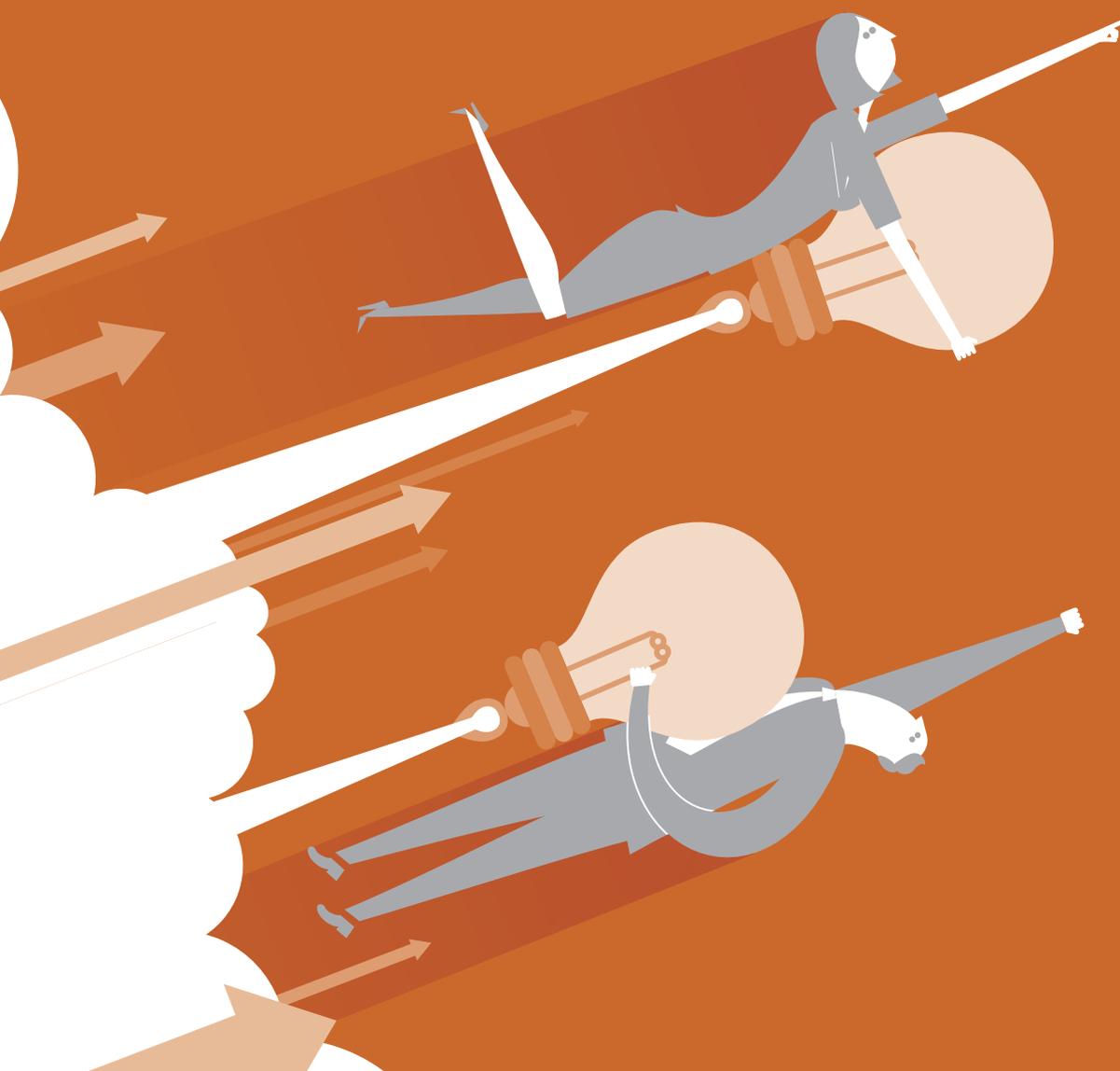
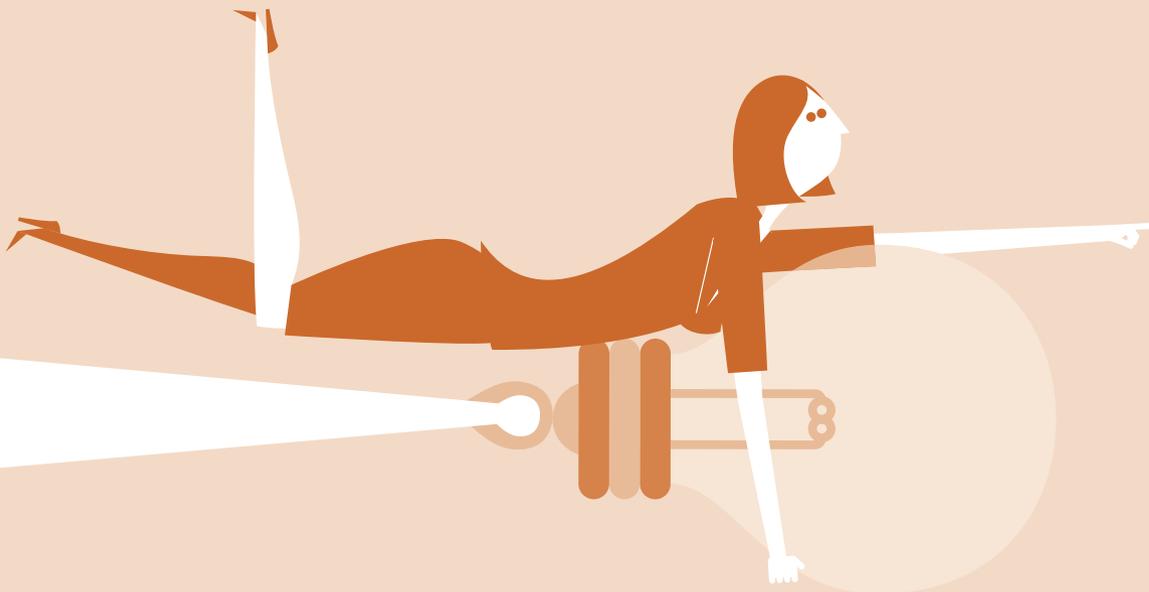


LE PROJET STRATÉGIQUE

2016 - 2019



**AFFICHER
DES PRIORITÉS
STRATÉGIQUES
POUR L'ANFH**



L'exercice est désormais connu des membres des instances nationales paritaires. Depuis le début des années 2000, l'ANFH affiche, tous les quatre ans, dans son projet stratégique, ses priorités pour les années qui suivent.

Au fil des ans, la méthode s'est affinée, la démarche professionnalisée et le projet s'est ouvert aux professionnels de l'Association.

Pour la période 2016-2019, les administrateurs ont fixé trois ambitions.

Nos bases sont solides, éprouvées, reconnues, et il importe de toujours songer à en prendre soin. Mais il est aussi très important de regarder vers le futur et de construire.

Pour l'ANFH, il s'agit d'adapter ses services, de s'assurer de sa capacité à répondre aux attentes de la totalité des professionnels et enfin de s'appliquer à saisir toutes les opportunités.

La vocation du projet stratégique est de mobiliser les énergies, les créativité et les motivations des administrateurs et des salariés autour de l'atteinte de ces trois ambitions.

Mirelle STIVALA,
Présidente de l'ANFH

Jean François LANOT,
Vice-Président de l'ANFH

HISTOIRE VALEURS

L'ANFH est l'Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la Fonction publique hospitalière (FPH). Agréée par le ministère chargé de la santé, l'Association collecte et gère les fonds consacrés à la formation professionnelle de plus de 900 000 agents de la FPH.

Animés par trois valeurs structurantes : paritarisme, solidarité, proximité, près d'un millier d'administrateurs –représentants les agents et les établissements– œuvrent depuis 1974 pour l'égalité d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie et le développement des compétences des professionnels employés par les établissements publics sanitaires, médico-sociaux et sociaux.



PARITARISME

La dynamique paritaire irrigue le fonctionnement des instances de l'ANFH. Toutes les instances, régionales et nationales, sont administrées paritairement : organisations syndicales¹ de la FPH / Fédération hospitalière de France (FHF) et inter-syndicats de praticiens hospitaliers² / FHF. Les statuts prévoient une alternance annuelle de la présidence entre la FHF et les organisations syndicales. Au sein des instances, la recherche de compromis est privilégiée pour permettre la mise en œuvre de solutions durables en matière de dispositifs de formation.

SOLIDARITÉ

L'ANFH œuvre quotidiennement pour renforcer l'égalité d'accès à la formation, le partage d'expériences et des connaissances. Grâce à la mutualisation des fonds, tous les établissements, quelle que soit la taille de leurs effectifs, peuvent bénéficier de services et de formations de qualité. La mutualisation des fonds est particulièrement pertinente ou bénéfique pour le financement des formations longues, comme les Etudes promotionnelles.

PROXIMITÉ

26 délégations régionales, métropolitaines et ultramarines assurent la gestion des fonds et soutiennent les établissements et les agents de la FPH dans la réalisation de leurs projets compétences / formation.

Cet important réseau régional permet à l'OPCA d'être présent au plus près des agents pour les informer sur les parcours professionnels, la formation continue, les financements et possibilités de la région...

Cela permet aussi à l'ANFH de proposer aux établissements des solutions en matière d'organisation d'actions de formation (actions coordonnées, achats groupés, organisation de formation avec la fonction publique territoriale, constitution de groupes de stagiaires...).

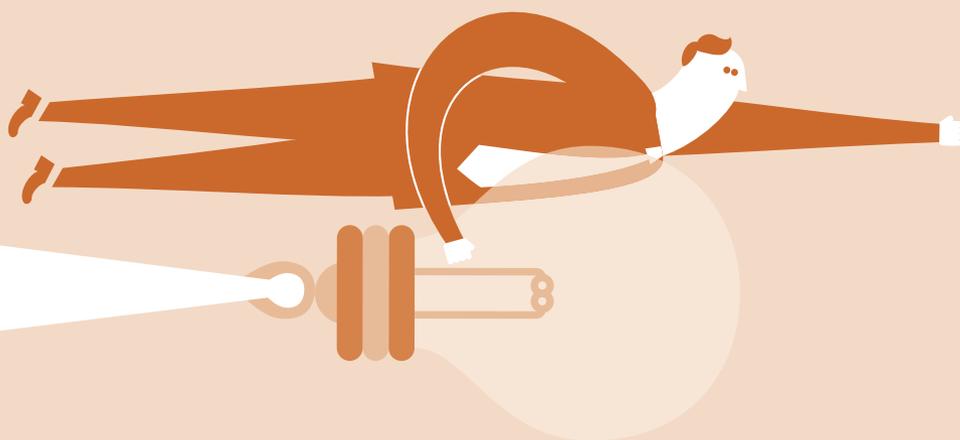
¹ La Fédération de la santé, de la médecine et de l'action sociale **CFE-CGC**, la Fédération **CFDT** des services de santé et des services sociaux, la Fédération **CFTC** santé et sociaux, la Fédération **CGT** de la santé et de l'action sociale, la Fédération des personnels des services publics et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

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

HISTOIRE VALEURS

Un peu d'histoire...

L'ANFH s'est
construite pas à pas,
se modernisant et
améliorant ses services
au fil des ans.
Quelques dates clés.



- 1974 | Création de l'ANFH.
- 1976 | Création des premières délégations régionales de l'ANFH : Nord, Centre et Languedoc-Roussillon.
- 1984 | 1000 établissements adhérents à l'ANFH.
- 1984 | Informatisation de l'ANFH, développement de PLAN1.
- 1988 | Débuts de Gesform.
- 1990 | Création du Congé de formation professionnelle (CFP) pour les agents de la FPH.
- 1994 | 2000 établissements adhérents à l'ANFH.
- 1995 | Création de Multiplus, kit pédagogique pour sensibiliser les agents hospitaliers au fonctionnement de la FPH. Quatre versions suivront.
- 1997 | Création de la première Action de formation nationale (AFN). Financée par les fonds mutualisés au niveau national, les AFN permettent aux établissements de bénéficier d'actions de formation, cohérentes avec les priorités de santé publique et sans coût supplémentaire.
- 2004 | La cotisation "Plan de formation" s'élève à 1,6% et affiche la prise en charge des Études promotionnelles.
- 2005 | Création du FORMEP : fonds mutualisé, entre adhérents au Plan de formation- 2,1%, et réservé au financement des Etudes promotionnelles.
- 2006 | Agrément de l'ANFH, par le Ministère chargé de la santé, en qualité d'Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).
- 2007 | La cotisation "Plan de formation" passe à 2,1%. Elle s'aligne sur l'obligation réglementaire des établissements en matière de formation continue.
- 2007 | Création du Fonds de mutualisation pour le financement des Études promotionnelles (FMEP).
- 2008 | L'ANFH accompagne les établissements pour mettre en œuvre la transition de la formation continue vers la Formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV).
- 2010 | L'ANFH soutient la mise en œuvre de la Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) avec notamment le développement d'un module GPMC pour Gesform.
- 2010 | Expérimentation triennale sur le financement de dossiers d'apprentissage dans la FPH.
- 2013 | L'ANFH gère le Développement professionnel continu (DPC) des personnels médicaux et para-médicaux des établissements publics de santé.

UN ORGANISME SUI GENERIS

Les spécificités de la Fonction publique hospitalière (FPH), du champ sanitaire et social et les conditions de réalisation des activités des établissements du secteur ont justifié la création d'un organisme adapté et original pour gérer la formation professionnelle. Le secteur hospitalier public représente près de 3 % des sommes consacrées à la formation professionnelle en France. Le mode de gestion retenu avec la création de l'ANFH a largement contribué aux

résultats du secteur hospitalier en matière d'accès à la formation ou de promotion sociale, *via* notamment les Etudes promotionnelles.

Des trois fonctions publiques, la FPH est la seule qui possède un organisme paritaire collecteur agréé. L'ANFH intègre les règles de prise en charge spécifiques et déploie des dispositifs de financement de la formation inédits comme le Fonds mutualisé des Etudes promotionnelles (FMPE).

Aujourd'hui, les établissements de la FPH réalisent un effort soutenu en faveur de la formation :

- **PLAN DE FORMATION**
2,1%

de la masse salariale FPH

- **CFP**
0,2%

de la masse salariale FPH

- **FMPE**
0,6%

de la masse salariale FPH

- **DPC MÉDICAL**
0,5% À 0,75%

de la masse salariale médicale

- **2331**

établissements confient à l'ANFH le fonds **du Plan de Formation, soit un taux d'adhésion de 95,7%, en augmentation constante depuis 1974.**

- **605**

établissements publics de santé ont adhéré pour la gestion du DPC médical en 2014.

La décision paritaire prend en compte l'expression des agents et des établissements employeurs, qui sont nombreux et autonomes. C'est ce qui explique qu'une telle construction ait émergé dans la fonction publique hospitalière.

Cette particularité reflète l'attachement du secteur à l'autonomie des établissements. Elle traduit la volonté des hospitaliers de construire un outil de gestion qui se préoccupe à la fois de

l'amélioration de la qualité de la prise en charge des usagers et des conditions de travail des agents.

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

Les dispositifs gérés par l'ANFH mettent l'accent sur le financement de cursus qualifiants ou certifiants, sur la sécurisation des parcours professionnels ainsi que sur le financement de projets professionnels individuels.

Cette structuration, originale par rapport au fonctionnement des OPCA des autres secteurs, rejoint l'esprit de la réforme de la formation professionnelle de 2014, même si cette dernière ne s'applique pas au secteur public.

Ces investissements et cette dynamique collective ont permis aux personnels des établissements de bénéficier en 2014 de :

• **1 004 207**
départs en formation,
dont 41% concernent la catégorie C

• **18 202**
études promotionnelles

• **3 280 CFP,**
1 320 PARCOURS VAE
et
3 458 BILANS
DE COMPÉTENCES

• **57,6%** des agents FPH
ont accédé à la formation en 2014

• **29 172**
départs dans le cadre de l'agrément
DPC MÉDICAL

Ces résultats ont été obtenus avec des frais de gestion limités à 4,7% du montant de la collecte. Cette maîtrise des coûts de fonctionnement permet de maximiser la part de cotisation consacrée à la formation continue.

UNE OFFRE DE PRESTATIONS QUI SE DIVERSIFIE

Le projet stratégique 2012-2015 a démontré la capacité de l'Association à proposer une offre de services soutenant les établissements pour intégrer les évolutions de leur environnement dans leur politique formation/compétences.

La gestion des fonds de formation demeure le cœur de métier avec notamment 373 millions d'euros consacrés en 2014 aux Études promotionnelles.

L'ANFH FAIT ÉVOLUER RÉGULIÈREMENT LES OUTILS POUR FACILITER LA GESTION DU PLAN DE FORMATION.

Les logiciels GESFORM et GESPLAN, développés par l'ANFH et mis à disposition des adhérents, équipent 1 200 établissements. GESFORM permet la gestion des plans de formation, mais aussi de l'entretien professionnel, du DPC médical et paramédical. GESPLAN, quant à lui, procure une interface simple et en ligne pour la saisie des plans de formation.

Le module Gesform GPMC, dont le déploiement est assuré auprès d'un nombre croissant d'établissements (923 établissements connectés, dont 440 avec le module GPMC), soutient la gestion des démarches métiers/ compétences.

Pour la Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC), l'offre de services, est complétée, depuis 2013, par la réalisation de cartographies régionales des métiers. Les établissements ont ainsi une meilleure visibilité sur leur positionnement au sein de la région ou de leur territoire de santé. Les cartographies alimentent aussi les politiques construites par les instances régionales de l'ANFH.

L'ANFH DÉVELOPPE UNE OFFRE DE FORMATION NATIONALE ET RÉGIONALE.

Tous les ans, plus de 600 thématiques sont proposées aux établissements dans les plans d'action régionaux. Organisées par les instances paritaires et des experts hospitaliers, ces actions de formation sont adaptées à l'actualité de la communauté hospitalière.

L'ANFH simplifie les modalités administratives pour ses adhérents : elle réalise les formalités d'achats et sélectionne des organismes de formation pour leur compte.

En complément des prestations de financement de projets personnels de formation comme dans le cadre d'un Congé de formation professionnelle (CFP), les conseillers en dispositifs individuels aident les agents à constituer



leur dossier, trouver le bon interlocuteur et concrétiser leur projet.

En associant ainsi financements et conseils, l'ANFH peut financer des cursus réellement adaptés aux aspirations des agents.

AU-DELÀ DES RESSOURCES ISSUES DES COTISATIONS, L'ANFH ÉTEND SON OFFRE AVEC DES PARTENAIRES.

L'ANFH a su rassembler des partenaires autour de thématiques fédératrices : formation des agents en situation de handicap (avec le FIPH-FP), prévention des risques professionnels (avec le fonds national de prévention de la CNRACL), financement de formations pour les métiers en lien avec perte d'autonomie (avec la CNSA).

L'Association a entrepris ces dernières années la gestion de projets regroupant partenaires financeurs et établissements. Ces projets sont déployés à l'échelle régionale, interrégionale et nationale. Les établissements bénéficient ainsi d'un accompagnement complet, articulant formation, apport méthodologique sur le terrain et échange de pratiques.

L'augmentation des ressources financières apportées par les partenaires et confiées à la gestion de l'ANFH suit un rythme régulier. Ces ressources amplifient les services rendus aux établissements et aux agents, notamment pour les Études promotionnelles et le financement de formations. En 2014, l'ANFH a obtenu 17.5 millions € de financements extérieurs.

CES DEUX DERNIÈRES ANNÉES, L'ANFH S'EST TRÈS FORTEMENT MOBILISÉE POUR ACCOMPAGNER LA MONTÉE EN CHARGE DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU (DPC).

Comme elle l'a affirmé lors de son Assemblée générale en 2012, l'ANFH est l'un des acteurs du DPC hospitalier, tant dans le champ paramédical qu'en ce qui concerne les médecins, qui constituent un nouveau public.

Elle a montré sa capacité à intégrer rapidement la gestion d'un nouveau fonds auquel sont associés les financements provenant de la contribution sur le chiffre d'affaires de l'industrie pharmaceutique et consacré au DPC des hospitaliers.

L'ANFH a déployé de nombreuses actions de communication, des outils et dispositifs facilitant son appropriation par les établissements et les agents.

La mise en œuvre du DPC y compris pour les médecins, a également été l'opportunité pour l'ANFH de faire significativement évoluer sa gouvernance interne, avec la création d'une nouvelle instance nationale, le Conseil du DPC médical hospitalier (CDPCMH) (FHF-Inter-syndicats de praticiens hospitaliers), doté de prérogatives autonomes pour la gestion de ce fonds.

UN ENVIRONNEMENT EN ÉVOLUTION

UN ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE CONTRAIT

Depuis de nombreuses années, la crise économique entraîne une pression sur les dépenses publiques. Le service public de la santé n'est pas épargné.

La ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes a présenté début 2015 un plan d'économies qui concerne notamment le secteur hospitalier public.

Ce plan vise à parvenir d'ici 2017, à dix milliards d'euros d'économies pour l'Assurance maladie. Pour parvenir à cet objectif la progression de l'ONDAM* devrait ralentir sensiblement en 2016 et 2017.

* ONDAM : Objectif National de Dépense de l'Assurance Maladie.



LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle et à la démocratie sociale, si elle ne s'applique pas au secteur hospitalier public, tend à modifier le champ de la formation professionnelle dans le secteur privé. En particulier, elle allège les obligations patronales en matière de financement et redéfinit le paradigme de la formation professionnelle en posant en son centre la dimension certifiante et qualifiante.

Le législateur a redéfini les modes de financement de la formation pour donner davantage de place à la sécurisation professionnelle *via* la formation notamment des demandeurs d'emploi.

Le texte prévoit aussi de passer à une contribution unique et obligatoire comprise entre 0,55% et 1%, en fonction de la taille des entreprises.

Les pouvoirs publics ont également à cœur de renforcer l'exigence d'évaluation et de qualité des organismes et formations qu'ils délivrent.

Enfin, la loi instaure, à la place du DIF, le Compte personnel de formation (CPF).

NOUVEAUX MÉTIERS, NOUVELLES COMPÉTENCES ET DÉMOGRAPHIE HOSPITALIÈRE

Les évolutions des techniques, des savoirs médicaux nécessitent des compétences sans cesse renouvelées et mises à jour. Avec le vieillissement de la population et le développement des maladies chroniques, les patients présentent des pathologies de plus en plus complexes, nécessitant des soins spécialisés

De nouveaux métiers se créent, d'autres sont encore à inventer. Plus spécialisé dans son activité, plus technique dans ses processus, plus individualisé dans sa prise en charge, l'établissement hospitalier doit faire face à des besoins très diversifiés de développement des compétences de ses personnels.

Les enjeux liés à l'intensification du travail et de la production des soins, couplés à l'allongement des carrières, induisent une réflexion attentive en matière d'évolution des conditions de travail. Cette démarche doit être soutenue par des actions de sensibilisation et de formation.

L'évolution de la démographie des hospitaliers rend indispensable un travail de prospective sur l'évolution quantitative et qualitative des besoins – en termes de compétences et professionnels formés.

UN ENVIRONNEMENT EN ÉVOLUTION

NOUVELLES ORGANISATIONS HOSPITALIÈRES

Le projet de loi de santé prévoit de renforcer la coopération entre les établissements, avec des mutualisations d'activités : système d'information, formation... De plus, un **projet médical partagé** serait élaboré dans chaque territoire.

D'une manière générale, on constate que le **maillage des coopérations devient de plus en plus intense**, de plus en plus complexe et nécessite une constante professionnalisation des agents.



LA RÉFORME TERRITORIALE

La réforme territoriale, votée par l'Assemblée nationale en novembre 2014, prévoit la diminution du nombre de régions, mais aussi une réforme en profondeur des modes de gestion au niveau départemental. La structuration en treize régions va reconfigurer les compétences des collectivités territoriales et de l'Etat (conseils régionaux, agences régionales de santé...) et peut éventuellement questionner l'organisation territoriale de l'ensemble des acteurs intervenant dans le secteur de la santé et/ou de la formation professionnelle.

LA DIFFUSION DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

Cette diffusion est en hausse (la France se situe au sixième rang /pays européens) au total huit personnes sur dix sont internautes, près de 40% possèdent un smartphone et l'équipement en tablettes a été multiplié par deux en un an. 23% des actifs considèrent que la formation continue les a très bien préparés à l'utilisation des nouvelles technologies.

L'information, désormais abondante et gratuite, et les usages sociaux du réseau internet modifient les modalités d'apprentissage.

Les technologies de l'information peuvent permettre une meilleure adaptation aux besoins des salariés et aux

exigences de la vie professionnelle. Elles peuvent contribuer à apporter une réponse à l'éloignement du lieu de formation ou à l'impossibilité de se déplacer.

Avec la Formation ouverte et à distance (FOAD), on assiste également à un développement de modalités pédagogiques alternatives et innovantes. Celles-ci autorisent un accès massif et ouvert à la connaissance avec ou sans formateur, avec ou sans évaluation des connaissances (*MOOC - massive online open course* ou *CLOM - cours en ligne ouvert et massif*). L'enjeu réside de surcroît dans la communauté qui peut et doit se constituer durant le cursus.

AVEC UN NIVEAU ÉLEVÉ DE SERVICES, AIDER LES ÉTABLISSEMENTS À RELEVER LES DÉFIS DE DEMAIN

Les évolutions à venir du monde de la santé appellent la mise en œuvre de stratégies intégrant "l'outil formation" et emportent de grands enjeux pour l'ANFH.

Le maintien d'un niveau élevé d'accès aux Études promotionnelles est nécessaire car le besoin en personnel qualifié perdure.

Le Développement professionnel continu (DPC), au-delà de son contexte réglementaire, est une opportunité pour développer de nouvelles modalités d'apprentissage. Celles-ci utilisent de manière très articulée les apports cognitifs en regard de l'évaluation des pratiques professionnelles et favorisent les apprentissages en équipes pluri-professionnelles.

L'insertion professionnelle est incontournable dans le contexte de crise que nous vivons. L'ANFH, porteuse de valeurs humanistes, se doit d'accompagner ses adhérents dans cette mission.

Les personnels non soignants soutiennent les activités médicales, du soin ou assurent des services sociaux aux personnes en difficulté. Ils sont concernés par les mutations du secteur. L'accès à la formation contribue à consolider les parcours professionnels de ces filières au sein de la FPH.

Les grands mouvements attendus dans les prochaines années, prolongeant les tendances déjà observées (démographie, coopérations, démarches socialement responsables...), nécessiteront une adaptation des compétences des agents.

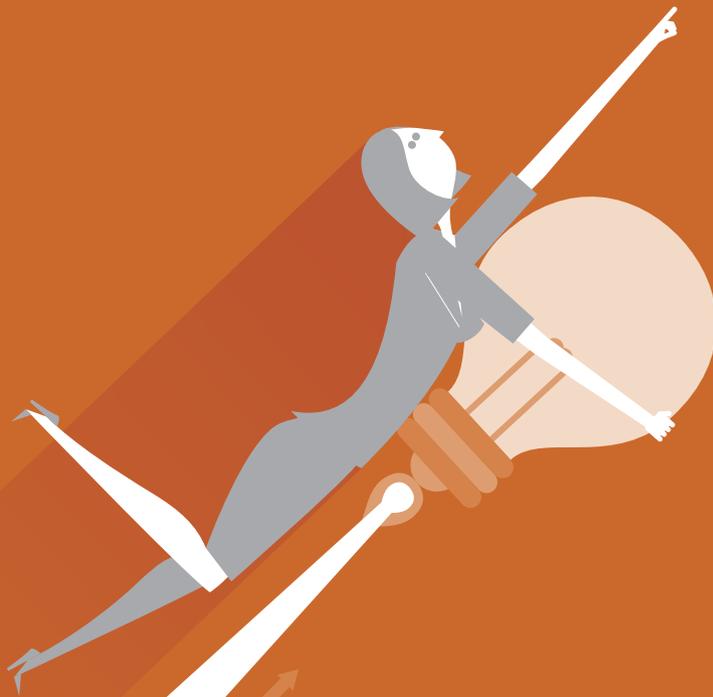
L'évolution numérique et particulièrement le développement intensif de l'usage d'internet en mobilité impacte fortement les pratiques professionnelles. Les techniques sont au service d'une fluidification des modalités de gestion et d'une nouvelle manière d'apprendre.

La réforme de la formation professionnelle, met l'accent sur la certification et qualification des salariés. Le Compte personnel de formation (CPF) est axé sur cette dimension. L'ANFH doit tenir compte de ces tendances et objectifs, même si certains éléments nouveaux dans le secteur privé sont déjà présents dans la FPH : entretien professionnel, sécurisation du parcours professionnel, dispositifs de formations qualifiantes et diplômantes...

Enfin, **la réforme territoriale** impacte la conduite de nos missions, et nous amène à rechercher l'articulation la plus efficace de nos organisations internes. Cette recherche intégrera les conclusions d'un groupe de travail paritaire constitué à l'unanimité par le conseil d'administration sur ce sujet.

Ces enjeux conduisent l'ANFH à accroître la diversité de son offre et à élargir le nombre de bénéficiaires tout en préservant sa lisibilité.

TROIS AXES
VONT STRUCTURER
LA PÉRIODE
2016-2019
POUR L'ANFH



01



SE FORMER SE RÉALISER

Soutien à l'évolution des compétences de tous les agents ; développement de la certification, des parcours qualifiants et de la promotion professionnelle.

02



ANTICIPER SOUTENIR

Renforcement de l'articulation de la formation avec les stratégies des établissements de la Fonction publique hospitalière (FPH).

03



CONNECTER PARTAGER

Multiplication des points d'accès à la formation et à nos services pour les agents et les établissements de la Fonction publique hospitalière (FPH).

AXE | **SE FORMER**
01 | **SE RÉALISER**



SOUTIEN À
L'ÉVOLUTION
DES COMPÉTENCES
POUR TOUS
LES AGENTS ;
DÉVELOPPEMENT
DE LA CERTIFICATION,
DES PARCOURS
QUALIFIANTS
ET DE LA PROMOTION
PROFESSIONNELLE



D'ICI 2019 L'ANFH FAVORISERA
PLUS PARTICULIÈREMENT :

- La progression du nombre de formations certifiantes ou qualifiantes
- Le Développement professionnel continu (DPC) pour l'ensemble des hospitaliers
- La maîtrise des savoirs de base
- L'accès à la formation des professionnels des métiers administratifs, logistiques et techniques



L'ANFH SE DONNE
POUR AMBITION :

- ⊙ l'augmentation du nombre de formations certifiantes ou qualifiantes financées
- ⊙ l'augmentation du nombre de programmes de DPC pluridisciplinaires financés (médicaux/paramédicaux)
- ⊙ l'augmentation du taux de praticiens, de sages-femmes et de personnel paramédical engagés dans un programme de DPC
- ⊙ que toutes les délégations régionales proposent un dispositif visant à promouvoir l'accès à la formation des filières non soignantes.
- ⊙ que toutes les délégations régionales proposent un dispositif en faveur de la maîtrise des savoirs de base.

AXE 01 SE FORMER SE RÉALISER

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

L'ANFH gère 372 millions d'euros consacrés aux Études promotionnelles des secteurs sanitaires et social et doit maintenir cette priorité qui se traduit par des résultats quantifiables : près de 18 500 études promotionnelles sont financées par an.

Une meilleure connaissance des besoins est nécessaire. Sur la base du "guichet unique", des efforts de simplification peuvent encore élargir l'accès aux Études promotionnelles.





Pour les métiers des filières non soignantes, l'ANFH doit accompagner les établissements en proposant une veille et une offre attachée à l'émergence de nouveaux métiers qui cumulent parfois difficultés de recrutement, d'attractivité et déficit de professionnalisation.

Pour renforcer le financement de parcours qualifiants ou certifiants, dans un objectif d'égalité d'accès à la formation, l'ANFH devra imaginer et mobiliser des dispositifs variés en direction de ces publics.

Certains agents se trouvent éloignés de la formation du fait d'un manque de savoirs de base. Celui-ci limite leurs perspectives professionnelles et peut compromettre le bon déroulement de leurs activités. L'accès à la connaissance est un facteur important d'intégration professionnelle. L'ANFH souhaite renforcer son action en faveur de **l'acquisition des compétences clé en situation professionnelle et l'accès aux savoirs de base**.

De même, **l'accompagnement des parcours de formation des jeunes** permet de pérenniser l'intégration dans le milieu professionnel. L'ANFH doit être aux côtés des établissements dans cette mission importante.

Les établissements emploient des agents en restriction d'aptitude ou des travailleurs handicapés. L'ANFH, partenaire du FIPHFP auprès des établissements, entend prolonger son action pour **favoriser le maintien de ces agents dans l'activité professionnelle**.

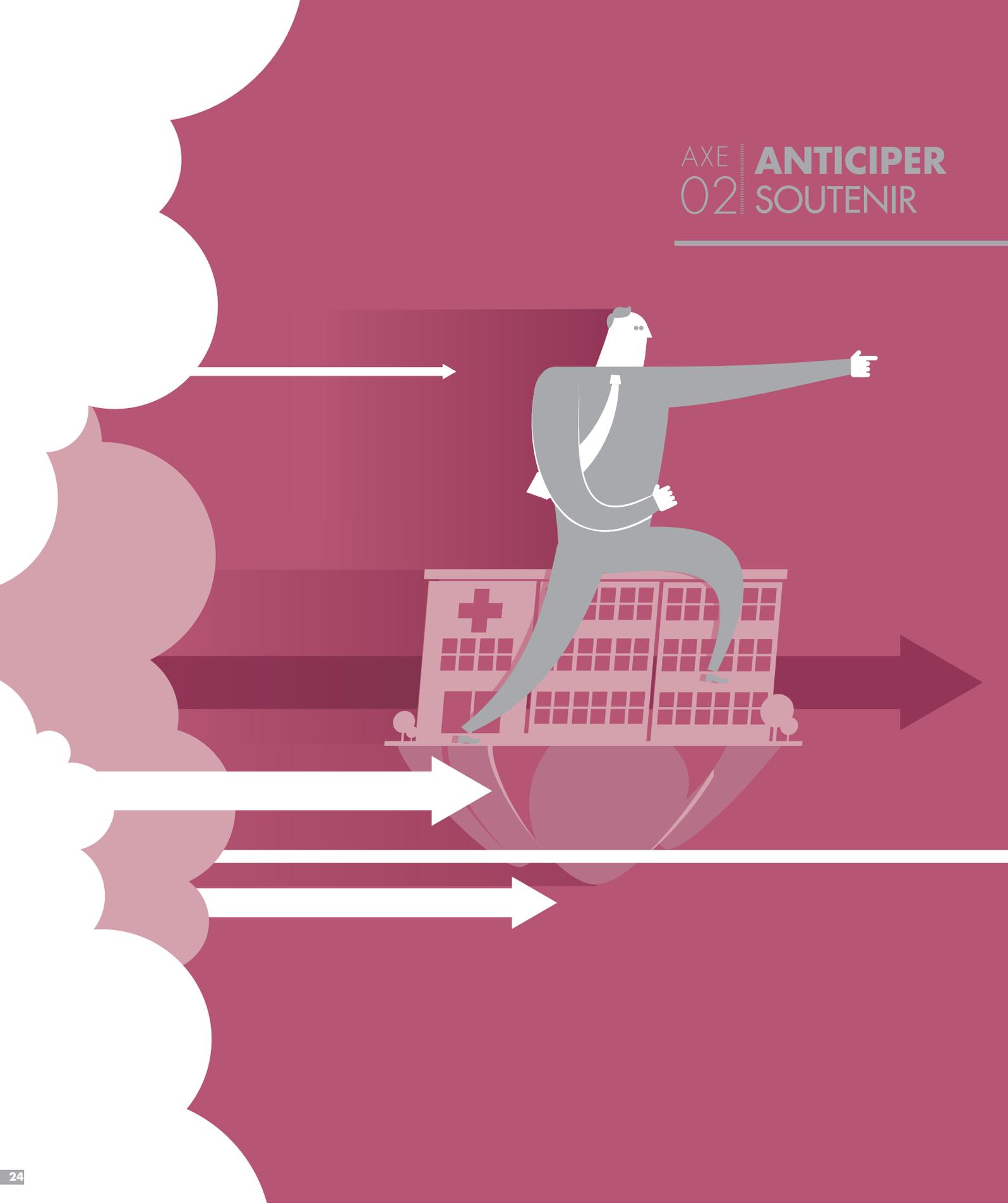
L'ANFH continuera à soutenir le DPC pour les praticiens et les sages-femmes, comme pour les auxiliaires médicaux concernés par l'obligation. Après la période d'installation du dispositif, viendra la phase **d'ancrage de la culture du DPC dans les établissements**.

Concernant le DPC médical, l'ANFH poursuivra son action pour la **mise en œuvre des plans de DPC médicaux**. Elle contribuera à fournir une information

adaptée sur le dispositif. Elle intégrera les évolutions réglementaires, notamment sur le financement des parcours de DPC, alliant formation médicale, analyse des pratiques et programmes d'actions prioritaires. Il s'agira également de poursuivre la collaboration avec les praticiens médicaux pour une **gestion fluide et efficace du dispositif**.

L'ANFH facilitera la réalisation de parcours de DPC associant personnel médical et non médical. Cette mixité correspond à la réalité des prises en charges pluridisciplinaires et permet de mobiliser les équipes et les professionnels dans un programme d'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins.

AXE | **ANTICIPER**
02 | SOUTENIR





RENFORCEMENT DE L'ARTICULATION DE LA FORMATION AVEC LES STRATÉGIES DES ÉTABLISSEMENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE.



D'ICI 2019 L'ANFH FAVORISERA PLUS PARTICULIÈREMENT :

- La veille et la production de données sur les métiers en intégrant les pratiques et techniques en évolution
- La structuration de ses prestations en une offre socle et des offres associées
- Les projets intégrés associant formations /expertises /financements
- La dimension régionale et/ou inter-régionale de projets ou prestations thématiques
- Un fonctionnement adapté à l'organisation des établissements et aux évolutions territoriales.



L'ANFH SE DONNE POUR AMBITION :

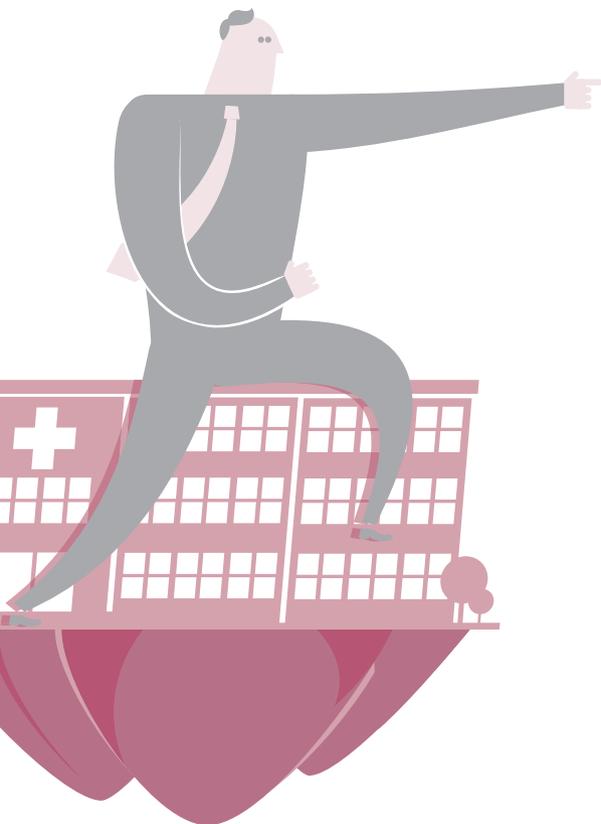
- ⊙ la structuration et la présentation de l'offre de services homogène sur l'ensemble du territoire (offres de base et associée)
- ⊙ toutes les délégations régionales de l'ANFH mettent en œuvre un dispositif régional d' "étude métiers"
- ⊙ l'augmentation du nombre de projets thématiques en partenariat avec les acteurs des secteurs santé, social et formation professionnelle
- ⊙ la mise en œuvre de prestations mutualisées à l'échelle du nouveau découpage régional
- ⊙ l'adaptation des prestations aux structures de coopération

AXE 02 ANTICIPER SOUTENIR

La production de données sur les métiers dans la FPH a été initiée par l'ANFH lors du projet stratégique 2012-2015. Elle soutient les établissements dans leurs démarches GPMC et prospective métiers. Elle alimente aussi les instances de l'ANFH pour la construction des stratégies régionales et pour dialoguer avec les partenaires locaux.

Il s'agit ici **d'étendre et de pérenniser la réalisation de ces études prospectives métiers-compétences**. L'ambition est de permettre à chaque délégation ANFH de disposer de ses propres données et aux instances de construire des politiques de formation pluriannuelles mieux adaptées.

Des métiers émergents apparaissent ou vont apparaître à l'hôpital, ainsi que dans les structures sociales et médico-sociales. **L'ANFH doit être une source d'information pour alimenter les réflexions métiers-compétences des établissements.**





Des prestations thématiques combinent des actions de formation, de sensibilisation, d'apport de conseils sur des sujets prioritaires. L'ANFH joue alors le rôle de « chef de projet » et anime une dynamique collective fédérant partenaires financeurs et établissements.

Un projet peut être réalisé à l'échelle d'une ou de plusieurs régions. Ces dispositifs coordonnés se sont révélés particulièrement efficaces pour le déploiement rapide de plans d'actions sur la prévention des risques professionnels, la mise en œuvre de la GPMC...

L'ANFH entend développer cette famille de prestations de services sur de nouvelles thématiques (démarches de gestion socialement responsable, qualité de vie au travail...) en lien avec les spécificités régionales et les priorités politiques de la délégation ANFH.

Un travail de structuration de l'offre de services de l'ANFH sera mené afin de mettre en évidence le positionnement et les bénéfices de nos services pour les politiques ressources humaines des établissements et les projets des agents.

L'objet est garantir une présentation lisible de nos prestations, sur la base d'une offre socle, homogène sur l'ensemble du territoire, et d'offres associées, spécifiques à chaque délégation régionales ANFH.

Dans le cadre des structures de coopération entre les établissements, l'ANFH développera une offre adaptée.

Concernant la réforme territoriale, applicable dès janvier 2016, l'ANFH devra s'adapter au nouveau positionnement de ses interlocuteurs locaux (ARS et conseils régionaux en particulier). Un travail sera mené paritairment par les administrateurs pour proposer les adaptations du fonctionnement de l'Association.

L'ANFH entend préserver ses valeurs fondatrices de solidarité, paritarisme et proximité. **Le maillage territorial restera une exigence** pour garder une facilité d'accès à nos services.

Le fonctionnement institutionnel devra rechercher efficacité et réactivité pour faciliter la mise en œuvre du projet stratégique 2016-2019 et tenir compte des évolutions de l'environnement.

AXE **CONNECTER**
03 PARTAGER



MULTIPLICATION DES
POINTS D'ACCÈS
À LA FORMATION
ET À NOS SERVICES
POUR LES AGENTS
ET LES
ÉTABLISSEMENTS
DE LA FONCTION
PUBLIQUE
HOSPITALIÈRE



D'ICI 2019 L'ANFH FAVORISERA
PLUS PARTICULIÈREMENT :

➔ La mise à disposition
de prestations en ligne

➔ Les nouveaux modes
et techniques d'apprentissage



L'ANFH SE DONNE
POUR AMBITION :

⊙ la construction d'une offre per-
mettant la promotion et l'accès
aux modalités
de formation innovants

⊙ l'augmentation du nombre
de services en ligne proposés
aux établissements et aux
agents

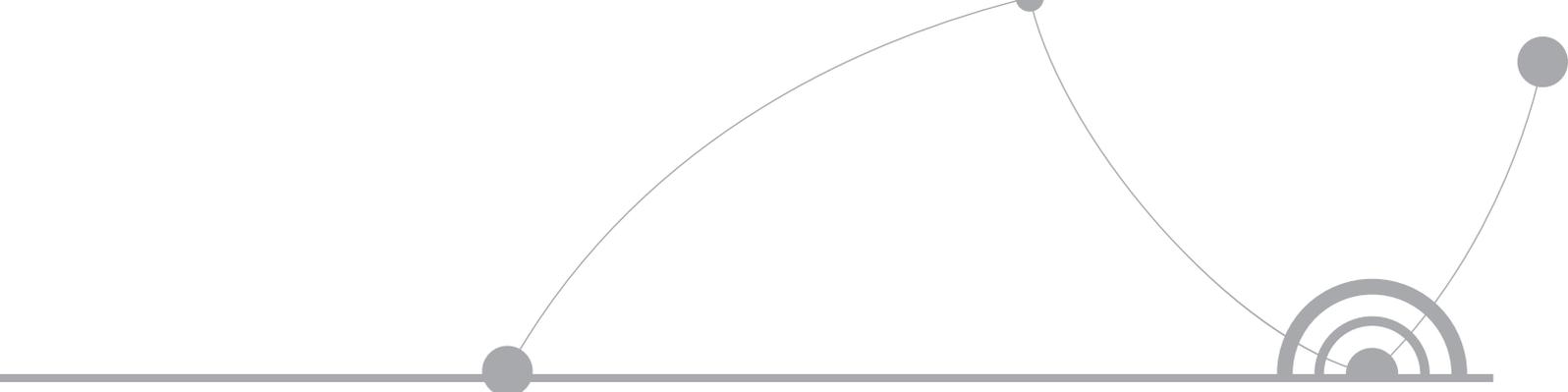
⊙ le déploiement du logiciel
Gesform Evolution

AXE | CONNECTER 03 | PARTAGER

Le développement des outils numériques, les usages sociaux du web, les évolutions de nos rapports à l'information, au temps, au travail... réinterrogent nos manières d'apprendre.

L'ANFH doit se préparer à saisir les opportunités et influencer sur le marché de la formation pour que les agents et les établissements puissent bénéficier de ces nouvelles modalités d'apprentissage.





Devant la diversité croissante des modalités pédagogiques, l'ANFH veillera notamment à la qualité des actions et programmes proposés aux agents de la FPH et aux praticiens, **en renforçant ses capacités d'évaluation et de contrôle.**

L'ANFH fera évoluer les fonctionnalités de ses sites internet et intranet. Ils permettent déjà aux agents d'accéder à la connaissance par la voie numérique : site internet (ANFH.fr) proposant des outils de travail collaboratifs, offre de formation en FOAD, veille régionale en ligne...

L'ANFH accompagnera les agents pour un recours plus facile à ces nouveaux modes d'apprentissage. Elle sera en mesure d'élargir son offre et **faciliter l'accès aux dispositifs de formation innovants** (MOOC, cours en ligne...). Ces formations utiliseront des modalités adaptées aux besoins des apprenants, à leurs nouvelles manières d'apprendre et aux contraintes des établissements.

La dématérialisation des informations est une tendance forte. Elle simplifie les échanges entre les organisations. Le secteur de la santé est particulièrement concerné par ces évolutions.

Sur le modèle des usages courants du web (banque, voyages, achats de biens de consommation...), l'ANFH étudiera les opportunités de développement de fonctionnalités extranet pour **étendre l'offre de services en ligne aux agents et aux établissements.**

La réalisation de cet objectif pourra s'appuyer sur l'amélioration des outils de gestion de l'ANFH avec **la mise en service du nouveau logiciel Gesform Evolution**. En effet, Gesform Evolution regroupe dans un seul outil les fonctionnalités de cinq applicatifs, dont GESFORM et PLAN et sera commun à tous les utilisateurs (adhérents et salariés de l'ANFH).

Cet outil intégré permettra le développement de services dématérialisés avec les établissements. Il sécurisera et fluidifiera les processus de gestion.

De même l'ANFH **développera des outils de suivi des fonds** adaptés aux nouveaux besoins des établissements et à l'augmentation du nombre de mécanismes de financement.

