53% des heures de formations en cours de réalisation enregistrées au titre de l'agrément PLAN, en baisse de 3,5 points par rapport à 2020 mais restant à un niveau supérieur à la période 2017-2019. *Autres : principalement des emplois aidés.*

Répartition des départs en formation en 2021, par genre et par filière Adhérents Plan



Direction et administration



Éducatifs et sociaux



México-techniques



Services de soins



Techniques-ouvriers

● Féminin

● Masculin

47,8%

Taux d'accès à la formation en 2021 dans la FPH (établissements adhérents Plan)

Typologie des actions de formation

(décret du 21 août 2008)

Type 1

Actions de formation professionnelle initiale.

Type 2a

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

Type 2b

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

Type 2c

Actions de développement des connaissances et de la compétence

(développement des connaissances et compétences et acquisition de nouvelles connaissances et compétences).

Type 3

Actions de préparation aux examens et concours des fonctions publiques.

Type 4

Études promotionnelles.

Type 5

Actions de conversion.

Type 8

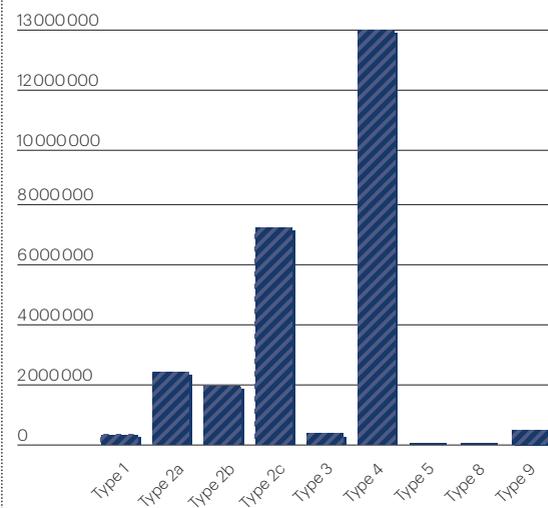
VAE.

Type 9

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

Nombre d'heures de formation enregistrées au titre de l'agrément Plan 2021,

par type d'action de formation



Actions multi-établissements

AFR + ACR :



+ 68%

38 998 participants en 2021

+ 46%

14 918 208 € de charges de formation.

Plus de 25,1 millions d'heures de formation ont été enregistrées au titre de l'agrément PLAN 2021, contre 18,6 millions en 2020 (soit + 34,9%), atteignant un niveau supérieur à la situation d'avant la crise sanitaire (24,3 millions en 2019).

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 2021 mais est en baisse de 5,8 points par rapport à 2020 alors que le volume d'heures consacrées aux EP augmente de 21,4% entre les deux exercices. L'augmentation du volume d'heures s'explique notamment par les mesures exceptionnelles validées par le Conseil d'administration de

l'Anfh en mai 2020, tel que l'élargissement des reports autorisés aux ARF futurs** afin de sécuriser le financement des Études promotionnelles dans le contexte de pandémie et par la mise à disposition en 2021 d'enveloppes complémentaires dédiées aux Études promotionnelles supérieures de 10,4 M€ à celles déjà allouées en 2020.

* 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 210 573 k€ en 2021.

Le financement des Études promotionnelles

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

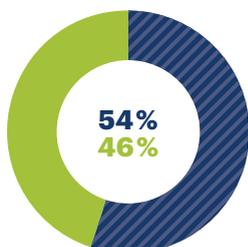
→ le 2,1% - Plan de formation (dont le FORMEP-Fonds régional mutualisé pour les Études promotionnelles);

→ le 0,6% - FMEP (Fonds mutualisé des Études promotionnelles);

→ les financements mobilisés par l'Anfh auprès de partenaires (CNSA, ARS, FIPHP, conseils régionaux, FSE, etc.);

→ sous conditions, le 0,2% - CFP/VAE/BC.

Part des charges de formation consacrées aux Études promotionnelles



54% des charges de formation, tous fonds confondus, sont consacrées aux Études promotionnelles.

Répartition des Études promotionnelles en cours en 2021 par diplôme (tous fonds confondus)

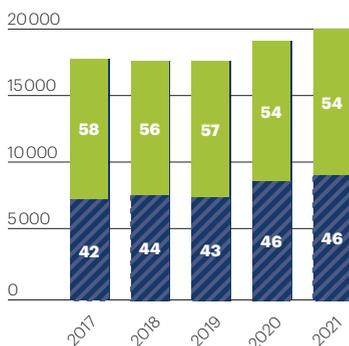


7005

Diplômes d'État d'infirmier en cours de financement en 2021

DE infirmier	7005
DE aide-soignant	4672
Dipl. cadre de santé	2086
DE IBODE	1177
DE infirmier anesthésiste	1231
DE IPA	874
Caferuis	334
DEAS	274
DE puéricultrice	304
Dipl. préparateur pharma hospitalière	307
Autres	2383

Études promotionnelles en cours de financement entre 2017 et 2021 (en nombre de départs en formation, tous fonds confondus)



20647

Études en cours de financement en 2021

En 2021, les Études promotionnelles en cours de financement concernent plus de 20 600 agents. En progression par rapport à 2020 (+ 11,5% de départs en formation). Le nombre de nouveaux dossiers est en progression de 11,1% par rapport à 2020. L'ensemble représente un volume de charges de 468 M€, en augmentation de 20,7% par rapport à 2020.

EP débutées: ● Année N ● Avant année N

« La progression individuelle dans une logique de développement collectif. »

Questions à...

Fabienne Casse,
chargée de développement
RH au CH de Béziers.



Comment sont mises en place les Études promotionnelles (EP) dans votre établissement ?

Nous accompagnons le salarié dans son parcours EP afin de favoriser l'évolution de ses compétences. Nous ciblons les parcours éligibles dans la liste fixée par l'arrêté ministériel, tout en travaillant sur la pyramide des âges afin de croiser les souhaits des agents avec nos orientations vers les métiers dits en tension. Ainsi, parmi les 62 agents actuellement en EP, 25 ont démarré leur cursus en 2021, dont 11 pour un DE aide-soignant, 8 pour un DE infirmier, 3 pour un diplôme cadre de santé, 1 pour un diplôme IADE, 1 pour un diplôme IBODE et 1 pour un diplôme préparateur en pharmacie.

Comment incitez-vous les agents à avoir recours à des formations diplômantes et

comment les accompagnez-vous durant leur parcours ?

L'incitation passe par le management, avec en tête la maxime d'Épictète : « Tout est changement, non pour ne plus être mais pour devenir ce qui n'est pas encore ». Pour détecter des potentiels et accompagner des projets d'évolution, nous utilisons notamment le module GPMC de l'Anfh. En 2021, nous avons ainsi mis en place un module de 70 heures pour favoriser la montée en compétences et la reconnaissance des agents de service hospitalier (ASH) souhaitant évoluer vers un DE aide-soignant. En parallèle, pour les cadres, nous avons choisi de leur proposer une mise en situation en tant que faisant-fonction, tout en leur proposant un livret d'accompagnement. Ils acquièrent ainsi des

connaissances pratiques qui leur permettent de préparer leur concours de cadre et de réussir leur parcours de faisant-fonction.

En quoi cet accompagnement participe à la politique QVT de votre établissement ?

Il y participe à plusieurs niveaux. Nous favorisons d'abord la mobilité professionnelle, avec une visibilité sur les postes vacants pour que les agents puissent se positionner dans leur parcours de carrière. Ensuite, avec ce module de 70 heures notamment, nous avons fait un gros effort en faveur de la qualification des agents. Au final, les EP favorisent la progression individuelle dans une logique de développement collectif. Je suis pilote QVT, donc j'y crois !

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 70 191 k€ en 2021. 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 2021 des dossiers en cours sur l'agrément CFP (hors BC), par catégorie de rémunération



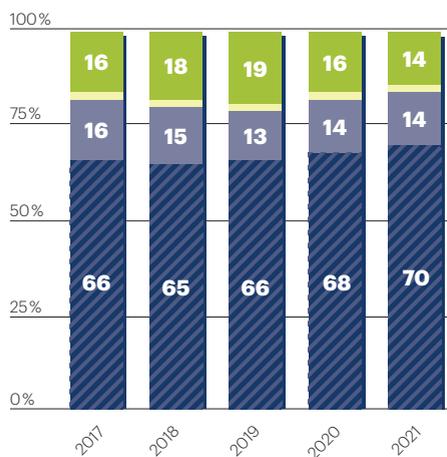
- A 18%
- B 21%
- C 61%

En 2021, 61% des dossiers en cours de réalisation (hors BC) concernent les agents de catégorie C. Comme les années passées, les agents de catégorie B arrivent en seconde position (21% des dossiers en cours). Les agents de catégorie A représentent eux 18% des dossiers en cours en 2021 de catégorie C.



61%
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 2017 et 2021



- CFP classique
- CFP-EP
- VAE
- BC

En 2021, le nombre de dossiers en cours de financement au titre de l'agrément CFP est en augmentation par rapport à 2020 (plus de 10 300 dossiers, soit + 2,7%). Les dossiers classiques représentent 70% des charges de formation de cet agrément (part en augmentation d'1,6 point par rapport à l'exercice précédent). À noter qu'à l'exception des dossiers de type Bilan de compétences, tous les autres types de dossiers sont en augmentation entre 2020 et 2021.

3 099 CFP (dossiers classiques)

533 CFP-EP

1 171 VAE

5 553 BC

« Il faut de la modestie et être bien accompagné. »

Questions à...

Cédric Roquet,
avocat au cabinet Coudray.

Quel a été votre parcours au sein de la Fonction publique hospitalière ?

Doté d'un diplôme d'infirmier, j'ai d'abord démarré ma carrière en tant qu'infirmier, mais très tôt, j'ai pu monter en compétences, devenant tour à tour cadre, puis cadre supérieur à l'âge de 26 ans seulement. La vitesse de mon évolution professionnelle m'a rapidement amené à envisager une seconde partie de carrière au travers d'une reconversion professionnelle. Ce n'était pas pour fuir mon cœur de métier, car j'étais très épanoui, mais justement pour éviter d'y perdre goût en y demeurant trop longtemps.

Qu'est-ce qui vous a incité à avoir recours au Congé de formation professionnel (CFP) ?

En l'absence de formation de cadre supérieur, j'ai voulu faire une formation d'adaptation à l'emploi en reprenant un master 2 en droit de la santé et management des établissements de santé à Rennes. Là, je me



suis découvert une passion pour le droit hospitalier. J'ai donc voulu regarder du côté du droit pour réaliser mon évolution professionnelle. Le métier d'avocat pouvait répondre à cette aspiration. Une voie d'accès possible était de réaliser un doctorat en droit. Ce que j'ai fait pendant cinq ans, en parallèle de l'exercice de mon métier. Cela n'a pas été de tout repos et m'a valu des sacrifices personnels. Finalement, j'ai pris une disponibilité de six mois pour la rédaction de ma thèse, à mes frais, et je l'ai soutenue avec succès.

C'est là que j'ai sollicité un CFP auprès de l'Anfh, afin d'intégrer l'école des avocats du Grand Ouest, une formation continue de 18 mois qui m'empêchait de poursuivre mon activité professionnelle. Ma première demande a été refusée car le coût en était élevé. J'ai donc fait un effort en diminuant le budget lors d'une deuxième demande, qui a été acceptée en décembre 2019. L'Anfh m'a accompagné durant les 18 mois de ma formation de manière fluide et efficace. J'ai passé avec succès le certificat d'aptitude à la profession d'avocat en octobre 2021. J'exerce officiellement mon nouveau métier depuis le 3 décembre.

Quels conseils pouvez-vous donner à des agents souhaitant bénéficier d'un CFP ?

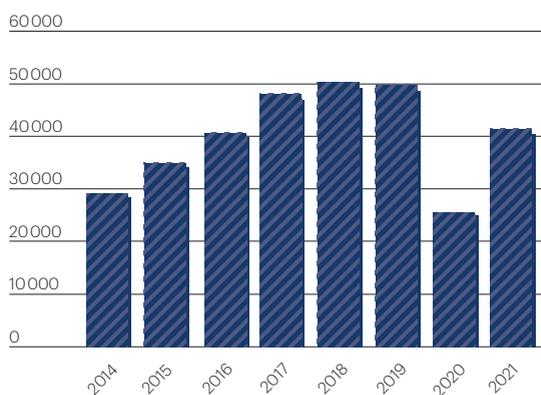
La première chose, c'est de ne pas hésiter à contacter l'Anfh en amont de votre projet de CFP, afin de bien comprendre les éléments que doit comporter votre dossier. Ensuite, il ne faut pas sous-estimer les défis qui vous attendent une fois dans votre nouveau métier. On a tendance à penser qu'après tant d'efforts pour aboutir à la reconversion, le plus dur est fait. Or c'est un nouveau départ ! Pour ma part, je suis redevenu junior malgré mes années d'expérience. Il faut de la modestie, bien s'interroger sur ce qu'une reconversion implique, et être bien accompagné.

DPC médical

Financer le développement professionnel continu des médecins

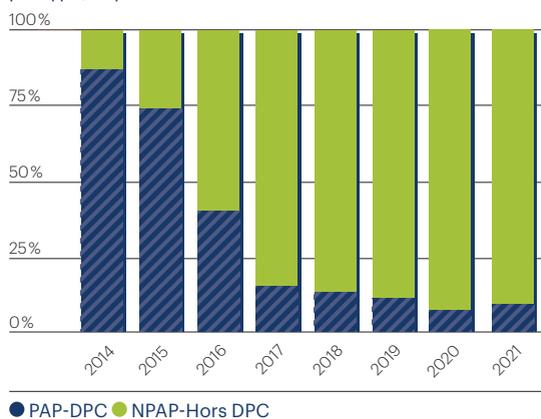
En 2021 l'Anfh a collecté 27946 k€ destinés au financement du Développement professionnel continu (DPC) des professionnels médicaux. Le Développement professionnel continu est un dispositif associant l'acquisition ou l'approfondissement de connaissances et de compétences avec l'Analyse des pratiques 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 2014



41 071 départs en formation ont été enregistrés au titre de l'agrément DPCM 2021, soit 55% de plus qu'en 2020.

Répartition des départs enregistrés au titre du DPCM, par type, depuis 2014



Le nombre de dossiers enregistrés aussi bien pour les programmes ou actions prioritaires (PAP) que les non prioritaires (NPAP) est en augmentation en 2021 par rapport à 2020 avec respectivement + 1 358 dossiers (+ 60,5%) et + 13 213 dossiers (+ 54,5%). Pour la première fois depuis 2017, la part des NPAP diminue (- 0,3%) par rapport à l'exercice précédent. En 2021, les NPAP représentent 91% de l'ensemble des prises en charge enregistrées au titre du DPC médical.

« Apprendre à surfer sur les vagues. »

Questions à...

Christophe Pierre,
responsable formation
et DPC au CH de Saint-Nazaire.

Comment le DPC est organisé dans votre établissement ?

En tant que responsable formation et DPC, je gère les budgets de formation de l'ensemble des personnels, soit 2 600 agents non médicaux et 300 médicaux. Quand le DPC a été mis en place, cette obligation triennale de formation a été dévolue au service de formation. En temps normal, nous nous efforçons de mettre en place des formations qui répondent à des obligations de DPC aussi bien pour les paramédicaux que pour les médecins.

Ce dispositif de formation a-t-il été mobilisé en 2021 ?

Avec la crise sanitaire, les départs en formation se font rares. En 2021, les seuls départs ont été le fait de médecins qui sont passés entre les gouttes des vagues successives de la pandémie de Covid-19. Nous avons ainsi pu organiser des actions DPC en réanimation avancée néonatale et pédiatrique (RANP), en échographie d'urgence, en chimiothérapie, en cardiologie du fœtus, sur l'amé-

lioration de la prise en charge d'urgence de la mère et de l'enfant ou encore sur l'insuffisance rénale. Ces DPC étaient souvent liés à la situation de prise en charge d'urgence ou à la réanimation.

Pour le personnel paramédical, cela a été impossible car les agents étaient sur le front de la crise sanitaire. Pour eux, la problématique n'était pas tant de partir en formation que de maintenir la qualité de la prise en charge des services de soin, donc 2021 a largement été pour eux une année blanche en termes de réalisation de programme DPC. On peut le concevoir sur le temps d'une crise sanitaire, mais à long terme, il va falloir s'adapter. Après la première vague, on s'est dit qu'on

sortait la tête de l'eau. Or il va plutôt falloir apprendre à surfer sur les vagues pour assurer un continuum sur des obligations, dont le DPC fait partie.

Quel rôle joue l'Anfh ?

L'Anfh a un rôle d'intercesseur entre les établissements et l'ANDPC à deux niveaux. Au niveau du système d'information, en comptabilisant les actions de DPC au sein de l'outil de gestion Gesform Évolution, qui permet de pointer qu'une action relève bien du DPC prioritaire, ce qui génère un abondement. Puis au niveau de l'ingénierie, l'Anfh a mis en place des formations à l'approche DPC pour les chargés de formation et les professionnels issus des soins.



PRO

XI

MI

TÉ

**Le logiciel Gesform
Évolution a intégré
les évolutions récentes
sur l'entretien
professionnel
dans la FPH.**

Gesform Évolution

Cap sur l'entretien professionnel

2021 a vu le déploiement global de l'outil Gesform Évolution et GEA pour plus de 2 000 établissements adhérents. Parmi ceux-ci, plus de 700 bénéficient des fonctionnalités du module GPMC. En complément des 400 établissements déjà passés à Gesform Évolution (GE), 300 autres ont été accompagnés, 100 dans le cadre du passage de Gesform à GE et 200 nouvelles demandes.

Toujours plus de nouvelles fonctionnalités

Le logiciel Gesform Évolution est un outil centralisé avec une gestion par profil, qui permet de gérer de la GPMC à l'entretien professionnel, l'entretien formation et le recueil des besoins, en passant par la mise en œuvre, le financement et la gestion du plan de formation, jusqu'à la clôture de l'exercice.

GE s'adapte en permanence pour offrir de nouvelles fonctionnalités aux établissements adhérents, et notamment aux besoins de l'entretien professionnel.

Le logiciel a pris en compte les évolutions récentes sur l'entretien professionnel dans la FPH et continue à être modifié pour toujours mieux structurer les processus d'évaluation, de GPMC et de gestion de la formation. Ainsi, depuis le début de l'année 2021, le module Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) a pris notamment en compte les évolutions suivantes :

- mise à jour des rubriques du compte rendu de l'entretien professionnel (arrêté du 23/11/2020);
- modification du paramétrage permettant de cadrer les objectifs et les résultats professionnels;
- adaptation de la gestion des habilitations permettant un paramétrage plus fin de l'accès au logiciel dans le cadre de la

réalisation des entretiens et de leur validation;

- donner la possibilité aux établissements équipés de « GE allégé » de réaliser les entretiens professionnels conformément à la réglementation en vigueur (livraison des fonctionnalités au premier semestre 2022);
- ajout d'outils de gestion de l'entretien (consultation, suivi, validation des entretiens et édition);
- intégration d'un système de calcul automatique permettant aux établissements d'extraire une cotation des éléments de valeur professionnelle. En 2021, près de 20% des établissements (plus de 100) ont paramétré la cotation dans l'outil;
- ajout de référentiels d'objectif 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.

Nous pouvons mesurer l'effectivité de l'utilisation de l'outil dans le cadre de l'évolution de la réglementation (sur la réalisation de l'entretien professionnel en remplacement de l'entretien de notation). Près de 550 établissements ont réalisé une campagne d'entretien en 2021. Cela équivaut à 375 000 entretiens réalisés dans Gesform Évolution.

375 000 entretiens réalisés dans Gesform Évolution en 2021

À cette nouvelle forme d'entretien dans le logiciel, l'Anfh a ajouté un système permettant aux directions des ressources humaines de pouvoir exploiter les données de valeur professionnelle dans le cadre des lignes directrices de gestion. Un paramétrage est ainsi disponible pour définir une cotation de la valeur professionnelle. En 2021, près de 20% des établissements (plus de 100) ont paramétré la cotation dans l'outil.

www.anfh.fr/gesform

ZOOM SUR

L'entretien professionnel

Depuis le 1^{er} janvier 2021, l'entretien professionnel remplace la notation. Pour permettre à tous les agents de la FPH d'être accompagnés dans cette nouvelle démarche, l'Anfh a mis en place un dispositif d'accompagnement et de formation tout au long du premier semestre 2021 à destination des établissements adhérents, des évaluateurs et des évalués.

Pour accompagner les établissements à préparer leur campagne d'entretien professionnel en lien avec le nouveau contexte réglementaire,

l'Anfh a organisé 35 webinaires, d'une durée de 2 heures. Environ 2 000 participants ont pu y participer (Directeurs, DRH, RRH, professionnels RH, OS, encadrants).

Pour prendre de la hauteur sur la réforme, se retrouver, échanger et partager les bonnes pratiques entre pairs, l'Anfh a organisé huit journées sur la thématique

«**L'entretien professionnel remplace la notation**», en présentiel ou distanciel. 379 participants (Directeurs, DRH, RRH, professionnels RH, OS, encadrants) ont assisté aux réunions plénières et ateliers en sous-groupes proposés lors de ces journées.

Afin d'accompagner les évaluateurs dans la mise en œuvre de cette réforme, l'Anfh a mis à disposition des formations destinées à :

- « Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel ». Ces formateurs assurent un rôle de « référent » interne et animent des formations sur la thématique auprès de leurs collègues. 27 sessions ont été organisées avec le CNEH et Déméter (2 jours) = 220 évaluateurs « référents » formés.
- « Se former aux techniques de l'entretien professionnel », via 4 modules d'une demi-journée: 1 221 formations modulaires ont été réalisées par Déméter, EMS et Prisma = 13 831 départs sur un ou plusieurs module(s).

L'Anfh propose également une formation e-learning destinée aux évaluateurs « Réglementation,

enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel », composée de 2 modules qui forment un parcours d'environ 35 minutes, disponible sur la plateforme LMS de l'Anfh.

Afin d'accompagner les évalués dans la mise en œuvre de cette réforme, l'Anfh a proposé deux modalités pour que les agents puissent « Se préparer à leur entretien professionnel » :

- Via une formation, d'une durée de 2 heures, organisée en présentiel ou distanciel. 102 sessions de formation ont été réalisées par Déméter et Prisma = 62 en présentiel, 40 en distanciel = 3 145 évalués formés.

En complément de l'offre centrée sur l'entretien professionnel et pour accompagner les encadrants dans « la réalisation des entretiens professionnels et de formation, et à l'intégration du management des compétences dans leurs pratiques managériales », 357 sessions de formation, d'une durée de 2 à 3 jours, ont été organisées en présentiel ou distanciel en 2021. 3 277 encadrants ont été formés.

Action de l'Anfh

Soutenir la professionnalisation des équipes formation

2 204 établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics emploient, en 2021, plus de 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. 584 établissements sont adhérents à l'Anfh au titre du DPC médical. Les employeurs financent le DPC médical à hauteur de 0,50 % ou 0,75 % de la masse salariale médicale. Les partenariats permettent de mobiliser des fonds supplémentaires à hauteur de 9 938 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

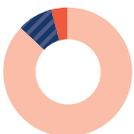
Congés de formation professionnelle (CFP), congés pour BC et VAE, ils cotisent à l'Anfh au titre du 0,6% – FMEP et du 0,2% – CFP/BC/VAE. Les établissements publics de santé peuvent également confier à l'Anfh 0,50% ou 0,75% (selon qu'il s'agit d'un CHU ou non) de leur masse salariale médicale au titre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

Répartition en % du nombre d'établissements adhérents Plan par secteur, en 2021



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

Répartition en % du nombre des effectifs couverts par secteur, en 2021



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

Avec cinq nouvelles adhésions enregistrées en 2021, l'Anfh compte 2204 établissements adhérents au Plan de formation, soit un taux d'adhésion de 97,3%, et un taux de couverture de 97,7%*. Les nouvelles adhésions concernent principalement le secteur médico-social/personnes âgées. 50% des établissements adhérents à l'Anfh pour la gestion de leur plan de formation relèvent de ce secteur, représentant 9% des effectifs couverts. * Taux de couverture, hors AP-HP, des effectifs physiques non médicaux, dont sages-femmes.

Répartition des établissements adhérents Plan par secteur, en 2021



263
adhérents

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



1108
adhérents

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



833
adhérents

dans le secteur sanitaire, représentant 87% des effectifs.

« Des formations en réponse aux situations sanitaires exceptionnelles. »

Questions à...

Nathalie Martinez,
responsable de la formation
et de l'accompagnement
professionnel au CH de Perpignan.



Quelles sont vos méthodes de travail ?

Dans notre établissement de 3 000 agents, nous sommes trois agents responsables de la gestion de la formation, ainsi que de la gestion des concours pour le personnel non-médical, c'est-à-dire le personnel soignant, technique, administratif, médicotechnique et social. En début d'année, nous concevons un plan de formation, du recueil des besoins jusqu'à la mise en œuvre de la formation en interne et en externe. Nous nous occupons aussi des dispositifs individuels pour la reconversion, la préparation aux concours, etc. Enfin, au fil de l'année, nous répondons à des demandes ponctuelles.

Quels ont été les temps forts de l'année 2021 ?

En 2021, nous avons réalisé une cinquantaine de formations en interne, sur des gestes d'urgence,

de prévention des risques, des aides techniques, d'hygiène, de prise en charge des douleurs, etc. En parallèle, nous avons eu deux temps forts. D'abord, nous avons constitué une Équipe de renfort et de réponse aux situations sanitaires exceptionnelles (ERRSSE), pour la réanimation, la pandémie de Covid-19, les urgences, la néphrologie et les soins intensifs. Pour cette équipe composée de 18 IDE et de 12 aides-soignants, nous avons vraiment mis le paquet sur la formation en situation de travail.

L'autre temps fort, ce sont les demandes pour des dispositifs individuels pouvant mener à une reconversion, tels que les CFP, CPF et Bilans de compétences, qui ont

connu une forte augmentation. À ma prise de fonction il y a trois ans, cela m'occupait une demi-journée, aujourd'hui j'y dédie trois demi-journées hebdomadaires.

Comment travaillez-vous avec l'Anfh ?

Nous avons de très bons rapports avec l'Anfh : chaque fois que nous demandons une formation, nous l'obtenons. Ainsi, nous allons être formés à La ForMuLE courant mai. En parallèle, nous avons basculé sur le logiciel Gesform Évolution et cela se passe très bien. Nous attendions cette évolution depuis longtemps et son arrivée est très positive, car le nouveau logiciel est plus intuitif que le précédent.

Partenariats 2021

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 de leurs agents.

FIPHFP

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées

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

En 2021

→ Renouvellement de la convention triennale 2021-2024. Validée par le Conseil d'administration de l'Anfh réuni le 9 décembre dernier et les instances du FIPHFP, cette convention a pour objectif de favoriser, par le biais de la formation, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap. Elle fixe à 2 millions d'euros le montant maximal du plan d'action annuel.

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

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

ARS et Conseils régionaux

→ 10 délégations Anfh bénéficient d'un partenariat financier avec une ARS : démarches métiers-compétences (GPMC, cartographie régionale des métiers), qualification et EP, QVT et prévention des risques professionnels, formations des IPA, optimisation des achats, journées régionales et colloques...

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

Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)

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

En 2021

→ 2205 stagiaires ont bénéficié d'actions de formation cofinancées par la CNSA et l'Anfh.

→ Parmi eux, 352 agents ont suivi une formation diplômante, en

particulier pour devenir infirmier ou aide-soignant, et 327 agents ont été formés à la fonction d'assistant de soin de gérontologie (ASG).

Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI)

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

CNFPT

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



« La formation tout au long de la vie est un atout pour attirer des compétences. »

Questions à...

Magali Bessard,

vice-présidente déléguée à l'égalité entre les femmes et les hommes et aux formations sanitaires et sociales du Conseil régional du Centre-Val de Loire.

Comment s'opère la coopération entre la région et l'Anfh, une relation forte qui se déroule dans de bonnes conditions. Notre partenariat avec l'Anfh a pour objectif d'augmenter le volume de personnel médical et

paramédical formé, en mettant l'accent sur les besoins des établissements de petite taille. En effet, ce partenariat s'inscrit dans l'esprit de la politique régionale, qui vise à répondre au plus près aux besoins de la population et des établissements. En ce sens, accompagner l'évolution professionnelle des agents est important au moment où l'on parle d'un déficit d'attractivité et de difficultés à recruter dans la

et un vieillissement de sa population supérieur à la moyenne nationale. Le premier enjeu est donc d'augmenter le nombre de médecins formés. Le second défi est paramédical : en octobre dernier, le centre hospitalier régional d'Orléans nous a indiqué l'existence de 90 postes vacants d'infirmiers, ce qui a entraîné la fermeture de 53 lits.

Quels sont les principaux enjeux de recrutement du personnel hospitalier dans votre région ?

Il y a deux enjeux majeurs. D'abord, nous sommes la région qui compte le moins de médecins en France. Cela tient à un manque de formation des médecins, combiné à une démographie médicale vieillissante. À cela s'ajoute un faible nombre d'installations de médecins dans la région

Comment répondre à ce double défi ?

Ce qui nous intéresse de développer avec l'Anfh, c'est l'idée que la formation tout au long de la vie est un atout pour attirer des compétences. Cette problématique est particulièrement prégnante dans les petits établissements. L'objectif de la région est donc de les accompagner pour fidéliser leurs agents en leur offrant des perspectives d'évolution de carrière, afin de redonner du sens à leurs métiers. C'est tout l'enjeu de ce partenariat.

L'offre de formation de l'Anfh

Des actions clés en main

En 2021, l'Anfh s'est mobilisée pour accompagner les établissements sur le champ de l'achat et de l'ingénierie de formation : développer l'offre de formation accessible aux adhérents et aux agents, faciliter et sécuriser les achats de formation, contribuer à la mise en place d'actions de formation partagées entre établissements d'un même GHT (Groupement hospitalier de territoire) ou GCSMS (Groupement de coopération sociale et médico-sociale).

Les Actions de formation nationales

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

En 2021, les professionnels des établissements adhérents ont accès à 28 AFN dont 6 spécifiques réservées aux personnels médicaux :

- construire un projet en équipe ;
- 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.

Les quatre premières thématiques ont été élaborées et achetées avec le Conseil du DPC médical hospitalier, la cinquième thématique sur le management a été validée pour être proposée au niveau national. En 2021, l'Anfh a continué

à développer 1009 modules. 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 2021, plus de 5200 organismes de formation y sont désormais inscrits.

L'Anfh propose l'outil en ligne Alfresco d'aide à la conduite des achats de formation et mettant à disposition des guides, fiches pratiques et documents types (cahier des charges, convention de formation, etc.).

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

Ce nouvel outil numérique a pour objectif de faciliter l'achat des formations pour les établissements de la FPH adhérents à l'Anfh. Le statut de Centrale d'achat à but non lucratif de l'Anfh lui confère la possibilité de

contractualiser des marchés de formation pour le compte de ses adhérents, au bénéfice de leurs professionnels FPH et médicaux. Les établissements adhérents peuvent ainsi passer des commandes sans être soumis à une obligation de mise en concurrence préalable, l'appel d'offres ayant été réalisé par l'Anfh dans le respect des règles de la commande publique. Près de 1009 modules de formation, issus de marchés actifs, seront ainsi accessibles aux établissements.

De nouveaux outils de formation à distance

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

La plateforme 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 Learning Management System (LMS). Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient

compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh autour de six thématiques : qualité de vie au travail, soins sans consentement, troubles du comportement de la personne âgée, mission zéro risque, série H et vis ma vie de cadre.

La mise à disposition de dossiers interactifs

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

Crise sanitaire : les ressources gratuites à disposition du personnel hospitalier

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

privilegié des formats courts visionnables facilement par le personnel hospitalier.

Groupements hospitaliers de territoire

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

L'offre de services de l'Anfh

Éclairer les démarches métiers/ compétences

En 2021, 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 (FPH) et l'observation de leurs évolutions contribuent à anticiper les besoins en formation et en compétences dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

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

→ En 2021, conception de 4 cartographies (Normandie, Hauts-de-France, Bretagne et Martinique).

→ 11 régions couvertes en métropole et 2 dans les DOM.

→ Plus de 85% des agents de la Fonction publique hospitalière couverts, soit un total de 673 979 agents.

→ 1240 établissements publics de santé accompagnés et dotés d'une cartographie des métiers.

Répartition hommes/femmes, pyramide des âges, part des « faisant-fonction », part des contractuels, tensions sur les recrutements ou encore postes non pourvus : ces cartographies permettent de produire de

nombreux indicateurs qui alimentent à la fois les politiques RH des établissements (GPMC, formation, 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.

Dans le cadre de son projet stratégique, l'Anfh souhaite structurer une fonction d'observation des métiers de la santé et du médico-social

potentiellement en commun avec l'OPCO Santé, en 2023, et systématisera la capitalisation et l'exploitation des cartographies au niveau national.

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 2021, l'Anfh a notamment poursuivi ses efforts pour :

→ accompagner les agents dans le développement de compétences-clés pour leur parcours

214

espaces collaboratifs,
dont 81 créés en 2021.

148178

utilisateurs
du site anfh.fr

48%

de nouveaux utilisateurs



professionnels, en déployant le dispositif 4C;

- développer le recrutement et la formation en apprentissage pour mieux répondre aux besoins en compétences en recrutant et en formant des jeunes professionnels;
- 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;
- appuyer les directions des ressources humaines dans la mise en place de dispositifs tels que l'entretien professionnel;
- 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, qui sont des acteurs-clés du développement durable de leurs territoires, de 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;
- concilier amélioration des conditions de travail pour les salariés et qualité des soins

et des prises en charge pour les établissements de santé;

- sensibiliser les personnels et les directions aux usages du numérique dans les pratiques;
- permettre aux encadrants et aux personnels (notamment des 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 de l'Anfh à l'amélioration de la qualité de leurs actions de formations. Compte tenu des évolutions réglementaires pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'Anfh accompagne ses établissements adhérents avec un triple objectif :

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

Pour rappel : depuis le 1^{er} janvier 2022, la certification Qualiopi est exigée aux 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, le site est ergonomique, il facilite la consultation de ses ressources documentaires. Une évolution ergonomique a été faite, avec la mise en place d'une page/interface « Grande région » ainsi qu'une rubrique « Zoom projet stratégique » qui permet de répondre à la problématique de visibilité de ces sujets sur la page d'accueil.

Conçu comme un portail d'informations sur les politiques formation/ressources humaines/compétences des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics, anfh.fr permet aux internautes d'interagir et d'avoir un accès facile et rapide à de multiples contenus : thématiques, actualités, tweets, communiqués de presse, vidéos, photos, documentations, brochures à télécharger, etc. Côté fonctionnalités, il est possible de créer un espace personnel, d'accéder à des espaces collaboratifs, d'utiliser la plateforme dématérialisée des achats de formation, de consulter des mini-sites, 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 2021. Les principales thématiques abordées dans la LDA en 2021 ont été les suivantes :

LDA N°73

Réglementation

Les obligations des établissements de santé en matière d'égalité professionnelle

Dossier

L'entretien professionnel, un nouvel outil pour l'évaluation et l'évolution des carrières

Interview

Aurore Patris, responsable RH, et **Vincent Ollivier**, DRH au CHI de Compiègne-Noyon

LDA N°74

Réglementation

Loi n°2021-502 du 26 avril 2021 visant à améliorer le système de santé par la confiance et la simplification

Dossiers

→ Égalité professionnelle : quand les établissements s'engagent

→ Covid-19, un an après : les acquis de l'expérience dans les établissements sanitaires et médico-sociaux

Interview

Sophie Marchandet, directrice adjointe chargée des ressources humaines, de l'organisation et des affaires médicales au CH national d'ophtalmologie des Quinze-Vingts (Paris) : « Dresser un vrai bilan annuel et mieux définir les perspectives d'évolution des agents »

LDA N°75

Réglementation

Apprentissage

Dossier

Apprentissage : une nouvelle réponse aux besoins en ressources humaines

Interview

Joïce Caron, délégué régional de l'Anfh Corse : « Prendre du recul sur l'usage du numérique pour une pratique plus responsable »

ZOOM SUR...

Le podcast « Les essentiels »

Le podcast « Les essentiels, 12 voix au cœur de la Fonction publique hospitalière » est une plongée dans les coulisses des établissements hospitaliers à travers ces douze voix, afin de mettre en avant les métiers de la Fonction publique hospitalière. Confinés, nous avons applaudi ces métiers dits « essentiels » chaque soir depuis nos fenêtres et balcons, redécouvrant l'importance de la Fonction publique hospitalière dans nos vies. Or la FPH, ce sont 198 métiers, des plus visibles aux plus méconnus. Des métiers techniques, logistiques, administratifs, de soins, éducatifs et sociaux... La liste est longue, celle des formations qui y conduisent tout autant.

Douze ont été sélectionnées, douze voix qui nous font vivre la FPH et nous décrivent les voies qu'elles ont suivies pour y parvenir.

Chaque épisode de podcast dure entre 8 et 12 minutes. Le podcast a été réalisé à chaque fois sur le lieu de travail de l'agent sélectionné pour parler de son métier. Chaque épisode de podcast est vivant, incarné et dynamique.

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



Le prix Anfh 2021

Valoriser les initiatives originales, développer les compétences

Comme chaque année, l'Anfh a organisé un prix national qui valorise les actions innovantes, originales et transférables, destinées à renforcer les politiques de ressources humaines, de formation et de développement des compétences de ses établissements adhérents.

Retrouvez les lauréats en vidéo sur anhf.fr

1 **Grand Prix** **Centre hospitalier universitaire Amiens-Picardie (Hauts-de-France)**

«Hybridation des parcours de formation : une réponse aux besoins spécifiques Covid-19»
Face au double enjeu de former les professionnels et les étudiants sur la Covid-19 tout en conservant des formations de qualité malgré la crise sanitaire, le CHU Amiens-Picardie a proposé des formations hybrides, alliant simulation en présentiel et approfondissement des connaissances en distanciel.

2 **Prix Management et organisation du travail** **Centre hospitalier de Moulins-Yzeure (Auvergne-Rhône-Alpes)**

«Un jeu de cartes pour se former au tri des Dasri et sécuriser l'élimination des déchets»
Un jeu de cartes a été conçu dans lequel chaque carte portant la photo d'un déchet doit être mise dans la boîte de couleur correspondante, dont une pour les Déchets d'activité de soin risque infectieux (Dasri).

3 **Prix Métiers et compétences sociales et médico-sociales** **Centre départemental de l'enfance et de la famille – Gironde (Nouvelle-Aquitaine)**

«Mooc Protection de l'enfance»
Le CDEF de Gironde a mis en place un Mooc (Massive Open Online Course) «Protection de l'enfance», composé de 8 modules, adapté aux différents niveaux de connaissances de ses agents.

4 **Prix Amélioration de la qualité des soins et prise en charge des patients** **Groupe hospitalier Est Réunion (Océan Indien)**

«Former des référents pour accueillir les patients sourds»
Au stress d'un patient normal, les

5
5 motions design
et 5 films vidéos

1
livret



Édition 2021: valorise l'adaptabilité des établissements et agents de la FPH face à la crise à laquelle ils ont dû faire face.

personnes sourdes ajoutent la peur de ne pas se faire comprendre. Trois agents du GH Est Réunion ont ainsi proposé un projet de formation de référents langue des signes française au sein de l'hôpital.

Centre hospitalier de Sarlat (Nouvelle-Aquitaine)

«Le compagnonnage en bloc opératoire»
Afin d'inciter des IDE à s'inscrire à l'école d'IBODE, le centre hospitalier de Sarlat mise depuis une vingtaine d'années sur le compagnonnage. L'hôpital a décidé d'uniformiser cette pratique en la structurant pour la rendre plus efficace.

5 **DPC médical et paramédical** **Centre hospitalier de Brocéliande-Atlantique (CHBA) (Bretagne)**

Formation mixte sur la défaillance respiratoire
Face aux patients Covid atteints de détresse respiratoire, le CHBA de Vannes a mis en place une formation innovante alliant la formation à distance et la simulation en présentiel.

L'Anfh

16 délégations régionales, 26 délégations territoriales

En 2021, **5 nouveaux adhérents** totalisant près de **418 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: **2 nouveaux établissements** ont rejoint l'Anfh en 2021.

Auvergne-Rhône-Alpes

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

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

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

Bourgogne-Franche-Comté

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

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

Bretagne

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

Centre-Val de Loire

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

Corse

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

Grand Est

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

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

Anfh Lorraine

lorraine@anfh.fr

www.anfh.fr/lorraine

85 établissements adhérents Plan de formation

25 établissements adhérents DPC médical

4 GHT

GUYANE

Anfh Guyane

anfh.guyane@anfh.fr

www.anfh.fr/guyane

4 établissements adhérents Plan de formation

HAUTS-DE-FRANCE

Anfh Nord-Pas-de-Calais

nordpasdecalais@anfh.fr

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

104 établissements adhérents Plan de formation

33 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

131 établissements adhérents Plan de formation

22 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

137 établissements adhérents Plan de formation

42 établissements adhérents DPC médical

6 GHT

Anfh Limousin

limousin@anfh.fr

www.anfh.fr/limousin

72 établissements adhérents Plan de formation

20 établissements adhérents DPC médical

1 GHT

Anfh Poitou-Charentes

poitoucharentes@anfh.fr

www.anfh.fr/poitou-charentes

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

32 établissements adhérents DPC médical

6 GHT

Anfh Midi-Pyrénées

midipyrenees@anfh.fr

www.anfh.fr/midi-pyrenees

107 établissements adhérents Plan de formation

35 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

151 établissements adhérents Plan de formation

23 établissements adhérents DPC médical

5 GHT

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

Anfh Provence-Alpes-Côte d'Azur

provence@anfh.fr

www.anfh.fr/provence-alpes-

cote-d-azur

144 établissements adhérents Plan de formation

35 établissements adhérents DPC médical

6 GHT

L'Anfh en chiffres

Les chiffres-clés 2021

Adhérents

2 204

établissements adhérents Plan.

Soit,

97,3 %

d'établissements adhérents à l'Anfh en 2021.

Formation



47,83%

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

Données financières



Plus de 974,4 M€

collectés en 2021, hors cotisations sur exercices antérieurs, et ESAT inclus.

Répartition de la collecte



665 234 k€

2,1% Plan

210 573 k€

0,6% FMEP

70 191 k€

0,2% CFP-VAE-BC

27 946 k€

DPC médical

512 k€

ESAT

Activité

+ de 838 000

départs en formation au titre de l'agrément Plan.



+ de 20 600

Études promotionnelles en cours de réalisation en 2021, tous fonds confondus.



+ de 9500

nouveaux dossiers EP en 2021.

+ de 3100 CFP

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



+ de 1 170 VAE

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



+ de 5500

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



**Anfh – Service
communication**

Design:
Atelier Marge Design

Illustrations:
Marta Signori

Impression :
Decombat, juin 2022



Anfh

Siège
265, rue de Charenton
75012 Paris

01 44 75 68 00
communication@anhf.fr
www.anfh.fr
 @Anfh_