

Rapport d'activité **2024**

1974 - 2024
50 ans d'engagement
de l'Anfh au service
de la santé

L'Anfh en bref

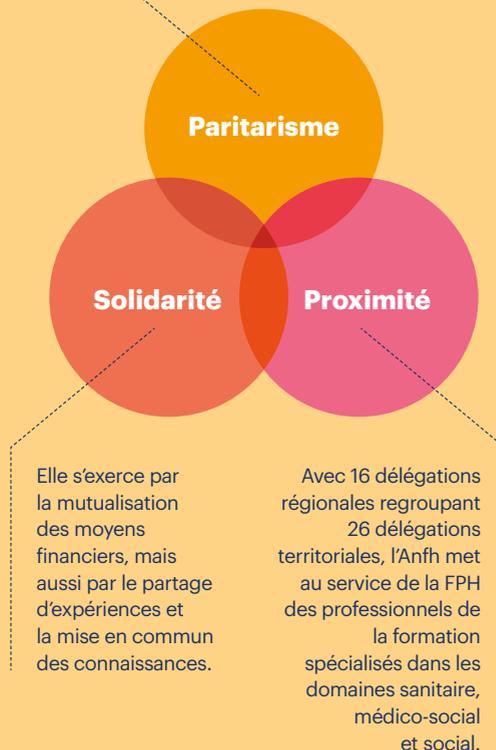
L'OPCA de la FPH

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 Fonction publique hospitalière (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

Le paritarisme 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, au niveau national et régional.



Sommaire

Édito

Gilles Manchon 02

Année 2024

Les temps forts 04

1974 – 2024

50 ans d'engagement
de l'Anfh au service
de la santé 06

L'invitée de l'Anfh

**« La formation des
professionnels
utilisant des
systèmes d'IA est
une priorité. »**

Entretien avec
Marie-Laure Denis,
conseillère d'État,
présidente de la CNIL
(Commission nationale
de l'informatique
et des libertés) 08



Flashez ce QR code
pour accéder à
la version digitale

01.

Paritarisme 12

Gouvernance paritaire

Le principe du
paritarisme 14

Nouveau Projet stratégique

2025-2028 16

Le DPC médical

Organisation et
actions 2024 18

02.

Solidarité 20

L'Anfh, l'OPCA de la FPH

Cinq fonds collectés 22

Actions du Plan de formation

Articuler la formation
avec la stratégie
d'établissement 24

Études promotionnelles

Accéder à un nouveau
diplôme 26

Dispositifs individuels

Progresser dans son
parcours 28

DPC médical

Financer le développement
professionnel continu
des médecins 30

03.

Proximité 32

Gesform Évolution

Une solution complète pour
la réalisation de l'entretien
professionnel 34

Action de l'Anfh

Soutenir la
professionnalisation
des équipes formation 36

Partenariats 2024

Des expertises et des
moyens d'actions
complémentaires 38

L'offre de formation de l'Anfh

Des actions clés en main 42

L'offre de services de l'Anfh

Éclairer les démarches
métiers/compétences 44

Les supports de communication de l'Anfh

Des informations pour
les établissements 46

Le prix Anfh

Valoriser les initiatives
originales, développer
les compétences 48

L'Anfh

16 délégations
régionales, 26 délégations
territoriales 50

L'Anfh en chiffres

Les chiffres-clés 2024 52

Édito

Une année remarquable, toujours fidèle à nos valeurs.



Gilles Manchon (FO)
Président de l'Anfh

Céline Dugast (FHF)
Vice-présidente de l'Anfh

Pour l'Anfh, 2024 restera remarquable à plusieurs titres. Marquée par la célébration du cinquantième anniversaire de notre association, cette année aura également permis l'avancement de nombreux projets ainsi que l'adoption de notre nouveau projet stratégique pour la période 2025-2028.

Durant les 50 années écoulées, l'Anfh a joué un rôle essentiel dans l'amélioration des compétences et des qualifications des professionnels de la FPH. Grâce à son expertise et à sa capacité d'adaptation, notre association a pu répondre aux besoins des secteurs sanitaire, social et médico-social, contribuant à l'amélioration de la qualité de la prise en charge des usagers. Le tout dans la fidélité à ses valeurs fondatrices : le paritarisme, la proximité et la solidarité.

Sous l'impulsion des administrateurs de l'Anfh, celles-ci se sont consolidées et modernisées, pour rester pertinentes et s'adapter aux besoins en constante évolution de nos adhérents et de leurs agents. Outre cet anniversaire, 2024 a été marquée par le développement de multiples projets. Citons la poursuite de l'offre de Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) qui a permis la réalisation de plus de 650 000 entretiens professionnels avec Gesform Evolution. Nous pensons également au déploiement de nombreuses boîtes à outils thématiques, par exemple sur la QVT, l'égalité professionnelle ou le développement durable, ou encore à la dématérialisation des process de gestion, avec la mise en œuvre de la validation électronique des demandes de remboursement, aujourd'hui utilisée par 75 % des établissements adhérents.



« L'Anfh continue à être cet acteur essentiel au service des politiques RH des établissements, de l'évolution des agents et plus largement de la réussite de notre mission collective au profit des agents et établissements de la FPH. »

Ce rapport d'activité témoigne par ailleurs de la poursuite de la dynamique partenariale de l'Anfh : à l'image de la convention renouvelée avec le CNFPT, l'intégration de l'Anfh dans un vaste réseau partenarial nous aide à répondre aux besoins des agents et des établissements de manière locale et adaptée.

L'Anfh entame aujourd'hui la mise en œuvre de son projet stratégique 2025-2028. La première année de ce nouveau cycle est riche en défis et projets, avec notamment la mise à disposition du portail agents. Au mois de juin, nous lancerons par ailleurs la 5^e édition du baromètre de satisfaction auprès des établissements. Comme toujours, il nous permettra d'évaluer le niveau de qualité attribué par nos adhérents aux offres et services de l'Anfh et de cerner au mieux leurs principales attentes et besoins. ■

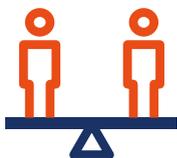
Année 2024

Les temps forts

Mars

L'Anfh présente aux côtés de ses adhérents en matière d'égalité professionnelle

L'Anfh, très engagée sur les questions d'égalité professionnelle depuis plusieurs années, renforce son accompagnement des établissements de la Fonction publique hospitalière grâce à de multiples dispositifs. En effet, au-delà de l'accompagnement « Égal PRO » à destination de tous les agents de la FPH et de son parcours de formation « Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH », l'Anfh aide les établissements adhérents à élaborer leurs plans d'action grâce à une enquête en ligne « Égalité professionnelle : des clés pour agir ».



Avril

Mobilisation dans la formation et l'accompagnement des agents pour prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la FPH

Dans le cadre de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et de la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique hospitalière, l'Anfh propose une offre de formation et d'accompagnement complète. Cette offre vise à sensibiliser et à accompagner les agents et les établissements de la FPH dans la prise en charge de cette dimension au sein des politiques RH.

Mai

L'Anfh dévoile les chiffres 2023 de la formation dans la Fonction publique hospitalière

À l'occasion de son Conseil d'Administration, l'Anfh, l'OPCA de la Fonction publique hospitalière revient sur son année 2023 et relève les très bons résultats confirmant la nette reprise de la

dynamique de la formation dans la Fonction publique hospitalière constatée en 2022 et la très bonne consommation des enveloppes formation.



Juin

L'Anfh accompagne les établissements dans la mise en œuvre de leur démarche de qualité de vie au travail

Pour aider les établissements de la Fonction publique hospitalière adhérents à allier épanouissement personnel et performance collective, l'Anfh propose une offre globale de formation et d'accompagnement centrée sur la Qualité de Vie au Travail (QVT).



Octobre

50 ans et un nouveau projet stratégique 2025-2028

En 2024, l'Anfh célèbre ses 50 ans et réaffirme ses valeurs fondatrices de paritarisme, proximité et solidarité. Depuis sa création, elle a su consolider et moderniser ces principes, en s'adaptant aux nouveaux besoins des secteurs sanitaire, médico-social et social. Plus que jamais, l'Anfh accompagne les établissements et les agents dans leurs projets, en renforçant la mutualisation des ressources et la proximité avec les acteurs locaux. Tout en prenant en compte les éléments de mise en œuvre du projet stratégique 2020-2024, l'ensemble des réalisations collectives mises en œuvre depuis 50 ans et les besoins du secteur, le Projet Stratégique 2025-2028 de l'Anfh s'articule autour de 3 orientations, déclinées en 9 objectifs.



Le 17^e palmarès du Prix Anfh

À l'occasion de son Assemblée générale, l'Anfh a dévoilé le 17^e palmarès de son prix, récompensant la créativité des établissements pour proposer à leurs équipes des formations au plus proche de leurs besoins. Ce prix récompense chaque année les actions de formation les plus innovantes, pertinentes, et transférables.



Novembre Coopération renouvelée avec le CNFPT

L'Anfh et le CNFPT renouvellent leur convention partenariale triennale, initialement signée en 2019, afin de poursuivre et d'enrichir leur collaboration, fondée sur leur mission commune de formation

professionnelle pour les agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière. Grâce à leur maillage territorial (18 délégations et 5 instituts pour le CNFPT, et 16 délégations régionales regroupant 26 délégations territoriales pour l'Anfh), les deux structures répondent de manière locale et adaptée aux besoins des agents.

Décembre

Gilles Manchon élu président de l'Anfh

Le Conseil d'administration de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (Anfh) a procédé, le 11 décembre 2024, à l'élection de son nouveau Président. Gilles Manchon (FO) succède à Céline Dugast (FHF), qui prend le rôle de Vice-présidente.



1974 – 2024

50 ans d'engagement de l'Anfh au service de la santé



Il y a cinquante ans, en 1974, Simone Veil présentait devant l'Assemblée nationale son projet de loi dépenalisant l'IVG. Quelques mois plus tôt, le vaccin contre la varicelle avait été mis au point et l'IRM avait vu le jour. Le scanner, lui, avait fait son apparition trois ans plus tôt. En médecine comme en bien d'autres domaines, l'heure était à la révolution. En 2024, le monde de la santé entre de plain-pied dans une nouvelle révolution : celle de l'intelligence artificielle et des robots chirurgicaux. Mais pas plus qu'en 1974, il ne vit dans une tour d'ivoire : il est confronté, comme tous les autres champs professionnels

sans exception, aux enjeux climatiques et écologiques qu'impose un monde globalisé aux composantes de plus en plus interdépendantes. La pandémie de Covid-19 l'a bien illustré.

Ainsi, si les défis auxquels ont été confrontés les agents de la Fonction publique hospitalière dans le demi-siècle qui vient de s'écouler ont été nombreux, il y a fort à parier que ceux que leur réserve l'avenir le seront tout autant, si ce n'est plus ! C'est dire si le rôle de l'Anfh, créée en 1974, a été important par le passé et restera absolument décisif dans les années à venir. Cela fait cinquante ans que l'association soutient le monde hospitalier en gérant au plus près des besoins les fonds de formation du secteur, en accompagnant les agents dans leurs parcours professionnels et en appuyant les projets des établissements.

Aujourd'hui comme hier, l'action de l'Anfh reste fidèle à ses trois valeurs fondatrices que sont le paritarisme, la proximité et la solidarité. Les fondateurs de l'Anfh, parmi lesquels Pierre Raynaud, Guy Piau, Robert Chalavet et René Champeau, ont fait de la formation un sujet de dialogue social et mis en place une gestion paritaire, afin de permettre à l'ensemble des acteurs de contribuer ensemble à l'élaboration d'une politique ambitieuse pour les agents de la FPH. L'ensemble des instances de décision de l'Anfh est ainsi administré conjointement par des représentants des établissements et des organisations syndicales, à l'échelle territoriale, régionale et nationale. Articuler le niveau national et l'échelon local est pour l'Anfh une exigence de tous les instants qui permet de croiser les regards, de confronter les différentes expertises et les remontées

de terrain, mais aussi de chercher inlassablement le point d'équilibre entre exigences collectives et aspirations individuelles. Grâce aux données quantitatives collectées et aux efforts de mutualisation réalisés, l'accès de tous les agents de la FPH à la formation et à la promotion professionnelles s'est renforcé, preuve que la solidarité n'est pas un vain mot pour l'association.

L'Anfh a su évoluer au fil des ans, se modernisant et améliorant son organisation et ses dispositifs afin de mieux répondre aux besoins de ses adhérents. Lorsqu'on examine son histoire au regard de celles de la formation professionnelle et de la Fonction publique hospitalière, on constate que l'association a toujours su anticiper afin de remplir pleinement son rôle d'intérêt public auprès des professionnels et des établissements.

En 2024, année de cinquantenaire, l'association réaffirme son attachement à ses valeurs fondatrices qui restent plus que jamais d'actualité face aux logiques d'isolement, d'individualisme et de perte de repères que produisent trop souvent nos sociétés. Dans les années à venir, les secteurs sanitaire, social, médico-social et celui de la formation professionnelle continueront à faire face à de nombreuses évolutions de nature démographique, technologique, sociétale, écologique ou encore numérique. Dans un monde où les innovations se multiplient, former les agents tout au long de la vie devient par exemple une nécessité absolue. L'Anfh se tiendra à leurs côtés et saura être force de proposition pour les accompagner dans les évolutions de leurs missions et de leurs métiers.



Retrouver l'histoire et l'évolution de l'Anfh depuis 50 ans à travers la parole de ceux et celles qui l'ont fondée, puis fait croître et progresser.



L'invitée de l'Anfh

« La formation des professionnels utilisant des systèmes d'IA est une priorité. »



Entretien avec **Marie-Laure Denis**, conseillère d'État, présidente de la CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés)

Quel regard la CNIL porte-t-elle sur le déploiement et l'utilisation de systèmes d'IA dans le domaine de la santé ?

Le déploiement et l'utilisation de l'intelligence artificielle représentent une opportunité majeure pour répondre aux défis de notre système de santé. Les applications sont nombreuses et leurs intérêts sont indiscutables : optimisation des pratiques professionnelles et de l'organisation des établissements, amélioration de la sécurité des produits et des soins, amélioration du parcours patient, soutien à la surveillance épidémiologique. Au-delà des promesses, il s'agit déjà d'une réalité dans l'univers de la recherche et le quotidien de certains services, notamment l'imagerie médicale et l'anatomopathologie.

Toutefois, le recours aux technologies d'IA est également porteur de forts enjeux humains, sociaux et environnementaux. Pour y répondre correctement, il est plus que jamais nécessaire d'adopter une approche pluridisciplinaire impliquant chercheurs, soignants, décideurs et usagers, cela afin de déterminer ensemble le cadre nécessaire au développement de systèmes d'IA responsables, sûrs et éthiques.

Il est essentiel de garder à l'esprit que l'entraînement et le fonctionnement de ces outils conduisent à l'utilisation de nombreuses données personnelles, ce qui doit faire l'objet d'une attention particulière

de la part des responsables des organisations les utilisant. Dans cet objectif, il est indispensable de mettre en œuvre une gouvernance claire et efficiente associant le délégué à la protection des données (DPO) afin d'apprécier la conformité des systèmes proposés et de formuler des recommandations pour leur mise en place.

Dans ce contexte d'arrivée rapide et massive des IA, quels enjeux et défis se posent pour les établissements de la FPH ?

Tout d'abord, l'arrivée rapide et massive de l'intelligence artificielle dans les établissements de santé constitue un enjeu en termes de transparence et de loyauté. Concernant les patients, il est nécessaire de les informer afin de démythifier le fonctionnement et l'usage de ces technologies, de leur expliquer leur rôle réel dans leur prise en charge et de les sensibiliser aux bonnes pratiques liées à l'utilisation de ces systèmes. Les professionnels doivent être en mesure de comprendre le fonctionnement des algorithmes afin d'utiliser ces outils de manière éclairée, en complément de leur expertise métier. Ensuite, le recours aux systèmes d'IA renouvelle le défi en matière de cybersécurité. L'actualité quotidienne le montre : les établissements de santé sont des cibles privilégiées des attaques informatiques. Il est impératif que l'utilisation de systèmes

« Le recours à des systèmes d'IA aura des impacts sur le monde du travail, au sein de la FPH comme partout ailleurs. »

d'IA, qui sont dans la majorité des cas fournis par des prestataires, ne compromette pas les mesures de sécurité mises en œuvre pour garantir la confidentialité des données.

Enfin, ces systèmes sont soumis à des réglementations européennes et nationales fixant des exigences juridiques et techniques qui supposent de la part des établissements de se doter des expertises adéquates pour garantir leur sécurité juridique. Définir et mettre en œuvre les mesures et les procédures permettant d'assurer un respect efficace du cadre légal représente un défi nécessitant d'impliquer les prestataires, notamment pour qu'ils fournissent des outils conformes.



© JOHN NGUYEN

Quel type d'accompagnement la CNIL peut-elle offrir sur ces sujets ?

L'intelligence artificielle en santé n'est pas un sujet nouveau pour la CNIL. Depuis plusieurs années, elle a déployé une stratégie d'accompagnement poussée qui se traduit par :

- > **La production de « droit souple »** (référentiels, lignes directrices, recommandations), qui précise l'application de la réglementation à des cas d'usage et apporte de la sécurité juridique. La CNIL a ainsi publié une recommandation relative au dossier patient informatisé (DPI) qui est mise en consultation jusqu'à mi-mai 2025 ;
- > **Une procédure de « demande de conseils »**, qui permet de répondre aux interrogations des sociétés développant des systèmes d'intelligence artificielle ainsi qu'aux organismes qui les utilisent, dont les établissements de santé ;
- > **Des outils de formation innovants**, à travers son cours en ligne (MOOC RGPD) ou des webinaires ;
- > **Un « bac à sable » thématique annuel** : en 2021, la CNIL a, par exemple, accompagné un projet

L'invitée de l'Anfh

du CHU de Lille et d'Inria visant à mettre en œuvre des technologies d'apprentissage fédérées appliquées aux études cliniques ;

> **Une offre d'accompagnement renforcé**, qui permet de conseiller durant plusieurs mois des entreprises proposant notamment des outils innovants. Pour l'édition 2024, la CNIL a accompagné la société DOCAPOSTE qui développe une solution d'IA générative visant à produire des synthèses médicales ;

> **Un accompagnement « sur-mesure »** pour certains projets identifiés comme stratégiques. C'est grâce aux cas d'usage qui lui sont présentés que la CNIL est en mesure de formuler des recommandations pratiques contribuant à l'émergence d'une innovation respectueuse des droits et libertés des personnes.

Quels peuvent être les impacts de l'IA sur l'évolution des métiers de la FPH ? Existe-t-il un risque de déperdition de compétences pour les agents ?

Le recours à des systèmes d'IA aura des impacts sur le monde du travail, au sein de la FPH comme partout ailleurs. De nouveaux métiers vont être créés et des métiers existants évolueront en conséquence.

Il est toutefois important de relativiser l'impact des technologies d'IA. Elles ne se substitueront pas aux agents publics mais permettront plutôt de les accompagner dans leurs tâches quotidiennes et leur donneront la possibilité d'optimiser leurs pratiques.

Par exemple, l'automatisation de certaines tâches administratives répétitives doit permettre aux agents de se concentrer sur des tâches à plus forte valeur ajoutée et nécessitant une expertise humaine ou de consacrer plus de temps à la relation avec les usagers du système de santé : les patients.

Quelle importance revêt la formation professionnelle et la sensibilisation à l'IA ? Quels besoins identifiez-vous comme prioritaires dans ce domaine ?

La formation des professionnels utilisant des systèmes d'IA est une priorité afin que les changements liés à ces technologies soient bien appréhendés. Ce besoin de formation est plus large et couvre les usages numériques de manière générale. Les pouvoirs publics y portent une attention particulière, comme l'illustrent les différentes feuilles de route du ministère de la Santé sur le sujet.

En ce qui concerne l'IA, le besoin de formation porte sur des aspects génériques à l'intelligence artificielle (de quoi s'agit-il ? Comment cela fonctionne-t-il ? Quels sont les enjeux éthiques et réglementaires ?) et des aspects spécifiques liés à l'utilisation d'un système (comment interpréter les résultats d'aide à la décision ? Quelles sont les limites de ce système ? Comment le résultat a-t-il été obtenu ?).

La formation devra également prendre en compte les spécificités du secteur de la santé. Il sera nécessaire qu'elle aborde les sujets de la transparence et l'explicabilité (comment informer les patients ? Comment leur expliquer l'impact de ce système sur leur prise en charge ?) ainsi que l'éthique et la déontologie (comment préserver mon indépendance professionnelle dans l'analyse et la prise de décision ?).

Les données de santé étant particulièrement sensibles, comment concilier innovation et protection des données ?

De par leur sensibilité, les données de santé font l'objet d'une protection particulière par le règlement général sur la protection des données (RGPD) ainsi

que par la législation nationale (loi « informatique et libertés » et code de la santé publique). La CNIL est toutefois pleinement convaincue qu'innovation et protection des données ne sont pas opposées. Au contraire, la prise en compte de la protection des droits et libertés dès la conception est un vecteur de confiance pour la société, qui est essentiel à l'adoption de ces technologies. Depuis son entrée en application, le RGPD a démontré à plusieurs reprises sa compatibilité avec l'émergence de technologies innovantes.

La CNIL s'est ainsi inscrite dans une logique d'écoute des besoins des acteurs afin de simplifier leurs formalités administratives. Elle a organisé en 2024 une consultation publique pour faire le bilan de ses référentiels santé et identifier les besoins de modification attendus par les acteurs. Le programme de travail établi en conséquence sera bientôt rendu public.

Par ailleurs, la CNIL développe le dialogue avec les autres autorités compétentes afin d'apporter aux acteurs une réponse transversale à leurs interrogations. Une initiative a ainsi été menée en 2024 par la Direction générale de la santé (DGS), la Direction générale de l'offre de soins (DGOS), l'Agence nationale du médicament (ANSM) et la CNIL pour accompagner une vingtaine de promoteurs dans la conception de leurs projets de recherches en matière d'essais cliniques décentralisés¹.

Quel regard portez-vous sur l'AI Act, le règlement européen sur l'IA ?

Le règlement relatif à l'intelligence artificielle (RIA en français) est ambitieux. Il s'agit de la première législation générale au monde sur l'intelligence artificielle. Il vise à encadrer le développement, la

¹ www.cnil.fr/fr/essais-cliniques-decentralises-lancement-dune-phase-pilote-par-la-dgs-la-dgos-lansm-et-la-cnil

« Faire émerger des systèmes d'IA de confiance, efficaces et respectueux des droits et libertés des personnes. »

mise sur le marché et l'utilisation de systèmes d'IA qui peuvent présenter des risques pour la santé, la sécurité ou les droits fondamentaux.

Les interrogations concernant son application sont nombreuses et la CNIL a déjà manifesté son intention d'apporter des premières clarifications du cadre réglementaire. Cela se matérialise par la création d'un service dédié à l'intelligence artificielle, la publication de fiches pratiques destinées à encadrer le développement des systèmes d'IA ainsi que l'inscription de cette thématique dans son plan stratégique 2025/2028.

En effet, même si leur champ d'application est différent, le RIA s'intéressant aux systèmes d'IA et le RGPD à l'exploitation des données personnelles, ces réglementations sont complémentaires et de nombreuses synergies existent entre elles. Clarifier l'application des exigences du RGPD à ces nouvelles technologies en prenant en compte les apports du RIA permettra de faire émerger en Europe des systèmes d'IA de confiance, efficaces et dont le développement et l'utilisation seront respectueux des droits et libertés des personnes. ■

0.1

Paritarisme

**« En 2024,
la mobilisation
des moyens au service
de la qualification
et des compétences
du personnel
hospitalier
s'est poursuivie
et amplifiée. »**

Les membres du Bureau national

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

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

Le Conseil d'administration

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

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

Le Conseil du développement professionnel continu médical hospitalier

(CDPCMH) veille à la collecte des fonds du DPC médical, définit les règles de mutualisation et les règles de prise en charge.

Le président de l'Anfh

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

Instances régionales

Le Conseil régional stratégique et de gestion

(CRSG), 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)

(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.



De gauche à droite :
Céline Blondiaux (CFDT)
Quentin Henaff (FHF)
Ophélie Labelle (CGT)
 Bureau national

Accompagner les évolutions et les parcours professionnels

Par l'acquisition de nouvelles connaissances et le développement des compétences des agents, la formation continue représente un véritable moteur d'opportunités professionnelles. Dans un contexte d'évolution des technologies, des métiers et des attentes sociétales et environnementales, elle participe également à répondre aux enjeux d'attractivité et de fidélisation des établissements.

Favoriser l'accès à la formation de l'ensemble des agents de la FPH, y compris ceux travaillant dans des établissements de taille réduite avec des moyens limités. Voilà ce que permet l'approche paritaire du système de mutualisation des fonds. Cette année, la mobilisation des moyens au service de la qualification et des compétences du personnel hospitalier s'est poursuivie et amplifiée : l'augmentation des budgets alloués à la formation s'est traduite par un soutien supplémentaire pour la gestion des formations diplômantes et qualifiantes et donc une hausse des départs en formation : 1066 000 départs ont été enregistrés au titre de l'agrément Plan 2024, soit 4,6% de plus qu'en 2023.

Avec 594M d'euros, la part des fonds consacrés au financement des Études promotionnelles est de 56%. 22 830 dossiers en cours ont ainsi été financés en 2024. Cet accent mis sur l'accès aux diplômes et certificats contribue à la fidélisation des personnels de la FPH et à la sécurisation des parcours. Il a répondu aux ambitions du projet stratégique 2020-2024 et s'inscrit pleinement dans l'un des objectifs du nouveau projet stratégique 2025-2028 : développer et déployer des parcours adaptés sur toutes les filières.

Autre constat : plus de 1330 validation des acquis de l'expérience (VAE) sont en cours de financement au titre de l'agrément CFP. Mode d'accès à la certification, la VAE bénéficie en grande partie à des agents de niveau inférieur au baccalauréat pour qui la démarche peut s'avérer difficile. Afin de les accompagner dans l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat professionnel, l'Anfh propose depuis 2023 des sessions de VAE collectives et encourage les échanges entre pairs avec la mise en place de groupes d'accompagnement collectif. Ces offres contribuent à répondre efficacement aux problématiques de fidélisation, d'usure professionnelle et de reclassement des établissements, tout en sécurisant le parcours des agents. ■■■

Nouveau Projet stratégique 2025-2028

Le Projet Stratégique 2025-2028 de l'Anfh s'articule autour de 3 orientations, déclinées en 9 objectifs.

Orientation 1 **S'engager au service des projets des établissements et des professionnels**

Objectif 1 : Développer et déployer des parcours adaptés sur toutes les filières
→ 50 000 agents accèdent à un diplôme ou une qualification de niveau supérieur.

Objectif 2 : Déployer l'offre RH de formation et d'accompagnement renforcé des services RH et formation sur leurs différents projets.

→ Tous les établissements mobilisent l'offre de services de l'Anfh ;

→ L'Anfh dématérialise ses processus de gestion pour tous les établissements.

Objectif 3 : Accompagner et informer les professionnels sur les possibilités de promotion professionnelle et d'évolution professionnelle (passerelles, etc.).

→ Tous les agents de la FPH auront accès au Portail agents de l'Anfh.

Orientation 2

Mutualiser les ressources, développer le partage des outils et des données et contribuer à l'optimisation par la participation aux réseaux

Objectif 4 : Réaffirmer et adapter la mutualisation pour répondre aux nouveaux objectifs et enjeux des établissements, des agents et du secteur.

→ L'Anfh optimise la gestion des fonds pour augmenter le nombre de départs en formation.

Objectif 5 : Capitaliser les expériences et accentuer l'analyse et le partage de données.

→ L'Anfh utilise et met à disposition les données métiers pertinentes actualisées.

Objectif 6 : Développer les partenariats et l'intégration aux réseaux pour enrichir l'offre.

→ L'Anfh enrichit et diffuse son offre au travers des partenariats et la participation aux réseaux dans toutes les délégations.

Orientation 3

Développer une offre réactive qui s'adapte aux exigences et enjeux du secteur

Objectif 7 : Faciliter l'accès à la formation par la diversification des modalités et l'évaluation de leurs effets.

→ L'Anfh contribue à la qualité de la formation par la politique de référencement, l'évaluation des formations, et assure une veille pour prévenir les risques liés aux dérives sectoriales.

Objectif 8 : Soutenir les dynamiques collectives, les collectifs de travail et accompagner les évolutions des pratiques professionnelles et des métiers.

→ L'Anfh favorise et propose des actions pour accompagner les collectifs de travail.

Objectif 9 : Accompagner et soutenir la transition écologique.

→ L'Anfh s'engage aux côtés de ses partenaires à intégrer la transition écologique dans toutes ses pratiques et ses actions et à rendre accessible à tous les établissements une offre de formation.

L'Anfh poursuit son travail de visibilité et de lisibilité de ses actions et réitère son engagement pour une formation de qualité, accessible, répondant aux besoins spécifiques de tous les agents et établissements de la Fonction publique hospitalière.

Ce nouveau projet stratégique, adopté à l'unanimité lors de l'Assemblée générale, est basé sur des objectifs majeurs, à la hauteur des enjeux du secteur. L'Anfh ambitionne avec fierté de continuer à faire vivre ce modèle si particulier construit depuis 50 ans.



De gauche à droite :
Agnès Lyda-Truffier (FHF)
Bureau national
Gilles Manchon (FO)
Président
Céline Dugast (FHF)
Vice-présidente

Poursuivre l'engagement au service des établissements et des agents de la FPH

Pour accompagner la prise en compte des évolutions du secteur, le nouveau projet stratégique réaffirme la démarche de l'Anfh depuis 50 ans : la force et l'efficacité de ses trois valeurs fondatrices que sont le paritarisme, la solidarité et la proximité. L'Anfh œuvre au maintien des compétences, facilite l'accès à la promotion et à la qualification par l'information, les outils et l'accompagnement des services de formation et des directions RH comme des agents, favorise les échanges entre professionnels et mobilise des partenaires externes. Dans la poursuite de ces finalités, le projet décline trois grandes orientations.

Dans le cadre de l'orientation 1, l'Anfh contribuera au développement des compétences et à l'évolution professionnelle des agents. Parmi les actions prévues, la consolidation et la sécurisation des parcours d'études promotionnelles et le développement des parcours certifiants et qualifiants. Le portail agents permettra à chacun de bénéficier d'un accès simplifié

à toutes les ressources indispensables à son développement professionnel. Pour les établissements, l'Anfh poursuivra la simplification des process RH et formation, notamment à travers la dématérialisation.

Au titre de l'orientation 2, l'Anfh s'attachera à réaffirmer la mutualisation. Afin d'augmenter les départs en formation, elle poursuivra une réflexion sur l'optimisation et le niveau de mutualisation des différents fonds. Elle favorisera la capitalisation des expériences et les échanges de bonnes pratiques, par le renforcement de l'usage des cartographies et enquêtes métiers, ainsi que par la mise à disposition accrue de données RH et formation auprès des établissements. Par ailleurs, l'Anfh enrichira son offre en développant des partenariats nationaux, régionaux et locaux.

Enfin, en phase avec l'orientation 3, l'Anfh encouragera l'innovation dans les pratiques professionnelles. Elle valorisera les approches pédagogiques les plus adaptées à l'acquisition de nouvelles compétences et soutiendra le développement d'offres pluriprofessionnelles. L'action de l'association visera également à diversifier les modalités d'accès à la formation et à accompagner le secteur dans l'indispensable transition écologique. ■■■

DPC médical

Organisation et actions 2024

4 réunions du Conseil du développement professionnel continu médical hospitalier (CDPCMH) ont eu lieu en 2024.

Les membres du conseil ont travaillé sur de nombreux points dont :

- Des formations achetées au niveau national destinées aux personnels médicaux ;
- Les relations avec l'ANDPC ;
- La certification périodique ;
- Le recensement des besoins d'AFN ;
- L'enquête DPC de la Cour des comptes et les échanges avec les missions IGAS sur le DPC ;
- Le RDV avec le cabinet du Ministre de la Santé ;
- Le projet stratégique 2025/2028 ;
- Le plan de déclinaison opérationnelle du projet stratégique.

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. À ce titre, ils participent à l'AG et disposent d'une voix délibérative. Les autres membres du CDPCMH assistent aux séances de l'AG et ont une voix consultative.

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, Biologistes et Pharmaciens des Hôpitaux Publics ;
- **Avenir hospitalier**.

Missions

- Veiller à la collecte des fonds du DPC ;
- Définir les règles de mutualisation et de gestion des fonds collectés ;
- Proposer les règles de remboursement des frais occasionnés par la participation des professionnels de santé ;
- Définir les règles de procédure de recueil et d'examen des demandes de prise en charge formulées par les établissements ;
- Ratifier les décisions de prise en charge des dossiers de DPC ;
- Réexaminer les décisions de refus de prise en charge des dossiers de DPC ;
- Assurer toute activité de conseil conformément à la réglementation du DPC ;
- Approuver un rapport annuel d'activité relatif au DPC.



De gauche à droite :
Michèle Akierman (INPH)
Présidente du CDPCMH
Jean-Marie Woehl (FHF)
Vice-président du CDPCMH

Améliorer les pratiques professionnelles au bénéfice de la qualité et la sécurité des soins

Depuis plus de 10 ans, le Développement professionnel continu (DPC) participe au maintien des compétences et à l'évolution des pratiques de l'ensemble des professionnels de santé médicaux et paramédicaux.

Dans l'objectif d'accompagner le maintien et le développement des compétences et connaissances, le DPC fait l'objet d'une obligation individuelle et triennale : chaque professionnel de santé, tous modes d'exercice confondus, est tenu de s'engager dans une démarche de DPC sur une période de trois ans. Cette démarche consiste à réaliser le parcours recommandé par le conseil national professionnel de sa spécialité ou de participer à deux actions parmi une action de formation, une analyse des pratiques professionnelles et une action de gestion des risques. L'une au moins doit être enregistrée sur la plateforme de l'Agence nationale du développement professionnel continu (ANDPC) et correspondre à une orientation prioritaire de sa spécialité.

Avec près de 57 000 actions prises en charge par l'Anfh, soit une augmentation de 6,1% par rapport à 2023, la dynamique de formation pour les personnels médicaux s'est confirmée. En revanche, comme en 2023, la part d'actions prioritaires pour lesquelles l'assurance maladie doit contribuer au financement est restée à un niveau faible compte tenu des difficultés de mise en œuvre opérationnelle. Depuis sa mise en œuvre en 2013, le DPC prioritaire peine en effet à se déployer au sein des établissements. Son approche individuelle s'avère peu adaptée au secteur salarié hospitalier dans lequel la démarche s'y veut le plus souvent collective et interdisciplinaire.

Initiée en 2023 et incluant les actions engagées au titre du DPC, la certification périodique doit permettre une plus grande prise en compte de la spécificité de l'exercice salarié dans les établissements ainsi qu'une reconnaissance du principe de la gestion de ces dispositifs par les acteurs eux-mêmes. ■■■

09.

Solidarité

« Les études promotionnelles favorisent la promotion et l'évolution de carrière des agents en interne. »

Bérénice Vincent, Chargée de formation continue, CH de Novillars

L'Anfh, l'OPCA de la FPH

Cinq fonds collectés

L'Anfh collecte cinq fonds, soit l'ensemble des fonds destinés au financement de la FPTLV¹ et du DPC² des personnels paramédicaux et médicaux employés par les établissements de la FPH³.

2,1% Plan de formation

Les établissements doivent consacrer au financement du Plan de formation au minimum 2,1% de leur masse salariale. Ce financement couvre le coût pédagogique, la rémunération, les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires. Cette cotisation est versée à titre volontaire à l'Anfh.

→ 770 953 k€ collectés en 2024

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.

→ 32 561 k€ collectés en 2024

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.

→ 80 782 k€ collectés en 2024

0,6% FMPE⁵

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.

→ 242 344 k€ collectés en 2024

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%.

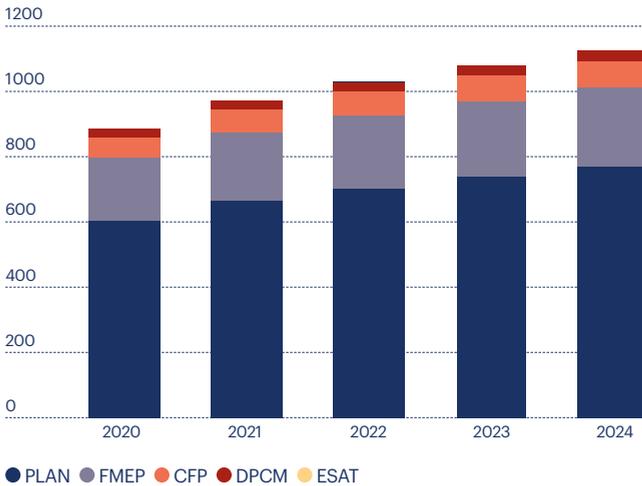
→ 543 k€ collectés en 2024

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. FMPE** : Fonds mutualisé de financement des études relatives à la promotion professionnelle / **6. ESAT** : Établissements et services d'aide par le travail.

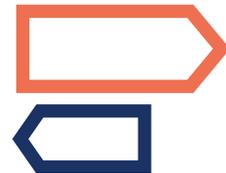
+ de 32 M d'heures de formations prises en charge

Évolution de la collecte entre 2019 et 2024 (M€)*



En 2024, la collecte totale s'élève à plus de 1 127 M€* et est en augmentation de 4,2% par rapport à 2023. Cette évolution s'explique par l'effet année pleine de la revalorisation du point d'indice dans la fonction publique intervenue au 1er juillet 2023 (+1,5%), à l'attribution de 5 points d'indice majorés à l'ensemble des agents de la FPH au 1er janvier 2024 ainsi qu'aux recrutements effectués dans certains établissements.

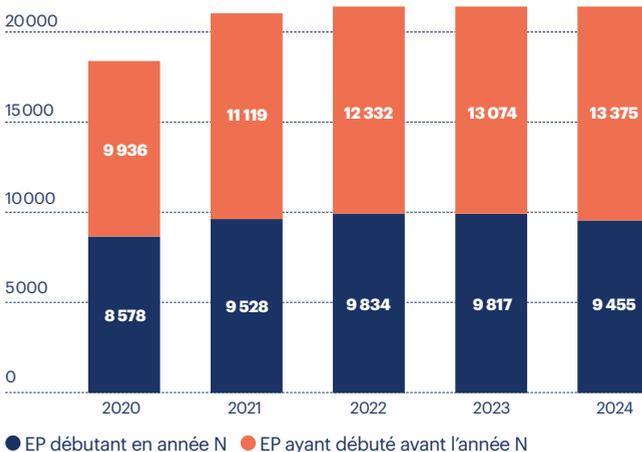
* Hors cotisations sur exercices antérieurs, et ESAT inclus.



4 898

départs en formation en 2024 de type 9 (apprentissage)

Études promotionnelles : nombre de dossiers en cours entre 2019 et 2024



22 830 dossiers en cours de financement en 2024.

Apprentissage

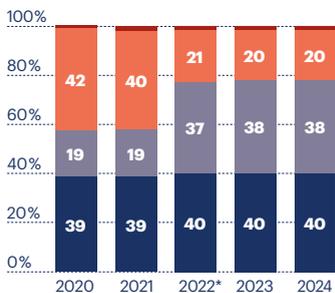
Depuis le 20 septembre 2021, le décret n° 2021-1209 relatif au développement de l'apprentissage dans la FPH, permet de déployer de nouveaux moyens pour répondre aux besoins en personnel des établissements sanitaires et médico-sociaux. Dans ce contexte, l'Anfh a souhaité accompagner le développement de l'apprentissage dans la FPH, élargissant ainsi son champ d'action. Dans ce cadre, le soutien financier de l'Anfh correspond à un montant total de 35,8 M€ dont 67% provenant des plans de formation des établissements.

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 2019 et 2024 (en %)



● A ● B ● C ● Autres (1 à 2%)

En 2024, le nombre de départs enregistrés sur l'agrément PLAN reste en hausse (+4,6% par rapport à l'année dernière).

* Passage des AS en catégorie B.

63%

des départs au titre de l'agrément PLAN concernent des agents éligibles au DPC, soit 673638 départs.



+ de 1066 000

départs* en formation enregistrés au titre de l'agrément Plan des établissements adhérent. L'année 2024 est marquée par une augmentation de 4,6% des départs en formation par rapport à 2023. Ainsi, plus de 1066000 départs en formation en cours de réalisation ont été enregistrés au titre de l'agrément PLAN 2024, contre **plus de 1019000 en 2023.**

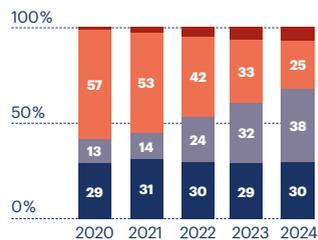
Cette hausse résulte, notamment, d'une hausse des formations de type 2A (+4,7% par rapport à 2023) et de type 2C (+5,6% par rapport à 2023) ainsi qu'à la poursuite de la montée en charge des formations de type 9 - apprentissage (+10,8% par rapport à 2023). Comme les exercices précédents, les actions de type 2c restent majoritaires, avec plus de 662000 départs en formation.

* Plusieurs départs en formation par stagiaire peuvent être enregistrés au cours d'un même exercice.

+ de 509 000

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 2020 et 2024 (en %)



● A ● B ● C ● Autres (1 à 6%)

En 2024, les agents de catégorie C concentrent 25% des heures de formation en cours de réalisation enregistrées au titre de l'agrément Plan. Les agents de catégorie B représentent 38% des heures de formation enregistrées.

Répartition des départs en formation en 2024, par genre et par filière Adhérents Plan



Direction et administration



Éducatifs et sociaux



Médico-techniques



Services de soins



Techniques-ouvriers

● Femmes ● Hommes

54,9 %

taux d'accès à la formation
en 2024 dans la FPH
(établissements adhérents Plan)

Typologie des actions de formation

(décret du 21 août 2008)

Type 1

Actions de formation professionnelle initiale.

Type 2a

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

Type 2b

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

Type 2c

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

Type 3

Actions de préparation aux examens et concours des fonctions publiques.

Type 4

Études promotionnelles.

Type 5

Actions de conversion.

Type 8

VAE.

Type 9

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

Départs en formation des agents éligibles au DPC au titre de l'agrément Plan de formation 2024, par filière

5%

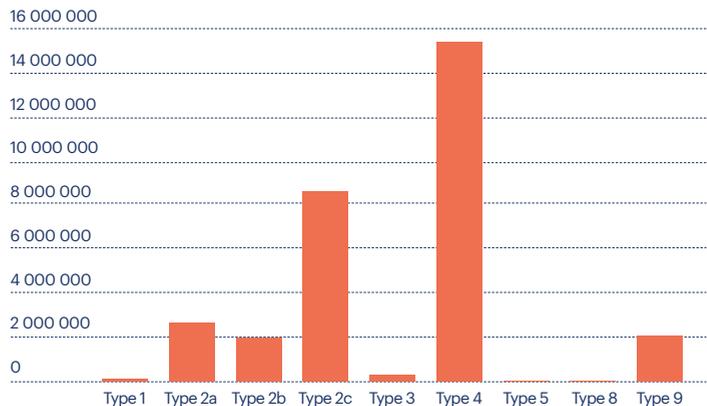
des départs en formation concernant la filière «médico-technique» en 2024

95%

concernent la filière «services de soins et rééducation»



Nombre d'heures de formation enregistrées au titre de l'agrément Plan 2024, par type d'action de formation



Plus de 32,3 millions d'heures de formation ont été enregistrées au titre de l'agrément PLAN 2024, contre 31,2 millions en 2023 (soit +4,6%). Comme l'année dernière, la part consacrée aux Études promotionnelles (type 4*) représente presque la moitié des heures de formation en cours de réalisation en 2024. L'augmentation globale du volume d'heures concernant les Études promotionnelles est liée à la dynamique toujours soutenue de prise en charge sur les Plans Établissement ainsi qu'à la mise à disposition de nouvelles enveloppes complémentaires sur les fonds mutualisés dédiés aux Études promotionnelles en 2024.

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

Études promotionnelles

Accéder à un nouveau diplôme

La cotisation 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 242 344 k€ en 2024.

Le financement des Études promotionnelles

Les Études promotionnelles permettent d'accéder aux diplômes et certificats dont la liste est fixée par arrêté ministériel (infirmier, cadre de santé, aide-soignant, etc.).

Elles peuvent faire l'objet d'un financement total ou partiel sur :

→ **Le 2,1% - Plan de formation** (dont le FQ&CPF) ;

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

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

→ Sous conditions,

le 0,2% - CFP/VAE/BC.

Répartition des Études promotionnelles en cours en 2024 par diplôme (tous fonds confondus)

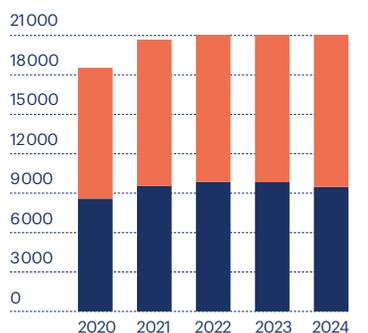


8531

diplômes d'État d'infirmier en cours de financement en 2024

DE infirmier	8531		
DEAS	4524	Dipl. préparateur pharma hospitalière	361
Dipl. cadre de santé	2363	Caferuis	331
DE infirmier anesthésiste	1246	DE puéricultrice	309
DE IPA	1204	DEAP	265
DE IBODE	1188	Autres	2508

Études promotionnelles en cours de financement entre 2020 et 2024 (en nombre de départs en formation, tous fonds confondus)



En 2024, les Études promotionnelles en cours de financement concernent 22830 départs en formation, dont plus de 9455 nouveaux dossiers accordés au titre de l'exercice 2024.

EP débutées : ● Année N ● Avant année N

22 830

EP en cours en
2024 (tous fonds
confondus)

« Favoriser la promotion et l'évolution des agents »

**Bérénice Vincent**

Chargée de formation continue, CH de Novillars

Que représentent les études promotionnelles dans votre politique de formation ?

Le budget consacré aux études promotionnelles sur le plan de formation de mon établissement représente 52%. Ce montant varie en fonction des dossiers de prise en charge validés par l'Anfh. Sur chaque dossier nous prévoyons un co-financement qui permet de monter un projet.

Comment les mettez-vous en œuvre au sein de votre établissement ?

Les axes de promotion sont réalisés en fonction des besoins en effectifs. Nous établissons chaque année plusieurs éléments : un départ de cadre de santé, un départ IDE (Infirmière diplômée d'État) et un départ d'aide-soignant, ou bien un départ de cadre de santé et deux départs d'IDE.

Comment communiquez-vous auprès des agents ?

Nous valorisons la formation à travers un dispositif précis : une note d'information diffusée en interne pour des appels à candidature. Les agents doivent transmettre aux équipes un dossier de candidature et une lettre de motivation. Un jury interne est réuni et organisé pour chaque sélection de nouveaux collaborateurs.

Quel est votre regard de chargée de formation sur ce dispositif ?

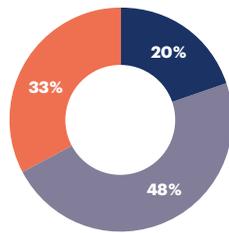
Les études promotionnelles favorisent la promotion et l'évolution de carrière des agents en interne. Ce qui est, à mon sens, valorisant pour les agents candidats et sélectionnés. Nous voulons nous montrer le plus efficace possible pour déployer l'offre de formation. ■■■

Dispositifs individuels

Gagner en compétences

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 80782 k€ en 2024. 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 2024 des dossiers en cours sur l'agrément CFP (hors BC), par catégorie de rémunération

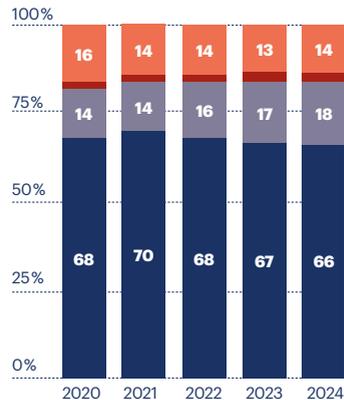


● A ● B ● C
 En 2024, 33% (contre 36% en 2023) des dossiers en cours de réalisation (hors BC) concernent les agents de catégorie C. Les agents de catégorie B restent en première position et leur part progresse par rapport à l'exercice précédent (48% des dossiers en cours en 2024 contre 45% des dossiers en cours en 2023). Les agents de catégorie A représentent eux 20% des dossiers en cours en 2024, part en hausse de 1 point par rapport à 2023.



33%
 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 2020 et 2024 (en %)



● CFP classique ● CFP-EP
 ● VAE (2 à 3%) ● BC

Sur le total des charges 2024 du fonds CFP (62761 K€ hors EFF++*), la part des charges des dossiers classiques diminue de -0,7 point par rapport à 2023. La part des charges CFP-EP augmente de +0,7 point par rapport à 2023. Celle des charges consacrées aux BC augmente légèrement : +0,3 point par rapport à 2023.

*EFF++ : engagement à financer la formation = charges futures des dossiers accordés.

3006 CFP (dossiers classiques)

621 CFP-EP

1330 VAE

4397 BC

10 262

dossiers Dispositifs
individuels (dont BC) en
cours de financement en
2024 sur l'agrément CFP

« J'ai réalisé mon rêve »



Justine Malandain
Agricultrice en Seine-Maritime

D'où vient votre projet de reconversion professionnelle ?

C'est un projet familial : mon conjoint est agriculteur et je souhaitais travailler avec lui à la ferme. J'exerçais un métier très différent avant mon changement de vie : ergothérapeute en EHPAD. Ce qui a déclenché ma reconversion ? La période de crise sanitaire, pendant laquelle j'ai été outrée par le manque de respect des besoins des résidents.

Qu'est-ce qui vous a intéressée dans votre formation ?

Après acceptation du dossier par l'Anfh, mon projet était déjà très concret, je savais exactement ce que j'allais faire dans la ferme. Pendant la formation, nous avons effectué des visites dans de nombreuses exploitations, du petit maraîcher bio jusqu'au grand céréalier mécanisé. J'ai observé différentes façons de travailler et j'ai pu évaluer ce qui fonctionne ou non.

J'ai commencé ma formation en septembre 2020 à la MFR (Maison familiale rurale) de Coqueréaumont (76) et j'ai été diplômée fin juin 2021. Après,

j'ai appris mon métier à la ferme : faire une perfusion à une vache malade, apprendre à inséminer l'animal, etc. Je suis curieuse de nature et mon expérience d'ergothérapeute m'a aidée à être à l'aise. La formation m'a aussi permis de me constituer un réseau dans les fermes : en cas de problème, je peux envoyer un mail et recevoir du soutien.

Que pensez-vous du chemin accompli ?

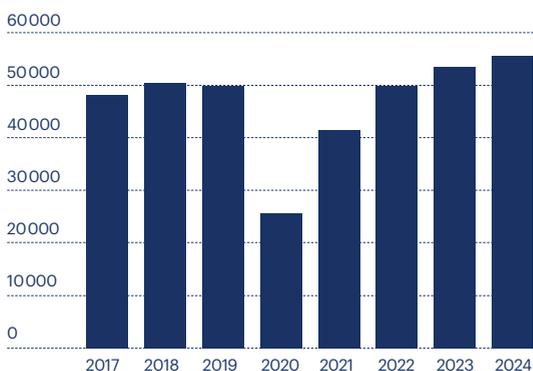
Le bilan est très positif. Au cours de ma formation, je percevais 90% de mon salaire, ce qui représentait un soutien incroyable. Depuis l'obtention de mon brevet, je suis officiellement associée. Je travaille 70 heures par semaine mais je suis heureuse. Mon conjoint exploite du blé, de l'orge, du lin, un peu de betterave sucrière et du colza. Je m'occupe des 120 vaches laitières, de la traite aux soins. S'installer en milieu agricole est très difficile en France, surtout quand on vient d'un autre secteur. J'ai réalisé un rêve : monter un projet familial, exercer un métier que j'aime et être capable de tenir le rythme.

DPC médical

Financer le développement professionnel continu des professionnels médicaux

En 2024 l'Anfh a collecté 32561 K€ destinés au financement du Développement professionnel continu (DPC) des professionnels médicaux. Le DPC 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 2017



56864 départs en formation ont été enregistrés au titre de l'agrément DPCM 2024, soit plus de +6,1% par rapport à 2023.

Répartition des départs enregistrés au titre du DPCM, par type, depuis 2017 (en %)



● PAP-DPC ● NPAP

En 2024, le nombre de départs pour des actions PAP est de 2814, contre 2258 en 2023, soit une augmentation de +24,6%.

En 2024, le nombre de départs pour des actions NPAP est de 54050, contre 51329 en 2023, soit une augmentation de +5,3% par rapport à 2023.



578

établissements
adhérents au titre
du DPC médical

« Soutenir les médecins en situation de management »



Pr Eric Stindel
Président de la CME du CHU de Brest

Comment le DPC est-il mis en œuvre au sein de votre établissement ?

Le DPC est un sujet complexe mais que nous soutenons activement avec la direction de l'établissement. En tant que président de la CME, j'ai participé à initier, il y a environ 5 ans, la structuration d'une offre de formation axée sur le management. C'est dans l'ADN de nos docteurs de se former aux spécificités de leur discipline ou aux nouvelles pratiques de prises en charge. En revanche, la taille et la structuration des établissements et des équipes font que le management est devenu un sujet majeur. La gestion d'un pôle s'apparente aujourd'hui à celle d'une PME. C'est dans ce contexte que nous avons développé une offre de formation à destination des praticiens hospitaliers en situation de management, les chefs de pôle et chefs de service.

En quoi consiste cette offre de formation et comment la déployez-vous ?

Techniques d'entretien professionnel, communication positive, management en période de crise, méthodes de management de projet... Autant de formations proposées à l'occasion d'un appel à candidatures lancé chaque année à nos managers hospitaliers. Il s'agit de les former à tout ce qui est nécessaire à leur prise de fonctions et à un management fluide.

La répartition de l'enveloppe financière allouée au DPC se fait à l'échelle des pôles : chaque responsable de pôle dispose d'un montant établi au prorata de

ses ETP médicaux. Cela repose sur l'intelligence collective et la mise en place d'un process de validation de la demande par le chef de pôle qui a une vision globale des besoins en formation.

Cela fait 8 ans que je suis président de la CME. Pendant longtemps l'enveloppe budgétaire dédiée au DPC médical n'était pas consommée. Aujourd'hui elle l'est à 100 %, soit 327 000 euros en 2024 pour nos 700 médecins.

Quelles sont les clés de cette réussite selon vous ?

Une offre de formation institutionnalisée, des efforts de communication pour la faire connaître et des process simplifiés impliquant les chefs de pôle. Il faut également veiller à proposer des formations adaptées au temps que les praticiens peuvent leur consacrer, ni une demi-journée, ni une année.

Depuis 2020, la dynamique déployée au sein du CHU a pris une dimension interrégionale : une formation au développement des connaissances et des compétences managériales de « médecins managers » est proposée à l'échelle du Groupement de coopération sanitaire (GCS) HUGO, un réseau de CHU et CHR du Grand Ouest*. Depuis son lancement, près de 120 praticiens ont bénéficié de ce parcours de formation mis en œuvre en collaboration avec l'EHESP.

* CHU d'Angers, Brest, Nantes, Rennes, Tours, Centre Hospitalier Régional d'Orléans, Institut de Cancérologie de l'Ouest, Centre Hospitalier Le Mans et Centre Hospitalier Départemental de Vendée

05.

Proximité

« L'Anfh propose une série d'outils et de formations afin de permettre aux établissements et agents de s'approprier au mieux la modalité de réalisation des entretiens professionnels. »

Gesform Évolution

Une solution complète pour la réalisation de l'entretien professionnel

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

Une adaptation qui a prouvé son efficacité

L'adaptation du logiciel Gesform Évolution aux nouveaux besoins des établissements hospitaliers, notamment grâce à la création du module simplifiant la gestion de l'ensemble des démarches liées à l'entretien, a porté ses fruits.



Principaux développements de Gesform Évolution en 2024

338

demandes d'évolution/corrections ont été spécifiées, développées, testées et livrées au travers de 8 versions de l'outil

Accompagnement des établissements dans l'usage de Gesform Évolution en 2024

2114

établissements équipés de Gesform Évolution

977

établissements ont migré de la version Gesform Évolution Allégé (GEA) en version GE (plus aucun établissement en version GEA)

958

établissements utilisent les fonctionnalités permettant la réalisation des entretiens professionnels

677 000

entretiens réalisés sur l'outil

677 000

entretiens professionnels
réalisés en 2024 dans
Gesform Évolution par
958 établissements

L'Anfh poursuit l'accompagnement de ses adhérents dans cette démarche

Dans la plupart des établissements de la Fonction publique hospitalière, les premiers mois de l'année voient se dérouler la campagne des entretiens professionnels destinés à l'évaluation des agents. Temps d'échange important, cet entretien est le moyen de créer un réel dialogue entre l'agent et son supérieur hiérarchique, chargé de mener l'entretien. L'entretien professionnel est construit sur des critères prédéfinis et répond à un guide d'entretien précis, qui prend en compte tous les aspects du parcours professionnel de l'agent. L'Anfh propose une série d'outils et de formations afin de permettre aux établissements et agents de la Fonction publique hospitalière de s'approprier au

mieux cette modalité de réalisation des entretiens. Ces formations sont réparties en deux catégories en fonction du public ciblé.

Formations à destination des évaluateurs :

- Formation en e-learning « Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel » ;
- 4 formations modulaires thématiques « Se former aux techniques de l'entretien professionnel » :
 - La fixation des objectifs/indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent,
 - La formalisation du compte rendu,
 - La conduite de l'entretien professionnel,
 - La préparation d'un entretien délicat ;
- Formation « Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel ».

Formations à destination des agents évalués :

- Formation de 2 heures « Se préparer à son entretien professionnel » ;
- Sensibilisation de 10 minutes « Se préparer à son entretien professionnel ».

Action de l'Anfh

Soutenir la professionnalisation des équipes formation

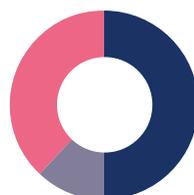
2150 établissements, médico-sociaux et sociaux publics emploient, en 2024, près de 1,04 millions d'agents de la Fonction publique hospitalière (personnels non médicaux – dont sages-femmes –, effectifs cotisants hors contrats aidés FPH). Au total, ils consacrent au financement de la formation professionnelle de leurs agents 2,9% de leur masse salariale. 582 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 12344 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

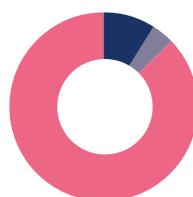
par secteur, en 2024



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

Répartition en % du nombre des effectifs couverts

par secteur, en 2024



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

Avec sept nouvelles adhésions enregistrées en 2024, l'Anfh compte 2150 établissements adhérents au Plan de formation, soit un taux d'adhésion de 97,7%, et un taux de couverture de 98%*.

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

Répartition des établissements adhérents Plan

par secteur, en 2024



255

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



1078

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



817

adhérents dans le secteur **sanitaire**, représentant 87% des effectifs.

2150

établissements
médicosociaux et sociaux
publics adhérents

« Faire de la formation un axe fort de notre politique RH »



Christèle Bienvenu

directrice-adjointe chargée de la Direction des personnels et du projet social à l'EPSM du Loiret Georges Daumézon

Comment se déploie la formation au sein de votre établissement ?

Issue du Comité Social d'Établissement, notre commission de formation se réunit pour examiner les demandes de formation exprimées par les agents ou identifiées par l'encadrement puis procéder à des arbitrages en fonction du budget prévisionnel. Ainsi se construit la trame de notre plan de formation que nous avons rebaptisé « Plan de développement des compétences », sachant que les agents peuvent aussi nous adresser des demandes en cours d'année que nous examinons lors de deux commissions intermédiaires.

Quelles grandes orientations articulent votre plan de formation ?

Nous avons défini plusieurs axes institutionnels. Le premier est la mise en œuvre de la GPMC à partir des besoins identifiés lors des entretiens professionnels menés avec Gesform. Un autre axe significatif porte sur l'intégration, le suivi et l'accompagnement des nouveaux recrutés. Il s'agit là d'un véritable enjeu d'attractivité et de fidélisation pour notre établissement. Nous proposons en particulier un parcours de formation dédié aux nouveaux soignants : droit des patients, démarche clinique, gestion de l'agressivité... Ce socle de consolidation des savoirs en psychiatrie contribue à muscler leurs compétences pour qu'ils soient plus à l'aise dans leur pratique professionnelle.

D'autres axes du plan portent sur la connaissance de l'institution hospitalière, celle des pathologies mentales ou encore sur le soutien aux fonctions managériales, notamment à l'aide d'une formation en binôme médecin-cadre et d'un parcours modulaire proposé par l'Anfh. Enfin, nous avons aussi une enveloppe déléguée aux pôles cliniques pour la mise en œuvre de projets de formation à leur initiative, par exemple autour de la prise en charge des détenus.

Comment se traduit l'accompagnement de l'Anfh ?

Nous avons une délégation régionale dynamique et créative. Le plan d'actions régionales, la cartographie des métiers ou le baromètre social nous permettent d'étayer notre plan de formation ainsi que nos politiques de GPMC et de QVCT, pour lesquelles l'accompagnement et les services de l'Anfh sont essentiels. Nous faisons également appel à l'expertise de l'association pour organiser des formations mutualisées avec d'autres établissements du GHT afin de les rendre accessibles au plus grand nombre d'agents. Notre EPSM jouit d'une réputation non usurpée de faire de la formation un axe fort de sa politique RH, en mettant l'accent sur l'accompagnement des études promotionnelles à l'aide des fonds mutualisés FMEP et FQ/CPF. ■

Partenariats 2024

Des expertises et des moyens d'action 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 2024

→ Poursuite de la convention triennale 2021-2024, dont le but est 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

→ 9 délégations régionales Anfh bénéficient d'au moins 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...

→ 2 délégations régionales Anfh bénéficient d'un partenariat financier avec un Conseil régional ou une collectivité territoriale : 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 en situation de handicap.

En 2024

→ 2075 stagiaires ont bénéficié d'actions de formation cofinancées par la CNSA et l'Anfh.

→ Parmi eux, 452 agents ont suivi une formation diplômante, en particulier pour devenir infirmier ou aide-soignant, et 203 agents ont été formés à la fonction d'assistant de soins de gérontologie (ASG).

Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI)

L'accord de partenariat signé en 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.

Centre national de la Fonction publique territoriale (CNFPT)

Une convention triennale 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.

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

Riches de leurs complémentarités et des actions déjà menées de concert au plus près des établissements, la CNRACL, au travers de son Fonds national de prévention (FNP), et l'Anfh ont conclu en 2022 un partenariat de trois ans autour de la prévention des risques professionnels des agents de la Fonction publique hospitalière. Cette convention vise d'une part à développer la coopération et les actions communes pour soutenir les établissements dans la structuration et la mise en œuvre de démarches de prévention au bénéfice de leurs agents, et d'autre part à favoriser les partages d'expériences et de données entre la CNRACL et l'Anfh autour des politiques et démarches de prévention mises en place au sein de la Fonction publique hospitalière.



12 344 k€

de financements
complémentaires
(partenariats)

EHESP

L'Anfh et l'École des hautes études en santé publique (EHESP) ont renouvelé en 2023 une convention cadre pour une durée de 3 ans.

Ce partenariat a pour objectif de poursuivre la collaboration entre les deux organismes par le développement d'actions notamment en matière de recherche ou de développement de la formation des personnes ayant à exercer des fonctions de direction ou d'encadrement, ainsi que de pilotage d'activités et de projets dans les secteurs sanitaire, social, et médico-social.

ANAP

La convention pluriannuelle entre l'Anap et l'Anfh vise à renforcer le soutien apporté aux établissements de la FPH et à leurs agents face aux évolutions à l'œuvre dans le champ de la santé, du social et du médico-social, et d'adapter les organisations et pratiques professionnelles à ces enjeux. Cette ambition commune est mise en

œuvre grâce à la complémentarité de l'Anfh et de l'Anap.

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

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

L'Anap et l'Anfh étant chacune engagées sur ces thématiques, ce partenariat permet de mettre en commun leurs connaissances, de partager des retours d'expériences et d'encourager une mobilisation de leurs réseaux de professionnels respectifs.



« S'adapter aux nouveaux enjeux et besoins du territoire »



De gauche à droite :

Gaëlle Stricot, Maire de Saint-Abraham, déléguée régionale du CNFPT Bretagne
Aude Borde-Courtivron, Directrice du CNFPT Bretagne

Comment s'opère la coopération entre le CNFPT Bretagne et l'Anfh ?

Établissement public paritaire déconcentré au service des collectivités locales, le CNFPT a pour principale mission la formation des agents publics territoriaux. Cette année, avec l'Anfh, nous avons impulsé des réunions ensemble pour fédérer les professionnels par territoire et par besoins de formation, particulièrement dans les métiers du soin au sein des EHPAD. Objectif : faire émerger les besoins afin de développer une offre mutualisée Anfh/CNFPT.

Comment se traduit votre collaboration sur le terrain ?

Notamment en ouvrant nos formations respectives à l'autre public. Par exemple, des formations Anfh sur la mise en place d'un atelier de danse assise ou sur la place du son dans l'environnement professionnel proposées aux agents territoriaux. Pour plus de fluidité, nous regroupons les professionnels qui exercent le même métier, afin de proposer le meilleur service possible.

Nous nous associons également dans le cadre d'événements comme la journée de la gérontologie, accessible depuis trois années consécutives aux agents territoriaux, et conçue en étroite collaboration entre nos deux structures. En 2024, cette rencontre professionnelle avait regroupé 300 agents hospitaliers et 100 agents territoriaux.

Quelles perspectives dessine ce partenariat ?

Nous souhaitons poursuivre la mise en œuvre de projets communs afin de former des professionnels capables de répondre aux nouveaux besoins : l'accompagnement à la VAE, l'illettrisme, l'illectronisme, soit les difficultés à utiliser le numérique. C'est pourquoi nous avons décliné la convention nationale avec l'Anfh, à l'échelon régional, afin de mieux s'adapter aux nouveaux enjeux de notre territoire. ■■■

L'offre de formation de l'Anfh

Des actions clés en main

En 2024, l'Anfh s'est mobilisée pour accompagner les établissements sur le champ de l'achat et de l'ingénierie de formation : développer une offre de formation accessible aux adhérents et aux agents, faciliter et sécuriser les achats de formation, contribuer à la mise en place d'actions de formation partagées entre établissements d'un même GHT (Groupement hospitalier de territoire) ou GCSMS (Groupement de coopération sociale et médico-sociale).

Actions de formation nationales

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

En 2024, les établissements adhérents ont eu accès à 31 AFN multi professionnelles, dont 12 programmes correspondent à des orientations nationales prioritaires de DPC.

De plus, quatre actions à destination exclusive des médecins, élaborées et achetées à la demande du CDPCMH, étaient également proposées. Il s'agit des formations suivantes :

- Parcours de formation modulaire pour les managers médicaux ;
- Mise en œuvre et conduite d'entretiens professionnels annuels pour les praticiens ;
- Management d'une équipe soignante, prévention et gestion des conflits ;

→ Formation au français pour les médecins peu francophones.

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

L'Anfh met à disposition des adhérents une plateforme de dématérialisation des achats. En 2024, plus de 5925 organismes de formation y sont désormais inscrits pour répondre aux mises en concurrence de l'Anfh et des établissements adhérents.

En décembre 2024, l'Anfh a organisé des webinaires pour présenter aux adhérents une nouvelle version de la plateforme d'achat, plus ergonomique, qui sera déployée dès 2025.

L'Anfh propose Alfresco, un outil en ligne d'aide à la conduite des achats de formation comprenant des guides, fiches pratiques et documents types (cahier des charges, convention de formation, grille d'analyse des offres, bibliothèque de message pour échanger avec les prestataires, etc.).



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

Cet outil numérique a pour objectif de faciliter l'achat des formations pour les établissements de la FPH adhérents de l'Anfh. Le statut de Centrale d'achat à but non lucratif de l'Anfh lui confère la possibilité de contractualiser des marchés de formation pour le compte de ses adhérents, au bénéfice de leurs professionnels FPH et médicaux.

Les établissements adhérents peuvent ainsi passer des commandes sans 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. Plus de 2518 modules à fin 2024 issus de marchés actifs sont ainsi mis à disposition des établissements.

Outils de formation à distance

L'orientation 3 de son projet stratégique 2025-2028 « Développer une offre réactive qui s'adapte aux exigences et enjeux du secteur » met en exergue le rôle que l'Anfh souhaite jouer auprès des établissements adhérents

en matière de développement de nouvelles modalités d'acquisition des compétences. En tant qu'enjeu stratégique, accompagner au *Digital Learning* signifie accompagner à la formation d'un plus grand nombre d'agents, sur le lieu de travail et selon des modalités qui s'adaptent à leur emploi du temps et aux contraintes institutionnelles.

En ce sens, l'Anfh dispose d'une plateforme e-formations qui héberge une bibliothèque de contenus *e-learning* Anfh, à destination des établissements adhérents et des salariés. Elle abrite également des contenus *e-learning* appartenant aux établissements adhérents.

La plateforme e-formations <https://e-formations.anfh.fr>

Pour les établissements et salariés de la Fonction publique hospitalière qui ont la possibilité de se former à distance, l'Anfh propose son espace digital de formation : la plateforme e-formations

(LMS). Cet espace vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh autour de différents types de contenus (en libre accès, en autoinscription et en inscription institutionnelle) et de différentes thématiques :

- La qualité de vie au travail ;
- Les soins sans consentement ;
- Limitation et arrêt des thérapeutiques – Droits des patients en fin de vie ;
- La mission zéro risque ;
- La série H ;
- La laïcité ;
- L'éthique 2.0 ;
- Légalité professionnelle femmes/hommes ;
- La cybermalveillance ;
- L'entretien prénatal précoce ;
- La préparation à l'entretien professionnel ;
- Les RGPD ;
- La réglementation, les enjeux et la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Groupements hospitaliers de territoire

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 2024, 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.

→ En 2024, quatre nouvelles délégations régionales, AURA, Centre-Val de Loire, Grand-Est et Occitanie, ont lancé leur grande démarche régionale d'actualisation de leurs cartographies PM & PNM. En parallèle, environ 290 établissements ont déposé leur fichier PNM actualisé, en toute autonomie, à l'occasion de la deuxième campagne d'actualisation annuelle gratuite de la cartographie des métiers PNM (contre 150 en 2023). Au total, 620832 agents ont été couverts pour cette seule année 2024, contre 868541 agents couverts lors

de la dernière consolidation, qui était étalée sur 4 années (2018-2022).

L'année 2024 a également été marquée par une nette progression du nombre d'utilisateurs de l'outil de datavisualisation « InfoCentre cartographie des métiers ». Plus de 1300 professionnels : Directeurs, DRH, RRH, Responsables et Chargé de formation/recrutement/ carrière, Contrôleur de gestion sociale, Analyste de données... disposent désormais d'un accès à l'outil, et peuvent consulter des indicateurs et tableaux de bord dynamiques, sur les effectifs, âges, statuts, métiers/grades...

Guide des métiers

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

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 2024, l'Anfh a poursuivi sa mobilisation pour :

- Proposer une offre sur la qualité de vie au travail en conciliant amélioration des conditions de travail des salariés et qualité des soins et des prises en charge pour les établissements de santé ;
- Mettre en place une boîte à outils et un baromètre social ;
- Accompagner les établissements dans des actions favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Outiller et professionnaliser les établissements, acteurs-clés du développement durable sur leurs territoires, pour diminuer l'impact environnemental de leurs activités ;
- Anticiper, accompagner et prendre en charge les situations d'inaptitude,

de handicap, de maintien dans l'emploi ;

- Mieux répondre aux besoins en compétences en recrutant et en formant des jeunes professionnels avec l'apprentissage ;
- Sensibiliser les personnels et les directions aux usages du numérique ;
- Permettre aux encadrants et aux personnels (notamment aux nouveaux arrivants) d'accéder à des outils innovants de formation à distance (*serious games*, *blended learning*, etc.).

Qualiopi

Accompagnement des établissements dans l'amélioration de la qualité des actions de formation et dans la certification

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

- Contribuer par sa politique de référencement à l'amélioration de la qualité de la formation dans le champ de la FPH ;
- Poursuivre la dynamique impulsée par le référencement Datadock ;
- Favoriser l'obtention de la certification Qualiopi de ses établissements adhérents.

Site web

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, etc.

→ Le site internet comporte aujourd'hui 20 rubriques thématiques et 211 espaces collaboratifs.

www.anfh.fr

Les supports de communication de l'Anfh

Des informations pour les établissements

La Lettre de l'Anfh (LDA)

Une parution spéciale 50 ans de la lettre de l'Anfh a été proposée en 2024. À noter que la LDA est aujourd'hui diffusée sous format numérique. Les principales thématiques abordées dans la LDA en 2024 ont été les suivantes :

LDA N° 82
spéciale 50 ans

Dossier « La parole aux régions »

Elles s'attachent au quotidien à soutenir les politiques RH de nos adhérents sur l'ensemble des territoires. À l'occasion de ses 50 ans, l'Anfh a donné la parole à ses délégations régionales dans sa 82^e LDA.

- Une offre développement durable et RSE adaptée aux besoins de chaque établissement ;
- Une collaboration inédite entre France Travail et l'Anfh ;
- Agir pour l'attractivité des métiers en tension ;
- Promouvoir, valoriser nos actions est indispensable pour mobiliser professionnels et établissements ;
- Sensibiliser et préparer les établissements aux risques d'une cyberattaque ;



- Valoriser les projets de formation innovants à l'échelle régionale ;
- Donner des outils pour devenir acteur de sa qualité de vie au travail ;
- Aider les agents à réussir leur reconversion professionnelle ;
- Soutenir les projets professionnels et personnels des agents ;
- La gestion de crise nécessite une formation et une sensibilisation permanente ;

- La GPMP : un marqueur dans l'évolution de l'offre Anfh ;
- Se mettre à l'écoute des agents et de la singularité de chaque parcours ;
- Attirer, recruter et fidéliser : trois grands défis à relever ;
- Offrir des perspectives professionnelles aux agents sans qualification ;
- Nous sommes devenus acteurs des politiques RH des établissements ;
- Tisser des liens et répondre aux questions pratiques des établissements.

Dossier réglementaire «Le respect du principe de laïcité dans la FPH»

La conception française du principe de laïcité implique pour l'État, ainsi que ses établissements publics, un strict respect du principe de neutralité sur les plans religieux et philosophique. De ce fait, les corollaires au principe de laïcité sont ceux d'égalité et de neutralité. Cependant, les exigences relatives à la laïcité et à la neutralité des services publics ne sont pas antinomiques avec la «liberté de conscience», laquelle appartient à chacun, peu importe le statut d'agent public hospitalier.

Supports numériques

En 2024, 40 vidéos ont été produites pour le compte des services du siège, des délégations ou des groupes de travail nationaux. Elles ont toutes été mises en ligne sur la chaîne YouTube de l'Anfh, relayées via X, Instagram et le site internet de l'Anfh.



YouTube



Zoom sur... Une nouvelle collection de podcasts : Les reconvertis

Cinq parcours de promotion et de reconversion aux côtés de l'Anfh.

Qu'elle se caractérise par un changement de nature ou de lieu de travail, d'appartenance organisationnelle ou de statut hiérarchique, l'évolution professionnelle est aujourd'hui un enjeu essentiel pour

chacun de nous. À l'occasion de ses 50 ans, l'Anfh est allée à la rencontre des nombreux agents de la Fonction publique hospitalière qui, chaque année, s'appuient sur les dispositifs mis en place par l'Association pour élargir leur horizon professionnel, accéder à de nouvelles

à une qualification plus élevée, ou à un changement de direction. Ce sont les reconvertis.

[metiers.podcasts-anfh.fr/
les-reconvertis](https://metiers.podcasts-anfh.fr/les-reconvertis)



Le prix Anfh 2024

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. Vingt-quatre dossiers de candidatures ont été reçus au titre de 2024, qui ont été synthétisés et proposés aux instances nationales.

Retrouvez les lauréats en vidéo sur anfh.fr



Grand Prix 2024

Jeu pédagogique « Vous avez le droit »
CH du Rouvray/Délégation Haute-Normandie

L'établissement a mis en place un jeu de plateau pédagogique sur le droit du patient en psychiatrie à destination des soignants. Le jeu « Vous avez le droit » passe par une méthode ludique, basée sur l'échange et a pour objectif de :

- Actualiser les connaissances des soignants en matière de législation spécifique à la santé mentale ;
 - Favoriser le respect des droits des usagers en psychiatrie ;
 - Intégrer le droit du patient dans le développement des pratiques soignantes ;
 - S'approprier la judiciarisation des soins et l'expliquer au patient sans potentialiser l'angoisse ou l'hostilité ;
 - Participer à l'amélioration de la QVCT du CH du Rouvray, ainsi qu'à son attractivité.
- Le jeu mobilise à la fois les infirmières, les soignants, les médecins et tout agent en relation avec les personnes hospitalisées.

Prix Amélioration de la qualité des soins et prise en charge des patients

Formation auprès des professionnels afin d'améliorer la prise en charge des personnes atteintes d'Alzheimer
CH de Valenciennes/Délégation Nord-Pas-de-calais

L'établissement a mis en place une formation pour permettre aux professionnels d'améliorer la prise en soins des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer et des maladies apparentées et ce, quel que soit le lieu de prise en charge. Les agents formés apprennent ainsi à mieux reconnaître les symptômes, mieux communiquer avec les patients, privilégier les approches non médicamenteuses, limiter au maximum les contentions, reconnaître la place de l'aidant comme partenaire pour la bonne prise en charge du patient afin de limiter le risque lié aux hospitalisations et faciliter l'intégration de ces patients dans les structures d'hébergement.

Prix Métiers et compétences sociales et médico-sociales

Café Clash-jeu coopératif Centre Départemental de l'Enfance de la Moselle/ Délégation Lorraine

Le Centre Départemental de l'Enfance de la Moselle (CDE) est un établissement public autonome autorisé au titre de la protection de l'enfance. Il a créé un jeu de société spécifique à la protection de l'enfance de type coopératif pour favoriser la coconstruction de stratégies professionnelles à partir d'exemples de situations du quotidien d'accompagnement des enfants et des familles intégrant les différents acteurs professionnels amenés à intervenir dans la situation de l'enfant et de sa famille. L'idée est de déployer le jeu de société dans les équipes éducatives de manière régulière (au moins une fois par trimestre) afin de prévenir les situations conflictuelles, d'intégrer les nouveaux membres de l'équipe et de renforcer la cohésion d'équipe.

Prix Management et organisation du travail

Formation Management Santé et Simulation CH Métropole Savoie/ Délégation Alpes

L'établissement forme au management tous ses personnels en situation d'encadrement avec pour objectif de favoriser l'émergence d'une culture managériale commune et partagée.

Pour accompagner cet objectif ambitieux, le CHMS s'appuie sur HOPSIM, son centre de formation par la simulation.

Prix DPC médical et paramédical

La simulation au service de la qualité à travers un programme de formation CHU de la Réunion/ Délégation Océan Indien

L'établissement déploie un programme de formation innovant et pluri professionnel, associant Qualité et Gestion des Risques et simulation pour améliorer l'adhésion des soignants à la démarche institutionnelle de la qualité et gestion des risques (QGDR) en créant un environnement d'apprentissage au plus proche de leur vie professionnelle avec des formateurs du même établissement.



1

livret prix 2024



5

reportages photos et vidéos en établissement



Des affiches valorisant chacun des lauréats

L'Anfh

16 délégations régionales 26 délégations territoriales



L'Anfh propose aux établissements de lui confier la gestion de tout ou partie des fonds. 7 nouveaux établissements adhérents plan ont rejoint L'Anfh en 2024.

Auvergne-Rhône-Alpes

Anfh Auvergne

auvergne@anfh.fr
www.anfh.fr/auvergne
→ 104 établissements adhérents Plan de formation
→ 18 établissements adhérents DPC médical
→ 3 GHT

Anfh Rhône

rhone@anfh.fr
www.anfh.fr/rhone
→ 101 établissements adhérents Plan de formation
→ 21 établissements adhérents DPC médical
→ 4 GHT

Anfh Alpes

alpes@anfh.fr
www.anfh.fr/alpes
→ 101 établissements adhérents Plan de formation
→ 35 établissements adhérents DPC médical
→ 6 GHT

Bourgogne-Franche-Comté

Anfh Bourgogne

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

Anfh Franche-Comté

franche-comte@anfh.fr
www.anfh.fr/franche-comte
→ 39 établissements adhérents Plan de formation
→ 19 établissements adhérents DPC médical
→ 4 GHT

Bretagne

Anfh Bretagne

bretagne@anfh.fr
www.anfh.fr/bretagne
→ 101 établissements adhérents Plan de formation
→ 27 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
→ 25 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

- 61 établissements
- adhérents Plan de formation
- 13 établissements
- adhérents DPC médical
- 4 GHT

Anfh Lorraine

lorraine@anfh.fr
www.anfh.fr/lorraine

- 84 établissements
- adhérents Plan de formation
- 25 établissements
- adhérents DPC médical
- 4 GHT

Guyane**Anfh Guyane**

anfh.guyane@anfh.fr
www.anfh.fr/guyane

- 3 établissements
- adhérents Plan de formation

Hauts-de-France**Anfh Nord-Pas-de-Calais**

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

- 106 établissements
- adhérents Plan de formation
- 35 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**

iledelfrance@anfh.fr
www.anfh.fr/ile-de-france

- 124 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
- 9 établissements
- adhérents DPC médical
- 1 GHT

Normandie**Anfh Basse-Normandie**

bassenormandie@anfh.fr
www.anfh.fr/basse-normandie

- 72 établissements
- adhérents Plan de formation
- 21 établissements
- adhérents DPC médical
- 6 GHT

Anfh Haute-Normandie

hautenormandie@anfh.fr
www.anfh.fr/haute-normandie

- 72 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

- 73 établissements
- adhérents Plan de formation
- 20 établissements
- adhérents DPC médical
- 5 GHT

Occitanie**Anfh Languedoc-Roussillon**

languedocroussillon@anfh.fr
www.anfh.fr/languedoc-roussillon

- 100 établissements
- adhérents Plan de formation
- 31 établissements
- adhérents DPC médical
- 6 GHT

Anfh Midi-Pyrénées

midipyrenees@anfh.fr
www.anfh.fr/midi-pyrenees

- 106 établissements
- adhérents Plan de formation
- 34 établissements
- adhérents DPC médical
- 8 GHT

Océan Indien**Anfh Océan Indien**

oceanindien@anfh.fr
www.anfh.fr/ocean-indien

- 7 établissements
- adhérents Plan de formation
- 4 établissements
- adhérents DPC médical
- 1 GHT

Pays de la Loire**Anfh Pays de la Loire**

paysdelaloire@anfh.fr
www.anfh.fr/pays-de-la-loire

- 144 établissements
- adhérents Plan de formation
- 24 établissements
- adhérents DPC médical
- 5 GHT

Provence-Alpes-Côte d'Azur**Anfh Provence-Alpes-Côte d'Azur**

provence@anfh.fr
www.anfh.fr/provence-alpescote-d-azur

- 138 établissements
- adhérents Plan de formation
- 35 établissements
- adhérents DPC médical
- 6 GHT

L'Anfh en chiffres

Les chiffres clés 2024



Adhérents

2150

établissements adhérents Plan

Soit

97,7%

d'établissements adhérents
à l'Anfh en 2024



Formation

54,9%

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

Soit

+ de 1066 000

départs en formation au titre
de l'agrément Plan

32,3 M

d'heures de formation



Charges de
formations financées

+ de 1089 228 k€



Répartition
de la collecte

770 953 k€

Plan de formation

80 782 k€

CFP/BC/VAE

242 344 k€

FMEP

32 561 k€

DPC médical

543 k€

Esat



Activité

22 830

études promotionnelles en
cours de réalisation en 2024,
tous fonds confondus

9 455

nouveaux dossiers EP en 2024

3 006 CFP

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

1 330 VAE

en cours de financement au titre
de l'agrément CFP

4 397

bilans de compétences accordés
au titre de l'agrément CFP

**Anfh – Service
communication**

Design : Efil / efil.fr

Avril 2025



Anfh

Siège

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

 @Anfh_

 Anfh

 @anfh_opca

 @Anfhfilm