



Anfah Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

SE FORMER, ANTICIPER, CONNECTER

Rapport d'activité 2019

Édito

L'année 2019, au cours de laquelle l'Anfh a adopté son nouveau projet stratégique 2020-2023, a été marquée par des évolutions législatives et réglementaires dans les champs de la formation professionnelle, de la santé, du médico-social et du social, ainsi que dans celui de la Fonction publique.

En adoptant son projet stratégique lors de l'assemblée générale 2019, l'Anfh s'est attachée à proposer aux établissements et aux agents de la Fonction publique hospitalière une offre cohérente avec ces évolutions.

Le projet vise en particulier à sécuriser et accompagner les parcours individuels des agents, au travers des dispositifs de formations qualifiantes et certifiantes.

L'accompagnement des établissements dans leurs politiques de formation et de ressources humaines est également un volet approfondi du projet stratégique, et des travaux nationaux sont d'ores et déjà engagés sur les thématiques du développement durable et de l'égalité professionnelle, ainsi que sur les thématiques des secondes parties de carrière et de la qualité de vie au travail.

La crise sanitaire de 2020, et l'engagement des établissements et des professionnels de santé dans des conditions particulièrement difficiles, engage l'Anfh à se montrer toujours plus à l'écoute et attentive à leurs besoins. La formation, levier d'ascenseur social comme d'épanouissement professionnel et personnel, est un des outils essentiels de reconnaissance à l'endroit des professionnels.

Éric Guyader, président de l'Anfh

Céline Blondiaux, vice-présidente de l'Anfh

Sommaire

L'Anfh en bref L'OPCA de la FPH	3	Paritarisme	8 Proximité	30	
Année 2019 Les temps forts	4	Gouvernance paritaire La règle du paritarisme L'importance des formations certifiantes et qualifiantes	10 11	Action de l'Anfh Soutenir la professionnalisation des équipes formation	32
L'invitée de l'Anfh « Faire de la société du vieillissement une société du bien-être » Par Myriam El Khomri, rapporteure de la mission « Métiers du grand âge »	6	Projet stratégique Le PS 2020-2023 a été adopté par l'Assemblée générale du 20 juin 2019 Dans les coulisses du Projet stratégique 2020-2023	12 13	Partenariats 2019 Plusieurs sources de financements complémentaires	34
		DPC médical: organisation et actions 2019	14	L'offre de formation de l'Anfh Des actions clés en main	36
		Solidarité	16	L'offre de services de l'Anfh Éclairer les démarches métiers/compétences	38
		L'Anfh, l'OPCA de la FPH Cinq fonds collectés	18	Les supports de communication de l'Anfh Des informations pour les établissements	40
		Réforme de la Fonction publique Entretien avec Emmanuelle Quillet	20	Le Prix Anfh Valoriser les initiatives originales, développer les compétences	41
		Actions du plan de formation Articuler la formation avec la stratégie d'établissement	22	L'Anfh 16 délégations régionales, 26 délégations territoriales	42
		Études promotionnelles Accéder à un nouveau diplôme	24	2019, l'année en chiffres	44
		Dispositifs individuels Progresser dans son parcours	26		
		DPC médical Financer le développement professionnel continu des médecins	28		

L'Anfh en bref

L'OPCA de la FPH

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

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

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

L'Anfh repose sur 3 valeurs fondatrices :

Paritarisme

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

Solidarité

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

Proximité

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

Année 2019

Les temps forts

FÉVRIER

L'Anfh publie son offre d'actions de formation nationales 2019 pour les professionnels médicaux des établissements adhérents

Nouveauté 2019, l'Anfh propose 4 actions de formation nationales spécifiques aux professionnels médicaux sur des thématiques managériales :

- la construction d'un projet en équipe ;
- la connaissance de l'environnement institutionnel et la compréhension de ses évolutions ;
- la vie professionnelle en équipe hospitalière ;
- l'accompagnement du développement des compétences et des carrières.

En outre, l'Anfh renouvelle l'ouverture de 24 AFN aux professionnels médicaux.

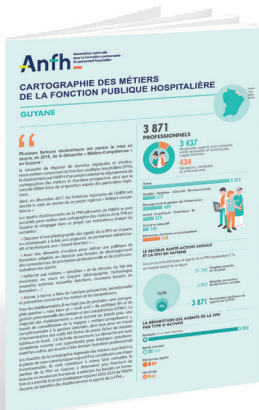
Le CDPCMH élit sa nouvelle présidente

Le Conseil de développement professionnel continu médical hospitalier de l'Anfh a élu, le 7 février 2019, sa nouvelle présidente, Carole Poupon. Elle remplace Jean-Marie Woehl, président du CDPCMH en 2018. Jean-Marie Woehl devient vice-président. Le CDPCMH est l'instance paritaire de gouvernance des fonds du DPC médical.

MARS

L'Anfh déploie ses travaux de cartographie

La cartographie et l'observation régionale des métiers et de leurs évolutions contribuent à anticiper les besoins en formation et en compétences dans les établissements. Après avoir couvert près de 60% des agents de la FPH dans un premier cycle, l'Anfh poursuit le déploiement de sa démarche et diffuse les résultats de deux nouvelles régions : Grand Est et Bourgogne-Franche-Comté. Des nouveautés sont venues renforcer le dispositif avec, par exemple, des ateliers interactifs proposés à l'échelle des GHT pour faciliter l'appropriation des données et contribuer aux réflexions territoriales liées au management des métiers, emplois et compétences. Parmi ces nouveautés également, la réalisation d'un focus spécifique aux métiers du management et de la coordination.



AVRIL

Lancement du prix Anfh 2019

L'Anfh lance pour la douzième année consécutive le prix Anfh, qui récompense les innovations les plus remarquables des actions de formation professionnelles conduites par les établissements adhérents. Objectif : présenter et valoriser des initiatives novatrices, pertinentes et transférables.

MAI

L'Anfh accompagne les établissements dans leurs démarches de développement durable.

L'Anfh s'implique aux côtés des établissements pour développer des initiatives dynamiques et fédératrices, dans le sud de la France notamment. Par exemple, l'application Terre-Happy, développée par l'agence Primum Non Nocere et l'Anfh PACA, permet d'identifier et mesurer les risques pour l'environnement et la santé, et d'adopter plus facilement des gestes écoresponsables. En quelques mois, une cinquantaine d'établissements de santé l'ont adoptée.

Les équipes de l'Anfh présentes à Hôpital Expo

L'Anfh était présente au salon international Santé et innovation de la FHF, organisé dans le cadre de Paris Healthcare Week qui s'est tenu du 21 au 23 mai 2019 à Paris.



JUIN

L'Anfh dévoile les chiffres 2018 de la formation dans la Fonction publique hospitalière

L'Anfh a présenté son rapport d'activité 2018 lors de son Assemblée générale, avec les chiffres clés à connaître pour proposer une offre de services adaptée aux enjeux RH des établissements hospitaliers. La Fonction publique hospitalière affiche un taux d'accès à la formation important : 56,5% des agents sont partis au moins une fois en formation en 2018.

Nouveau projet stratégique 2020-2023 adopté lors de l'Assemblée générale.

Fruit de nombreuses discussions, redéfini tous les 4 ans, le projet stratégique (PS) structure l'action de l'Anfh et précise ses ambitions et priorités. Prenant en compte les éléments de réalisation du PS 2016-2019, et les impacts des évolutions en cours de l'environnement, le PS 2020-2023 vise en particulier à affirmer le soutien

à l'évolution des compétences de tous les agents, à renforcer l'articulation de la formation avec les stratégies des établissements et à multiplier les points d'accès à la formation et aux services de l'Anfh (voir détails page 12).

Le 12^e palmarès du prix Anfh est annoncé.

Les cinq lauréats sont : l'EHPAD Les Signolles, le centre hospitalier intercommunal Alençon-Mamers, les centres hospitaliers de Reims, Uzès et Valvert (voir détails page 41).

JUILLET

Signature pour une coopération entre Fonctions publiques hospitalière et territoriale

L'Anfh et le Centre national de la Fonction publique territoriale (CNFPT) ont signé, le 3 juillet 2019, une convention triennale qui propose de développer et faciliter la coopération entre ces deux organismes. L'objectif est d'optimiser le service apporté aux agents et l'utilisation des fonds consacrés à la formation, mais aussi de favoriser les échanges de pratiques et d'expérience au bénéfice des agents des deux Fonctions publiques.

L'Anfh lance les travaux relatifs à La ForMuLE

La ForMuLE, pour « Les Achats de FORMation MUtualisés en Ligne pour les Établissements adhérents de l'Anfh », est un nouvel outil

numérique pour faciliter l'achat des formations par les établissements adhérents. Il permet de consulter l'offre de formation achetée par l'Anfh et de commander, de manière dématérialisée, des sessions intra ou inter-établissements. Près de 600 marchés de formation sont ainsi accessibles aux établissements. Dans un second temps, La ForMule Anfh sera interfacée avec Gesform Évolution.

SEPTEMBRE

Une nouvelle identité

L'Anfh se dote d'une nouvelle charte graphique et d'un logo revisité, afin de donner un nouvel élan à sa communication et à son identification, que ce soit auprès de ses adhérents ou de ses partenaires. Les différents supports émis gagnent en cohérence, plus à même de porter son action de manière claire et efficace.



L'invitée de l'Anfh

« Faire de la société du vieillissement une société du bien-être »

Myriam El Khomri,
ancienne ministre, rapporteure
de la mission « Métiers du grand âge »

La pandémie actuelle, qui a conduit au confinement simultané de la moitié de l'humanité, met crûment en lumière nos défaillances collectives en matière sanitaire, économique, sociale et environnementale notamment. Cette crise, qui ne fait malheureusement que commencer, nous oblige collectivement et nous invite à reconsidérer, nous l'impose même, nombre de présupposés qui furent les nôtres en matière d'action publique et d'organisation collective. Avec des personnels au front de l'épidémie, auprès de ceux qui en sont les premières victimes – nos aînés –, le secteur du grand âge démontre aujourd'hui le rôle déterminant qui est le sien. Les personnels qui œuvrent à domicile ou dans les EHPAD auront manifesté un dévouement hors norme, qui contraste avec la faible valorisation dont la société les avait jusqu'alors gratifiés. Même si ce terme en vogue a pu être galvaudé, une société du « bien-être » doit être inventée et pensée notamment à travers la place qu'elle voue

« La question de l'attractivité devra être traitée par la modernisation de l'image des métiers du grand âge et des formations y menant. »

à nos anciens, au soin et à l'attention que nous leur accordons ainsi que la reconnaissance due à celles (surtout) et ceux qui les accompagnent au quotidien dans cette épreuve du vieillissement du corps et de l'esprit. Les éléments de constat sont connus, depuis longtemps. Notre société vieillit, avec un poids croissant des personnes en perte d'autonomie : le nombre de bénéficiaires de l'APA devrait ainsi atteindre quasiment 1,5 million d'ici 5 ans. Leur accompagnement, à domicile ou en structures adaptées, constitue donc un enjeu clé, qui nécessitera le recrutement et la formation, de façon massive, de près de 100 000 personnes supplémentaires sur la période. Le défi est d'autant plus complexe que les métiers du grand âge pâtissent aujourd'hui d'un déficit d'attractivité : ils sont mal connus, mal considérés, mal rémunérés et offrent des conditions de travail souvent difficiles.

Le rapport que nous avons remis à la ministre des Solidarités et de la Santé en octobre 2019 posait un diagnostic précis, grâce à un travail collectif exigeant, et formulait des propositions qui se voulaient tout à la fois systémiques et très concrètes, plus que jamais d'actualité. Rien ne sera possible sans assurer, d'abord, de meilleures conditions d'emploi et de rémunération aux personnels concernés. Pour cela, des engagements très précis doivent être pris, comme l'ouverture de 18 500 postes supplémentaires chaque



« Nos sociétés, obsédées par la performance, doivent enfin changer le regard qu’elles portent sur les “inactifs” en général et nos aînés en particulier. »

année jusqu’en 2024 et la remise à niveau immédiate des rémunérations inférieures au SMIC dans les grilles des conventions collectives à domicile.

Si la question du recrutement et d’une rémunération décente constitue un préalable, elle doit s’accompagner parallèlement d’une action très volontariste pour réduire la sinistralité de ces métiers et améliorer la qualité de vie au travail des personnels. L’élaboration d’un programme national de lutte contre la sinistralité et l’instauration systé-

matique de temps collectifs (4 heures par mois) pour les équipes à domicile et celles des EHPAD devraient y contribuer.

La question de l’attractivité devra en outre être traitée par la modernisation de l’image de ces métiers et des formations y menant, ce à quoi contribueraient la suppression du concours d’aide-soignant pour la formation initiale et l’apprentissage ou encore la gratuité systématique de la formation, hors frais d’inscription, quelle que soit la situation du candidat. Enfin, comme

l’ensemble du monde du travail qui connaît de puissantes transformations organisationnelles et managériales, le secteur doit s’ouvrir à toutes les innovations possibles en la matière.

Toutes ces mesures, pour être mises en œuvre efficacement, nécessiteront la mobilisation des financeurs, pour garantir la mise à disposition des ressources suffisantes, et la coordination des différents acteurs, dans le cadre de plateformes départementales des métiers du grand âge, notamment chargées de mettre en œuvre un guichet unique sur les questions de recrutement.

Nos sociétés, obsédées par la performance, doivent enfin changer le regard qu’elles portent sur les « inactifs » en général et nos aînés en particulier, ainsi que sur celles et ceux qui, à notre place, prennent soin d’eux au quotidien. Une société civilisée, fondée sur la bienveillance, est à ce prix et reste plus que jamais à bâtir.

PA

RITA

RIS

VE

« Le projet stratégique 2020-2023 permet de fixer ensemble, paritairement, les grands enjeux et orientations qui vont guider l'action de l'Anfh pour les quatre prochaines années. »

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.

À la suite de la réforme territoriale de 2015, l'ANFH a voté lors de l'assemblée générale du 21 juin 2018 une nouvelle organisation qui est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019. L'enjeu était de s'adapter à la nouvelle carte administrative tout en maintenant la qualité du travail de proximité réalisé par les délégations – pilier de l'action de l'Anfh.

Instances nationales en 2019

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 Bureau national ou du Conseil d'administration: la Commission de l'audit et des affaires financières (CAAF), et la Commission d'études et développement de la formation permanente (CEDFP).

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

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

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

Instances régionales en 2019

Le Conseil régional stratégique et de gestion (CRSG)

Le Conseil régional stratégique et de gestion à vocation décisionnelle, assisté par un Bureau régional (BR) reprend les attributions de l'ancien Conseil régional de gestion (CRG), à l'échelle de seize grandes régions. Il répartit les ressources attribuées par les instances nationales.

Le Comité territorial (CT)

Le Comité territorial (un par délégation, soit 26) instruit et attribue les dossiers d'Études promotionnelles ainsi que les dossiers individuels. Il décline également la politique régionale à l'échelle territoriale.

La création des Comités territoriaux témoigne de la volonté de maintenir un maillage de proximité, une des valeurs fondatrices de l'Anfh.



L'importance des formations certifiantes et qualifiantes

De gauche à droite :
**Olivier Rastouil (FHF),
Céline Blondiaux,
vice-présidente (CFDT)
et Agnès Lyda-Truffier (FHF),
Bureau national.**

Entreprendre une formation certifiante ou qualifiante, c'est s'ouvrir de nouvelles perspectives d'évolution de carrière, en accédant à un nouveau diplôme et, potentiellement, à un nouveau métier de manière sécurisée.

Mais pour beaucoup d'agents, dans la pratique, il n'est pas évident de prendre ce type de décision : cela implique de se remettre en question et demande un certain courage pour quitter son poste – parfois occupé depuis longtemps – et s'engager dans un parcours de formation de plusieurs mois, voire plusieurs années. La vie professionnelle aussi bien que la vie personnelle se trouvent impactées.

Pourtant, la promotion professionnelle associée à l'évolution des compétences est un facteur clé de progrès et d'épanouissement, qu'il soit

personnel ou professionnel. Pour les établissements, elle assure la présence de personnels compétents et une dynamique interne qui profite à tous.

Pour toutes ces raisons, l'Anfh soutient les agents dans cette démarche et met tout en œuvre pour leur en faciliter les différentes étapes : information, conseil, accompagnement, financement...

Les nouveaux dispositifs CEP (Conseil en évolution professionnelle) et CPF (Compte personnel de formation) sont, dans ce cadre, particulièrement adaptés et l'Anfh encourage vivement les agents à les utiliser. Parmi les objectifs du Projet stratégique et du Contrat d'objectifs partagés 2020-2023, figure celui de dynamiser davantage encore le recours aux Études promotionnelles, et l'Anfh utilisera tous les leviers dont elle dispose à cet effet.

Projet stratégique

Le PS 2020-2023 a été adopté par l'Assemblée générale du 20 juin 2019

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

Le Projet s'articule autour de 4 ambitions stratégiques, déclinées en 12 objectifs opérationnels.

Pour chaque ambition, il comporte un certain nombre de cibles mises en exergue, ambitieuses mais lisibles, et qui entendent favoriser la mobilisation de tous.

Enfin, pour atteindre les différents objectifs, **4 chantiers transverses** précisent également les principaux moyens que se donne l'Anfh pour atteindre ses ambitions.

Ambition 1

Sécuriser et accompagner individuellement les parcours individuels des agents.

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

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

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

Ambition 2

Soutenir les politiques RH des établissements.

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

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

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

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

Ambition 3

Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes.

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

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

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

Ambition 4

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

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

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



Dans les coulisses du Projet stratégique 2020-2023

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

Le Projet stratégique 2020-2023 a débuté son déploiement en janvier 2020. Fruit d'une concertation paritaire réalisée sur plusieurs mois, et redéfini tous les quatre ans, ce document contextualise, définit et structure l'action de l'Anfh.

Le nouveau Projet 2020-2023 prend en compte les réalisations du précédent Projet stratégique (2016-2019) et les impacts des évolutions de l'environnement, qu'il s'agisse de la santé, de la formation ou de la Fonction publique.

Sont à prendre en compte, par exemple, les nouveaux dispositifs de formation, le renforcement du contrôle de qualité des organismes, la territorialisation de l'activité, le développement de l'ambulatoire, du numérique, ou encore le vieillissement des actifs en poste...

Cette feuille de route vise à affirmer le soutien à l'évolution des compétences de tous les agents, à renforcer l'articulation de la formation avec les stratégies des établissements et à multiplier les points d'accès à la formation et aux services de l'Anfh.

Elle traduit la détermination de l'Anfh à poursuivre l'accompagnement individuel et collectif des agents et des acteurs de la formation, dans la montée et le maintien des compétences et des qualifications de chacun, notamment de ceux qui en sont le plus éloignés (parcours « Compétences clés »).

En savoir +
www.anfh.fr/l-anfh/le-projet-strategique-2020-2023

DPC médical

Organisation et actions 2019

Le CDPCMH, qui s'est réuni quatre fois au cours de l'année 2019, a travaillé sur l'offre de formation proposée par l'Anfh.

Carole Poupon,
présidente du CDPCMH
Jean-Marie Woehl,
vice-président

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.

Quatre représentants (2 titulaires et 2 suppléants) du CDPCMH sont membres du Conseil d'administration de l'Anfh.

Composition paritaire

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

- > **CMH:** coordination médicale hospitalière
- > **CPH:** confédération des praticiens des hôpitaux
- > **INPH:** intersyndicat national des praticiens hospitaliers
- > **SNAM HP:** syndicat national des médecins chirurgiens spécialistes et biologistes des hôpitaux publics
- > **Avenir Hospitalier.**

Missions

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



« Chaque professionnel de santé doit participer à un programme tous les trois ans. »

Le DPC est un dispositif de maintien des compétences destiné aux professionnels de santé.

L'obligation de DPC concerne l'ensemble des professionnels de santé de France, tous modes d'exercice confondus (soit 1,7 million de professionnels de santé en France). Chaque professionnel de santé doit participer à un programme tous les trois ans et à au moins deux types d'action de DPC : d'une part, la formation continue ; d'autre part, la démarche d'évaluation des pratiques professionnelles et de gestion des risques.

Ces formations sont des actions prioritaires présentées également sur la plateforme ANDPC et font l'objet d'un financement spécifique via la convention Anfh – ANDPC.

Le nombre d'actions financées sur l'agrément du DPC médical pour les professionnels médicaux correspondant à des orientations prioritaires

demeure en 2019 encore à un niveau insuffisant. Le manque de connaissances liées aux modalités d'accès aux actions prioritaires, ainsi qu'une imparfaite adaptation de l'offre de DPC « prioritaire » à l'exercice hospitalier en sont les principales explications.

En 2019, le CDPCMH poursuit son travail sur plusieurs objectifs répondant à la fois aux orientations et projets médicaux des établissements, et aux besoins de développement et d'évolution des individus :

- la réflexion avec l'ANDPC sur les leviers d'un meilleur accès des hospitaliers au DPC prioritaire ;
- le renforcement de l'offre de formation auprès des établissements et des professionnels médicaux, avec la mise à disposition d'AFN, de fiches programmes et d'un onglet « praticiens » sur le site internet www.anfh.fr ;
- le développement d'une offre de

formation proposée et achetée par l'Anfh sur des thématiques spécifiquement ciblées pour un public médical.

Les professionnels médicaux des établissements adhérents ont ainsi accès à 32 Actions de formation nationales (AFN). Elles sont destinées à différentes catégories de professionnels de santé (aides-soignants, ergothérapeutes, infirmiers, médecins, orthophonistes...), qu'ils soient libéraux ou salariés.

Quatre actions de formation nationales sont spécifiques aux médecins :

- Vie professionnelle en équipe hospitalière.
- Environnement institutionnel et comprendre ses évolutions.
- Construire un projet en équipe.
- Accompagnement du développement des compétences et des carrières.

SO

LIDA

RI

TÉ

**« Valoriser
les évolutions
individuelles est
un axe stratégique
de notre projet
social. »**

Sandrine Courroux,
responsable département formation
et développement des compétences
au CHU de Reims

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.

> 577 081 k€
collectés en 2019

0,50% & 0,75%

DPCM²

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

> 24 746 k€
collectés en 2019

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...). 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.

> 61 126 k€ collectés en 2019

0,6%

FMEP⁵

Les Études promotionnelles désignent des formations diplômantes et certifiantes du secteur sanitaire et social. Elles permettent aux agents d'évoluer dans la FPH. Cette contribution est obligatoirement versée à l'Anfh.

> 183 383 k€ collectés en 2019

4,8%

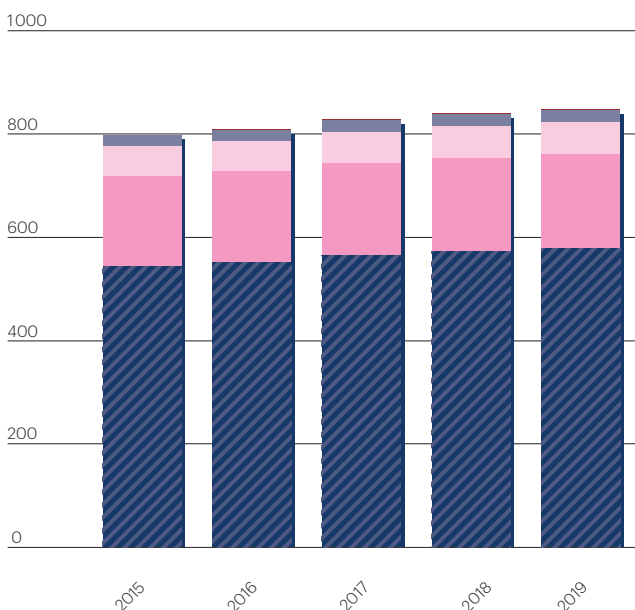
ESAT⁶

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

> 528 k€
collectés en 2019

+ DE 846,8 M€ collectés en 2019

Évolution de la collecte entre 2015 et 2019 (M€)



● PLAN ● FMPE ● CFP ● DPCM ● ESAT

En 2019, la collecte totale s'élève à plus de 846,8 M€* et est en augmentation de 1,0 % par rapport à 2018. Cette croissance s'explique par l'évolution de la masse salariale des établissements, et les nouvelles adhésions.

* hors cotisations sur exercices antérieurs, et ESAT inclus.

Lexique

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

Réforme de la Fonction publique

« Le volet le plus spécifique concerne l'entretien professionnel »

Entretien avec Emmanuelle Quillet,
directrice générale de l'Anfh

Quelles sont les conséquences principales de la loi de transformation de la Fonction publique pour la Fonction publique hospitalière ?

S'agissant d'une réforme de la Fonction publique, elle aura sur la FPH les mêmes conséquences que dans les deux autres versants (Fonction publique d'État, et territoriale) notamment s'agissant du rôle des instances de représentation du personnel (IRP), qui est un volet important.

Toutefois, le volet le plus spécifique est certainement celui qui concerne l'entretien professionnel car, dans les autres Fonctions publiques, il était déjà mis en œuvre de manière obligatoire depuis plusieurs années. Dans la FPH, en l'absence d'obligation, la situation est plus contrastée. Certains établissements l'ont mis en œuvre de façon formalisée, pas nécessairement pour tous les professionnels, d'autres non. Il y aura donc un accompagnement à proposer de la part de l'Anfh, en matière de formations, mais aussi via

l'outil Gesform Évolution et notamment son module GPMC-Entretien Professionnel.

Également, il est à noter que la réforme introduit dans les trois Fonctions publiques un nouveau dispositif de « transition professionnelle » pour répondre à la situation des agents involontairement privés d'emploi. Enfin, n'oublions pas le volet « égalité professionnelle » qui formalise de manière plus contraignante les obligations des employeurs publics en la matière.

Que cela va-t-il va changer pour les agents ?

Pour les agents, l'appropriation de l'entretien professionnel lorsqu'il n'existait pas doit être anticipée ; la préparation ne doit pas concerner uniquement l'encadrement. Le nouveau dispositif de transition professionnelle constitue un nouveau droit, mais en réalité, dans la FPH (contrairement aux deux autres Fonctions publiques), il existait déjà un financement pour les reconversions, via le CFP. C'est donc l'articulation entre les deux dispositifs qui devra être rendue suffisamment lisible pour que les

agents puissent le cas échéant en bénéficier dans les meilleures conditions.

Et pour les établissements ?

Pour les établissements, il est certain que les directions des ressources humaines vont être très mobilisées par les différents aspects de mise en œuvre de cette réforme. Les calendriers sont assez contraignants et les évolutions, nombreuses : ainsi, la détermination des lignes directrices de gestion, la mise en œuvre de l'entretien professionnel, ou du plan pluriannuel d'égalité femmes-hommes, vont demander un travail conséquent.

Quel impact sur l'action de l'Anfh ?

On peut regretter que cette réforme ne comporte en réalité que peu d'éléments relatifs à la formation, si l'on excepte le dispositif de transition professionnelle. On aurait pu espérer, par exemple, une application à la Fonction publique de l'obligation de contrôle de la qualité des organismes de formation pour tout financeur, même si dans la pratique l'Anfh a décidé d'appliquer ce principe.

L'impact sur l'Anfh va donc être celui de l'accompagnement nécessaire de la réforme auprès des établissements et des agents de la FPH : mise en œuvre des formations nécessaires, en ciblant les publics impactés. Ainsi, la réforme prévoit

« Il est certain que les directions des ressources humaines vont être très mobilisées par les différents aspects de mise en œuvre de cette réforme. »



« La réforme prévoit une formation au management obligatoire pour tous les agents publics accédant pour la première fois à des fonctions d'encadrement. »

une formation au management obligatoire pour tous les agents publics accédant pour la première fois à des fonctions d'encadrement. Dans la FPH, cela pourra rendre nécessaire des formations en direction des personnels encadrants logistiques et techniques qui n'ont pas nécessairement bénéficié d'une formation aux aspects managériaux de leur fonction.

Des formations à l'entretien professionnel pourront également être utiles : beaucoup de cadres y ont déjà été formés, mais pas nécessairement tous, et une formation des agents évalués est certainement intéressante aussi pour appréhender la manière d'utiliser cet outil pour leur développement professionnel.

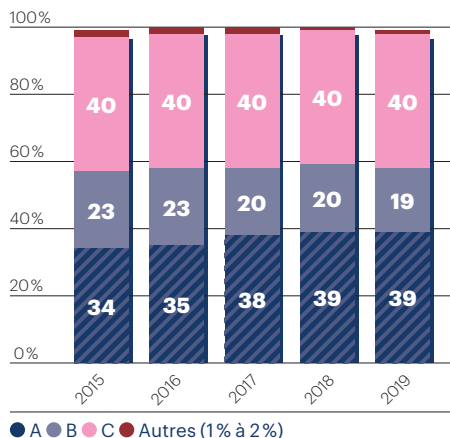
Également, cela peut nous amener à faire évoluer le module « entretien professionnel » de l'outil Gesform Évolution, qui est actuellement en cours de déploiement auprès des établissements adhérents.

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 2015 et 2019



La part des départs en formation d'agents de catégorie C se maintient. En 2019, cette catégorie représente 40% des départs en formation enregistrés sur le Plan des établissements adhérents.

Autres: principalement emplois aidés ou non répartis



65%

des départs enregistrés au titre du plan de formation concernent des agents éligibles au DPC, soit + de 630 000 départs.

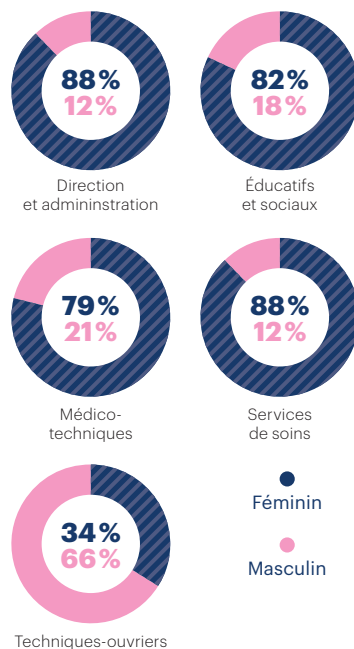
+ de 480 000

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.

2 228

établissements employant des agents de la FPH ont confié en 2019 à l'Anfh les fonds réservés au financement du plan de formation. Cette cotisation s'est élevée à **577 081 k€ en 2019** et a permis de financer **près de 976 000 départs** en formation.

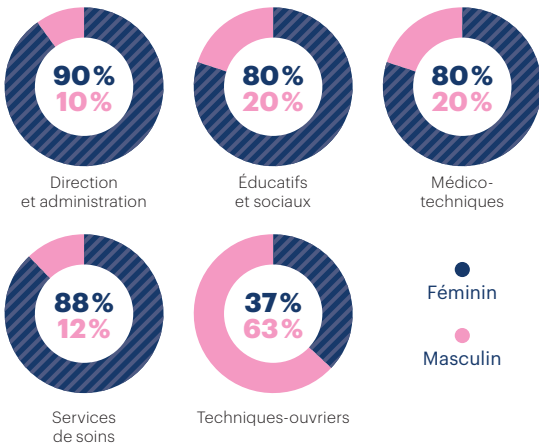
Répartition des stagiaires partis au moins une fois en formation en 2019, par genre et par filière Adhérents Plan



54,8% taux d'accès à la formation en 2019 dans la FPH (établissements adhérents Plan)

Répartition des effectifs physiques 2019, par genre et par filière

Adhérents Plan



Au sein des personnels techniques-ouvriers, les femmes partent moins en formation que les hommes : 34% des stagiaires de cette filière sont des femmes, alors qu'elles y représentent 37% des effectifs. On observe en

revanche une sur-représentation des femmes ayant suivi au moins une formation, au sein de la filière des personnels éducatifs et sociaux : elles y représentent 82% des stagiaires, contre 80% au sein des effectifs.

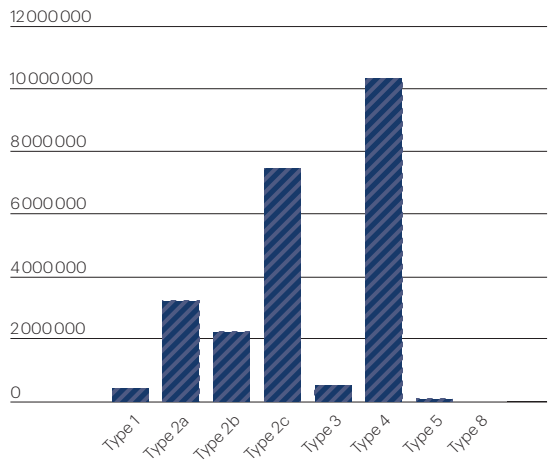
Dépôts en formation des agents éligibles au DPC sur le plan de formation 2019, par filière



6% des dépôts en formation concernent la filière « médico-technique »

94% concernent la filière « services de soins et rééducation »

Nombre d'heures de formation enregistrées au titre du Plan 2019, par type d'action



● 2019

Plus de 24,3 millions d'heures de formation ont été enregistrées au titre du plan de formation 2019 des établissements adhérents. Le volume d'heures de formation consacrées aux Études promotionnelles (type 4) représente 42% du total des heures de formation, en hausse par rapport à 2018.

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.

Études promotionnelles

Accéder à un nouveau diplôme

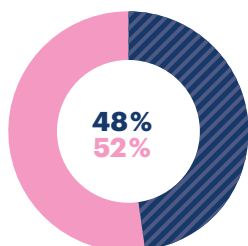
Le FMEP représente 0,6% de la masse salariale, qui sont obligatoirement versés à l'Anfh. Ce fonds est réservé au financement des Études promotionnelles. La collecte s'est élevée à 183 383 k€ en 2019.

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

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

Part des charges de formation consacrées aux Études promotionnelles



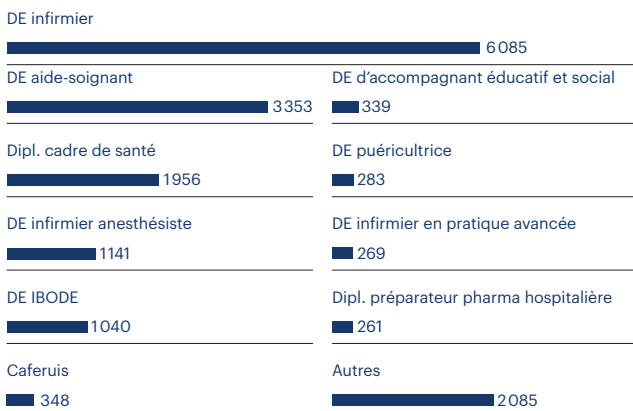
48% des charges de formation, tous fonds confondus, sont consacrés aux Études promotionnelles

Répartition des Études promotionnelles en cours en 2019 par diplôme (tous fonds confondus)

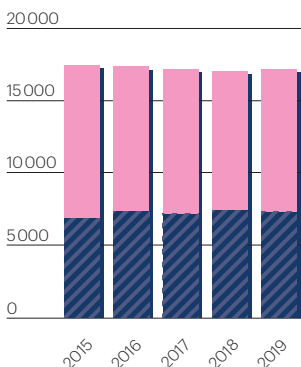


6085

Diplômes d'État d'infirmier en cours de financement en 2019



Études promotionnelles en cours de financement entre 2015 et 2019 (en nombre de stagiaires, tous fonds confondus)



En 2019, les Études promotionnelles en cours de financement concernent plus de 17 100 agents. En augmentation par rapport à 2018 (+0,7% de départs en formation), elles se composent d'une part plus importante de formations ayant débuté avant 2019. L'ensemble représente un volume de charges de 373 M€, en augmentation de 2,7% par rapport à 2018.

- EP débutant en année N
- EP ayant débuté avant l'année N

17 160 Études promotionnelles en cours de financement en 2019 (tous fonds confondus)



Questions à...

Sandrine Courroux,
responsable département formation
et développement des compétences
au CHU de Reims

« Le CHU encourage les agents à suivre une préparation au concours pour favoriser leur réussite. »

Comment sont mises en place les Études promotionnelles au sein de votre établissement ?

Valoriser les évolutions individuelles est un axe stratégique de notre projet social. Nous avons donc mis au point un véritable parcours d'Études promotionnelles, qui commence avant même l'entrée à l'école.

Le CHU de Reims encourage en effet les agents à suivre une préparation au concours pour favoriser leur réussite ; 33 agents étaient lancés ainsi dans la démarche l'année dernière. Une fois le concours d'entrée à l'école réussi, l'agent peut bénéficier

de la prise en charge financière prévue par le dispositif des Études promotionnelles.

En 2019, 70 dossiers ont été instruits et 49 ont été accordés, en fonction des besoins et priorités définis par l'établissement. L'encadrement joue bien sûr un rôle clé dans ce parcours : il doit repérer les potentiels des agents et concourir à leur développement.

Ensuite, la direction des ressources humaines, la direction des soins infirmiers et médico-techniques et nos écoles constituent les principaux interlocuteurs de l'agent et l'accompagnent tout au long de sa scolarité.

Pouvez-vous citer quelques exemples d'Études promotionnelles récentes dont ont bénéficié vos agents ?

Oui, je pense particulièrement à deux parcours...

En 2019, l'un de nos adjoints administratifs de l'accueil des urgences a débuté un parcours infirmier.

Un enseignant en activité physique adaptée (APA) qui travaillait au sein de l'unité transversale d'éducation thérapeutique a quant à lui entamé une formation en kinésithérapie.

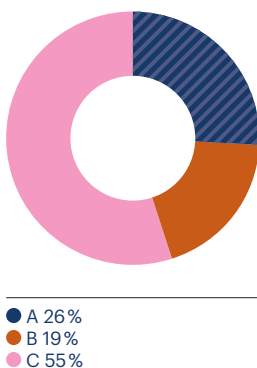
À travers ces deux exemples, on constate qu'au-delà de l'évolution de carrière « classique » comme celle d'un aide-soignant qui devient infirmier, ce dispositif est utilisé comme tremplin pour changer de filière.

Dispositifs individuels

Progresser dans son parcours

Le 0,2% – CFP-VAE-BC correspond à une contribution de 0,2% de la masse salariale. Elle a donné lieu à une collecte de 61 126 k€ en 2019. Elle est obligatoirement versée à l'Anfh et finance les Congés de formation professionnelle, les congés pour VAE et pour Bilan de compétences. Les demandes de financement sont directement présentées par les agents auprès de l'Anfh.

Répartition des dossiers de Bilans de compétences accordés en 2019, par catégorie



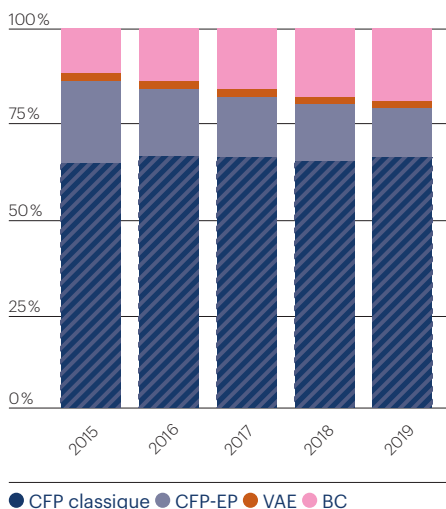
En 2019, plus de 5800 prises en charge pour un bilan de compétences ont été accordées. Ce nombre est en hausse de 8,9% par rapport à celui de 2018. 55% de ces bilans de compétences ont été accordés à des agents de catégorie C.



55%

des dossiers Bilans de compétences concernent la catégorie C

Répartition des charges de formation des dossiers en cours de financement sur l'agrément CFP, entre 2015 et 2019



En 2019, le nombre de dossiers en cours de financement au titre de l'agrément CFP, tous types confondus, progresse de 6,8% par rapport à 2018. Les dossiers classiques représentent 66% des charges de formation de cet agrément.

2861 CFP (dossiers classiques)

1385 VAE en cours de financement

5858 BC accordés et financés en 2019

509 CFP (CFP-EP)



Questions à...

Hamid Zouhairi, psychologue
au centre hospitalier de Montauban

« La VAE m'a offert la possibilité de faire évoluer ma carrière hospitalière. »

Quel a été votre parcours avant d'entreprendre une VAE ?

J'exerçais en tant qu'infirmier diplômé d'État au centre hospitalier de Montauban depuis 1997. En 2003, j'ai fait une formation longue à la thérapie familiale systémique puis j'ai participé à la création du centre de thérapie familiale et conjugale

de l'hôpital, dans lequel je travaille comme psychothérapeute familial depuis treize ans.

En 2012, un financement de l'Anfh m'a permis d'obtenir en plus mon diplôme de formation supérieure spécialisée d'université clinique familiale et pratiques systémiques.

Qu'est-ce qui vous a incité à entreprendre une VAE ?

J'ai décidé de devenir psychologue clinicien pour deux raisons principales. D'une part, faire évoluer ma carrière hospitalière en me reconvertissant : l'obtention du statut de psychologue correspond à mes activités et responsabilités actuelles de psychothérapeute, tuteur de stage, enseignant et formateur. Et d'autre part,

la VAE était l'occasion d'accroître mes connaissances dans le domaine de la psychologie en général et de la psychothérapie en particulier.

Comment s'est déroulée votre VAE ?

Pour obtenir le titre de psychologue, il faut avoir validé tout le cursus, de la licence au master 2. J'ai commencé ma deuxième année de licence à distance en 2015, puis j'ai suivi le master 1, financé par l'Anfh, en présentiel et enfin, j'ai obtenu le master 2 grâce à la VAE. C'est un cursus qui m'a demandé beaucoup de préparation en amont et de travail ensuite. Mais tous ces efforts ont été enrichissants : la VAE m'a permis de réfléchir à mes différentes activités et de leur donner du sens.

DPC médical

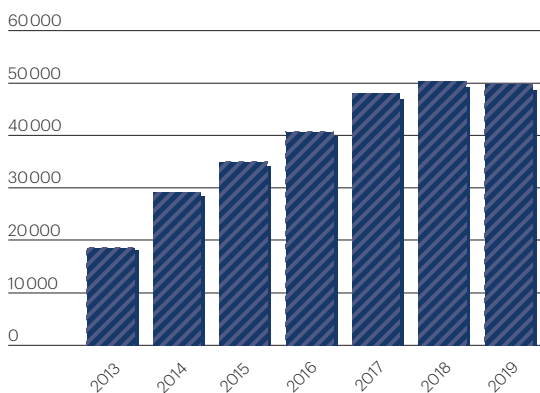
Financer le développement professionnel continu des médecins

En 2019 l'Anfh a collecté 24 746 k€ destinés au financement du Développement professionnel continu (DPC) des professionnels médicaux.

Le Développement professionnel continu est un dispositif associant l'acquisition ou l'approfondissement de connaissances et de compétences avec l'Analyse des pratiques professionnelles (APP).

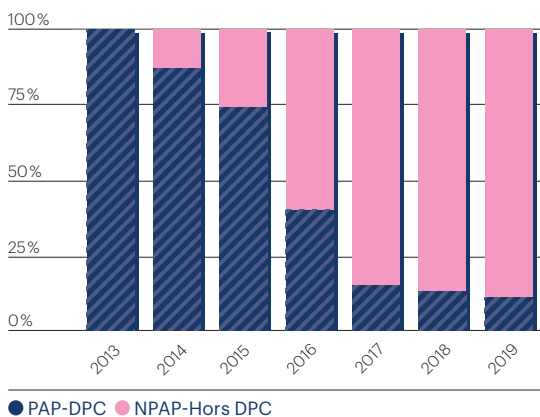
Il s'agit d'une obligation individuelle et triennale inscrite dans une démarche. L'adhésion à l'Anfh permet aux équipes médicales de bénéficier de l'accompagnement de l'Anfh et de financements complémentaires issus de l'ANDPC.

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



En 2019, plus de 49 000 départs en formation ont été pris en charge au titre de l'agrément DPC médical.

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



Le nombre de départs pour suivre une action non prioritaire (NPAP) continue d'augmenter. En 2019, ils représentent 89 % de l'ensemble des départs pris en charge au titre du DPC médical.

Questions à...

Christian Védie,

Psychiatre, président de la commission médicale d'établissement du centre hospitalier Valvert.

« L'Anfh doit permettre de favoriser les synergies et de donner les clés aux établissements. »

Comment le DPC est organisé dans votre établissement ?

Un plan de formation médicale est établi et voté par la CME de fin d'année pour l'année suivante. La priorité est donnée aux formations diplômantes et aux formations DPC et pour favoriser l'attractivité de l'établissement, les assistants ont souvent priorité sur les formations, notamment diplômantes, que leur projet soit de faire carrière dans le public ou pas. Une partie du budget est réservée pour la participation des médecins à des congrès organisés dans la région. En cours d'année, en fonction des budgets restants, des plans de formations complémentaires sont étudiés par la commission des affaires médicales. Ils prennent en compte les demandes de formation des nouveaux arrivés et celles non prévues ou non accordées faute de budget au plan initial, et permettent de répondre positivement à un maxi-



imum de demandes en ajustant les budgets au fil de l'eau.

Quel est le rôle de l'Anfh ?

L'Anfh, grâce à son organisation au niveau national et régional, doit permettre de favoriser les synergies et surtout de donner les clés aux établissements pour éviter que trop d'énergie soit déployée à réinventer le fil à couper le beurre !

Vous avez participé à l'achat de l'AFN médicale « Construire un projet en équipe ». En quoi cette thématique vous paraît-elle prioritaire ?

Si l'encadrement a bénéficié de ce type de formation, ce n'est pas le cas de nombre de médecins qui « font

de la prose sans le savoir ». La priorisation de cette thématique permet au binôme médecin-cadre de piloter ces projets, et on sait toute l'importance des copilotes pour les pilotes. La collégialité peut d'ailleurs permettre que le projet soit copiloté. La nécessaire refondation de l'hôpital public passe à notre sens par une meilleure synergie entre tous les professionnels hospitaliers, médicaux, soignants, administratifs, logistiques... Pour atteindre cette synergie il faut obtenir la participation de tous et non restreindre la vie hospitalière à un groupe d'experts. Travailler ensemble permettra peut-être d'éviter une dramaturgie permanente, et construire un projet en équipe y participera.

PRO

XI

MI

TE

« L’outil La ForMuLE facilitera nos achats de formations en nous permettant d’accéder à l’ensemble des formations achetées par l’Anfh au niveau national. »

Action de l'Anfh

Soutenir la professionnalisation des équipes formation

2302 établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics emploient, en 2019, plus de 1,06 million d'agents de la Fonction publique hospitalière (effectifs cotisants hors contrats aidés FPH). Ils consacrent au financement de la formation professionnelle de leurs agents de la FPH 2,9% de leur masse salariale.

589 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 8 469 k€.

Adhésion et cotisations

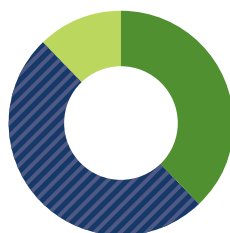
Les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux peuvent adhérer à l'Anfh au titre du 2,1% - Plan de formation.

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 2019



- Médico-social : personnes âgées
- Social/Médico-social : Handicap-Enfance-Famille
- Sanitaire

Avec sept nouvelles adhésions enregistrées en 2019, l'Anfh compte 2 228 établissements adhérents au Plan de formation, soit un taux d'adhésion de 96,8%, et un taux de couverture de 97,3%*. Les nouvelles adhésions concernent principalement le secteur médico-social/personnes âgées. 50% des établissements adhérents à l'Anfh pour la gestion de leur plan de formation relèvent de ce secteur, représentant 9% des effectifs couverts.

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

Répartition des établissements adhérents Plan par secteur, en 2019



265
adhérents

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



1109
adhérents

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



854
adhérents

dans le secteur sanitaire, représentant 87% des effectifs

2302 établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics cotisants

Questions à...

Nicolas Liron, responsable formation du CHRU de Tours.

« Nous sommes particulièrement intéressés par la mise en place de La ForMuLE. »

Comment bâtissez-vous votre plan de formation ?

Nous utilisons l'outil de l'Anfh Ges-form pour gérer notre Plan de formation. Au lieu que chacun choisisse sa formation sur catalogue en sélectionnant celle qui lui semble la plus attrayante, nous avons une présentation plus succincte, qui

oblige les agents à se renseigner et à être acteurs de leur formation. Ils doivent réfléchir à la façon dont s'est passée leur année, identifier leurs manques et la formation qui pourrait les combler. Les cadres de santé se chargent ensuite de recenser et de prioriser ces besoins de formation en fonction de l'enveloppe attribuée à chacun de nos quinze pôles.

Proposez-vous également des formations « à la demande » ?

Oui. Comme nous n'avons pas de gestion déléguée du budget de la formation continue aux pôles et directions fonctionnelles (excepté pour les journées et congrès), nous pouvons re-mutualiser les financements des formations qui ne sont finalement pas réalisées. Cette trésorerie nous permet de mener des actions ponctuelles, par exemple pour la formation d'agents qui arrivent en poste en cours d'année.

Comment travaillez-vous avec l'Anfh ?

L'Anfh nous accompagne de manière tout à fait satisfaisante sur de nombreux sujets, comme la GPMC, le CPF ou encore le Conseil en évolution professionnelle. Nous attendons à présent avec impatience la prochaine mise en place de l'outil La ForMuLE, qui facilitera nos achats de formations en nous permettant d'accéder à l'ensemble des formations achetées par l'Anfh au niveau national ou régional.



Partenariats 2019

Plusieurs sources de financements complémentaires

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

FIPHFP Fonds pour l'insertion des personnes handicapées

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

En 2019,

> **298 agents** ont suivi un parcours de formation grâce aux financements mobilisés conjointement,
> **87% de ces parcours** ont pour objectif d'assurer le maintien dans l'emploi des agents ou d'accompagner un projet de reconversion.

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

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

ARS et conseils régionaux

> **11 délégations Anfh** bénéficient d'un partenariat financier avec une ARS : démarches métiers-compétences (GPMC, cartographie régionale des métiers), qualification et EP, QVT et prévention des risques professionnels, formations des IPA, optimisation des achats, journées régionales et colloques...

> **5 délégations régionales Anfh** bénéficient d'un partenariat financier avec un Conseil régional : financements de parcours qualifiants, Études promotionnelles, autres dispositifs individuels de formation...

Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)

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

En 2019,

> **3 176 stagiaires** ont bénéficié d'actions de formation cofinancées par la CNSA et l'Anfh.
> **Parmi eux, 434 agents** ont suivi une formation diplômante, en particulier pour devenir infirmier ou aide-soignant, et **631 agents** ont été formés à la fonction d'Assistant de soin de gérontologie (ASG).

Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI)

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

CNFPT

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

« Il faut abattre les barrières et les préjugés pour favoriser le passage d'une Fonction publique à l'autre. »

Questions à...

Fabien Grange,

conseiller mobilité carrière au sein de la PFRH (plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines) du secrétariat général pour les affaires régionales (SGAR) de Bourgogne-Franche-Comté.

Comment travaillez-vous avec l'Anfh ?

Notre plateforme ressources humaines (PFRH) a pour mission de faire le lien entre les trois versants de la Fonction publique (hospitalière, territoriale et d'État) pour favoriser la mobilité des agents. Bien évidemment, l'Anfh est un acteur incontournable pour la FPH et c'est donc naturellement que nous sommes partenaires sur de nombreuses missions d'animation, comme les forums inter-régionaux de la mobilité dans la Fonction publique ou autres réunions du réseau des conseillers mobilité-carrière.

Compte-t-on beaucoup de passages entre la FPH et les autres Fonctions publiques ?



Non, la mobilité en intra-versant est déjà assez basse, à environ 9%, et la mobilité inter-versants est encore plus faible, de l'ordre de 0,7%. La mobilité entre la FPH et les autres Fonctions peut en outre être plus restreinte, car la FPH est une filière de soin, aux compétences particulières. Par exemple, une aide-soignante qui veut se réorienter dans les ressources humaines en préfecture aura plus de nouvelles compétences à développer qu'un comptable qui passe d'un versant à un autre.

Quels sont les freins à lever pour favoriser cette mobilité ?

Il faut d'abord travailler sur les compétences transposables et transférables pour trouver des passerelles et sur l'accompagnement des agents lors de leurs transitions. Il est aussi indispensable d'abattre des barrières et des préjugés : montrer qu'il est possible de passer d'une Fonction publique à une autre, faire connaître les métiers et leurs compétences, etc. C'est là tout le sens de notre travail avec l'Anfh.

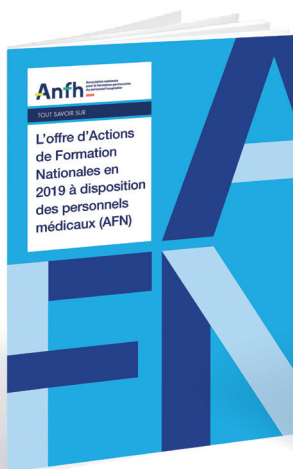
L'offre de formation de l'Anfh

Des actions clés en main

En 2019, l'Anfh s'est mobilisée pour accompagner les établissements sur le champ de l'achat et de l'ingénierie de formation : développer l'offre de formation accessible aux adhérents et aux agents, faciliter et sécuriser les achats de formation, contribuer à la mise en place d'actions de formation partagées entre établissements d'un même GHT (Groupement hospitalier de territoire) ou GCSMS (Groupement de coopération sociale et médico-sociale).

Les actions de formation régionales et coordonnées

En 2019, l'offre de formation de l'Anfh s'est enrichie sur de nombreux thèmes : prise en charge des personnes dépendantes, développement RH, management, QVT, achat, organisation des GHT... Elle s'est aussi développée au bénéfice des professionnels médicaux, dans le cadre de formations dédiées (ex : construire un projet en équipe) ou pluri-professionnelles. Plus de 57170 stagiaires ont participé à des actions de formation organisées par l'Anfh, dont 26 405 pour lesquels l'action a été financée sur les fonds mutualisés. De nombreux adhérents ont également eu recours à leur délégation pour déployer, au sein de leur établissement, une formation achetée par l'Anfh. L'Anfh agissant en tant que « centrale d'achat » pour le compte des établissements adhérents, ils peuvent commander ces formations, sans mise en concurrence préalable.



57 170

stagiaires ont participé à une action de formation organisée par les délégations, soit + 14,5% par rapport à 2018

Achat de formation Des outils et un accompagnement de proximité

Pour accompagner les adhérents dans la dématérialisation et la sécurisation de leurs achats de prestations de formation, l'Anfh met à leur disposition une plateforme d'achat en ligne. En 2019, près de 4 000 organismes de formation y sont désormais inscrits.

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

Un accompagnement de proximité est proposé avec des journées, ateliers ou interventions en établissements réalisés en 2019 sur la thématique de l'achat public de formation.

Groupements hospitaliers de territoire

À la fin 2019, plus de 1000 personnes ont suivi l'une des formations proposées par l'Anfh dans le cadre de son offre spécifique aux Groupements hospitaliers de territoire (GHT). Construites par des experts et professionnels de la FPH, en relation avec la DGOS, ces formations s'adaptent au contexte territorial et peuvent être déployées en « inter » ou « intra-GHT ». Elles bénéficient de financements nationaux sur les fonds mutualisés de l'Anfh, de manière à favoriser l'accès de tous à ces formations, qu'il s'agisse des directions, encadrants, équipes médico-soignantes ou personnels des fonctions-supports. En proximité, les délégations accompagnent les acteurs des établissements-supports et parties, pour identifier les enjeux et besoins partagés, soutenir le déploiement des projets menés au sein du GHT et contribuer à la mise en œuvre d'actions de formation coordonnées.

L'offre de formation dédiée aux GHT

> Management :

Résolution de cas pratiques en équipes de direction - Manager à l'échelle d'un GHT.

> Équipes médico-soignantes :

Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du PMP-PSP.

> Équipes RH-Formation :

Coordination de la formation au sein d'un GHT - Responsables et chargés de formation au sein d'un GHT.

> Équipes SI :

Systèmes d'information convergents (parcours en 6 modules).

> Acteurs des achats :

Fondamentaux de l'achat public en GHT - Management et animation de la fonction Achat en GHT - Contrôle de gestion Achat en GHT.

L'offre de services de l'Anfh

Éclairer les démarches métiers/compétences

En 2019, 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.

80%

des agents non médicaux de la FPH ont été couverts, fin 2019, par une cartographie régionale des métiers.

22

projets territoriaux, régionaux ou interrégionaux ont été soutenus au plan national en 2019.

Cartographie et observation des métiers

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

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

> **En 2019**, le déploiement ou les réactualisations de cartographies des personnels non médicaux à l'échelle des grandes régions se sont ainsi poursuivis : Grand Est, Bourgogne-Franche-Comté, Centre, Guyane, Auvergne-Rhône-Alpes, PACA, Nouvelle Aquitaine, Bretagne, Pays de la Loire, Martinique. La 1^{re} cartographie des personnels médicaux en région PACA a également été réalisée.

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

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

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

Projets thématiques

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

Par exemple, en 2019, l'Anfh a notamment poursuivi ses efforts pour :

> **soutenir les établissements dans la mise en place de démarches « RSE »** (Responsabilité sociale et environnementale),

+35,22%

d'utilisateurs ont initié au moins une session dans la plage de dates sélectionnée

230 693

utilisateurs du site anfh.fr



de qualité de vie au travail ou de prévention des Risques psycho-sociaux (RPS);

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

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

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

Datadock

Les instances de l'Anfh ont fait le choix de contribuer au mouvement général visant à favoriser l'amélioration de la qualité des organismes de formation.

Datadock contribue à garantir la qualité des organismes de formation auxquels les établissements de la FPH font appel.

Les règles de référencement Anfh, notamment basées sur Datadock, y contribuent.

Logiciels Gesform, Gesplan, Gesform Évolution

Pour gérer l'ensemble du processus de formation, l'Anfh met actuellement à disposition de ses adhérents le logiciel Gesform :

1098 établissements sont équipés de Gesform ; 880 établissements bénéficient par ailleurs de Gesplan.

Après une phase de pilotage auprès de 3 établissements et des établissements de la délégation Alpes, soit 60 établissements, le déploiement de Gesform Évolution a été mis en œuvre dès janvier 2019 auprès de 11 délégations : Corse, Aquitaine, Limousin, Poitou, Picardie, Guyane, Océan Indien, Nord-Pas de Calais, Haute Normandie, Basse Normandie et Martinique.

Fin 2019, 370 établissements utilisent Gesform évolution.

Environ 650 personnes ont pu être formées par le Service informatique au travers de 60 sessions de formation et 11 journées de présentation de l'outil. Le déploiement se poursuivra jusqu'en 2021.

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

Site web

www.anfh.fr a été conçu en design adaptatif, le site est ergonomique, il facilite la consultation de ses ressources documentaires.

Une évolution ergonomique a été faite, avec la mise en place d'une page/interface grande région qui permet de répondre à la problématique de visibilité des 16 régions sur la Home Page.

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

Côté fonctionnalités, il est possible de créer un espace personnel, d'accéder à des espaces collaboratifs, d'utiliser la plateforme dématérialisée des achats de formation, de consulter les différents sites de l'Anfh dont le Guide des métiers...

www.anfh.fr

Les supports de communication de l'Anfh

Des informations pour les établissements

La Lettre de l'Anfh

4 parutions de la lettre ont été proposées en 2019: 14 000 envois.

Les principales thématiques abordées dans la LDA en 2019 ont été les suivantes:

LDA N°67

À la une: Les adhérents de l'Anfh Limousin s'engagent en faveur de la qualité de vie au travail.

Dossier: Handicap et travail: les atouts de l'action coordonnée et de la sensibilisation.

LDA n°68

À la une: La centrale d'achat + mise en avant des 16 délégations territoriales.

Dossier: Bilan sur les 1^{es} cartographies « grande région » (Grand Est et Bourgogne Franche-Comté).

LDA n°69

À la une: La nouvelle plateforme d'achat de l'Anfh.

Dossier: Le développement durable dans les hôpitaux.

LDA n°70

À la une: Égalité Femmes-Hommes.

Dossier: Les nouvelles modalités de compétences.



Des guides & des supports de communication pour informer

L'Anfh met à la disposition des personnels des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux adhérents de nombreuses ressources sur la formation, l'hôpital et la santé.

Toutes les publications de l'Anfh:
www.anfh.fr/publications

Vidéos

En 2019, 27 nouvelles vidéos ont été placées sur la chaîne YouTube de l'Anfh (11 nationales et 16 régionales).

Ces vidéos proposent des interviews et des reportages dans les établissements, mais aussi des animations didactiques sur les dispositifs de formation.

Toutes les vidéos de l'Anfh:
www.youtube.com/ANFHfilm



Le prix Anfh

Valoriser les initiatives originales, développer les compétences

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

1.

Grand prix Anfh

« Les bons gestes et postures pour prévenir les TMS en EHPAD »

Depuis plus de deux ans, deux aides-soignantes et une ergothérapeute de l'EHPAD des Signolles forment l'ensemble des agents aux bonnes pratiques de manutention des personnes âgées. Gestes, postures ou attitudes sont au programme de cette formation de terrain qui diminue l'usure professionnelle des soignants et améliore la qualité de la prise en charge des résidents.

2.

Prix management et organisation du travail

« Du bon usage de la solution hydroalcoolique »

Ludique, pragmatique, efficace et économique : ces mots clés résument la formation portée par une infirmière hygiéniste du CHIC Alençon-Mamers. Sa finalité ? Re-sensibiliser les soignants aux enjeux

et aux bonnes pratiques de l'hygiène des mains. Le dispositif repose sur deux points clés, l'implication et la réflexion des professionnels.

3.

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

« Améliorer la posture soignante vis-à-vis des patients obèses »

Face à des mécontentements de patients obèses suite à leur prise en charge, le CHU de Reims a déployé une formation afin d'interroger les soignants sur leur regard et de les sensibiliser aux répercussions de gestes et de postures inadaptées. Elle est animée par une diététicienne, un médecin nutritionniste, une psychologue et une cadre de santé.

4.

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

« Favoriser le bien-être et l'éveil

des sens chez les patients cérébrlésés »

Depuis 2017, l'unité EVC/EPR du CH d'Uzès développe une approche novatrice de prise en charge des personnes cérébrlésées, lourdement dépendantes. Associant qualité de soins et qualité de vie, cette démarche s'appuie sur un plan de formation ayant comme fil conducteur la mise en place d'ateliers d'éveil multi-sensoriels. Ambition : obtenir la détente là où séjournait la souffrance.

5.

Prix Développement professionnel continu (DPC) médical et paramédical

« Les soins sans consentement en psychiatrie : une décision collégiale »

À Marseille, les psychiatres des différents services du CH Valvert se réunissent une fois par trimestre afin d'échanger autour de cas cliniques complexes. Inscrit dans le plan DPC de l'établissement, ce groupe d'analyse de pratiques éclaire les choix des professionnels dans le cadre d'une mesure de prise en charge spécifique qui engage leur responsabilité : les soins ambulatoires sans consentement.

Les vidéos des reportages dans les établissements lauréats sont sur la chaîne Youtube de l'Anfh.

L'Anfh

16 délégations régionales

26 délégations territoriales

En 2019, **7 nouveaux adhérents** totalisant près de **500 agents** ont fait le choix de confier les fonds dédiés au plan de formation à l'Anfh.

L'Anfh propose aux établissements de lui confier la gestion de tout ou partie des fonds pour la gestion du DPC médical: **3 nouveaux établissements** ont rejoint l'Anfh en 2019.

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

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

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

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

BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

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

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

BRETAGNE

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

CENTRE-VAL DE LOIRE

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

CORSE

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

GRAND EST

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

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

Anfh Lorraine

lorraine@anfh.fr

www.anfh.fr/lorraine

85 établissements adhérents plan de formation

24 établissements adhérents DPC médical

4 GHT

GUYANE

Anfh Guyane

anhf.guyane@anfh.fr

www.anfh.fr/guyane

4 établissements adhérents plan de formation

HAUTS-DE-FRANCE

Anfh Nord-Pas de Calais

nordpasdecalsais@anfh.fr

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

102 établissements adhérents plan de formation

34 établissements adhérents DPC médical

8 GHT

Anfh Picardie

picardie@anfh.fr

www.anfh.fr/picardie

82 établissements adhérents plan de formation

28 établissements adhérents DPC médical

6 GHT

ÎLE-DE-FRANCE

Anfh Île-de-France

iledefrance@anfh.fr

www.anfh.fr/ile-de-france

124 établissements adhérents plan de formation

22 établissements adhérents DPC médical

15 GHT

MARTINIQUE

Anfh Martinique

martinique@anfh.fr

www.anfh.fr/martinique

12 établissements adhérents plan de formation

8 établissements adhérents DPC médical

1 GHT

NORMANDIE

Anfh Basse-Normandie

bassenormandie@anfh.fr

www.anfh.fr/basse-normandie

75 établissements adhérents plan de formation

20 établissements adhérents DPC médical

6 GHT

Anfh Haute-Normandie

hautenormandie@anfh.fr

www.anfh.fr/haute-normandie

75 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

73 établissements adhérents plan de formation

20 établissements adhérents DPC médical

1 GHT

Anfh Poitou-Charentes

poitoucharentes@anfh.fr

www.anfh.fr/poitou-charentes

79 établissements adhérents plan de formation

23 établissements adhérents DPC médical

5 GHT

OCCITANIE

Anfh Languedoc-Roussillon

languedocroussillon@anfh.fr

www.anfh.fr/languedoc-roussillon

102 établissements adhérents plan de formation

32 établissements adhérents DPC médical

6 GHT

Anfh Midi-Pyrénées

midipyrenees@anfh.fr

www.anfh.fr/midi-pyrenees

109 établissements adhérents plan de formation

33 établissements adhérents DPC médical

8 GHT

OCÉAN INDIEN

Anfh Océan Indien

oceanindien@anfh.fr

www.anfh.fr/ocean-indien

8 établissements adhérents plan de formation

5 établissements adhérents DPC médical

1 GHT

PAYS-DE-LA-LOIRE

Anfh Pays de la Loire

paysdelaloire@anfh.fr

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

157 établissements adhérents plan de formation

24 établissements adhérents DPC médical

5 GHT

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

Anfh Provence-Alpes-Côte-d'Azur

provence@anfh.fr

www.anfh.fr/provence-alpes-cote-d-azur

146 établissements adhérents plan de formation

35 établissements adhérents DPC médical

6 GHT

L'Anfh en chiffres

Les chiffres clés 2019

Adhérents

2 228

établissements
adhérents à l'Anfh

2,1% - Plan de formation

96,8%

d'établissements adhérents
à l'Anfh en 2019

Données financières



Plus de 846,8 M€

collectés en 2019, hors
cotisations sur exercices
antérieurs, et ESAT inclus.

Répartition de la collecte



577 081 k€

2,1% Plan

61 126 k€

0,2% CFP-VAE-BC

183 383 k€

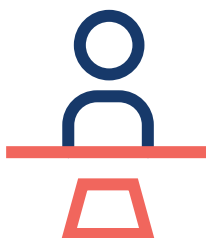
0,6% FMEP

24 746 k€

DPC médical

528 k€

ESAT



54,8%

de taux d'accès à la formation,
soit plus d'un agent sur deux
accédant à la formation.

Activité

**Près de
976 000**

départs en
formation au titre
de l'agrément Plan.



17 160

Études promotionnelles
en cours de réalisation
en 2019, tous fonds
confondus.



**Plus de
2800 CFP**

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



**Plus de
1300 VAE**

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



**Plus de
5800**

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



Anfh

Siège
265, rue de Charenton
75012 Paris

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