L'ANFH dévoile les chiffres 2019 de la formation dans la Fonction Publique Hospitalière et le 13ème palmarès du Prix ANFH

Rapport d'activité de l'ANFH

L'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH), OPCA de la Fonction Publique Hospitalière, publie aujourd'hui son rapport d'activité 2019 et les grands chiffres clés à retenir de l'an passé. Cette année 2019 a également été marquée par l'adoption du projet stratégique 2020-2023, projet qui vise à accompagner les parcours des agents, notamment au travers de dispositifs de formations qualifiantes et certifiantes et les établissements dans leurs politiques de formation et de ressources humaines.

Les chiffres à retenir pour l'année 2019

- Près de **976.000** départs en formation enregistrés au titre du Plan de formation des établissements ;

- **17.160** études promotionnelles en cours de financement en 2019 ; l'ANFH y consacre, tous dispositifs confondus 48 % des fonds qu'elle gère ;

- 2.861 agents en cours de CFP [1] ;

- 1.385 agents en cours de VAE [2] ;

- 5.858 bilans de compétences accordés et financés ;

L'ANFH a collecté **plus de 846,8 millions d'euros** en 2019.

La fonction publique hospitalière affiche un taux d'accès à la formation important : **54,8 % des agents sont partis au moins une fois en formation en 2019**
.

Palmarès du prix ANFH 2020 : 5 actions récompensées

Cette édition 2020 met en exergue les belles initiatives qui aident les professionnels à mieux vivre leur activité au quotidien.

Le Grand Prix

Méditation de pleine conscience à destination du personnel pour l'amélioration de la qualité de vie au travail

Centre hospitalier intercommunal des Vallées de l'Ariège (Midi-Pyrénées)

Un premier petit groupe de cadres a été formé, à la demande de Julie Jardon et Isabelle Rebeu, toutes deux médecins urgentistes au CHIVA, à la méditation de pleine conscience. Appréhender et gérer son stress étant indispensable dans les métiers du soin, la méditation de pleine conscience permet de s'inscrire dans l'instant présent et de ne pas se laisser envahir par des émotions ou pensées parasites. Au moins deux des agents qui ont suivi cette formation seront appelés à devenir à leurs tours formateurs afin de proposer la pratique de la méditation de pleine conscience à tout le personnel du CHIVA.

Les objectifs de cette formation :

- Initier les agents hospitaliers à la méditation de pleine conscience et les aider à pérenniser leur pratique
- Offrir à ceux qui le souhaitent un nouvel outil de gestion du stress
- Améliorer la qualité de vie au travail

Le Prix métiers et compétences sociales et médicales

Mise en place d'une prévention globale durable de l'usure professionnelle

Ehpad Les Châtaigniers (Poitou-Charentes)

Pour que chaque agent trouve et apprécie sa place au sein de l'établissement, l'Ehpad Les Châtaigniers a établi un plan d'actions sur plusieurs années avec comme point de **départ une formation pour la prévention de l'usure professionnelle**
. Pour remédier aux quatre problèmes majeurs identifiés (la charge de travail ; la cohésion d'équipe et entre les équipes ; les agents qui ne peuvent pas évoluer dans leur carrière ; l'accueil et l'intégration des nouveaux agents),
l'Ehpad Les Châtaigniers a mis en place plusieurs dispositifs
: un système de tutorat pour les nouveaux agents afin d'avoir une vision globale de l'Ehpad ; un livret d'accueil pour les nouveaux agents et un livret de tuteur pour encadrer et standardiser la procédure ; une grille d'évaluation pour vérifier l'acquisition des connaissances sur l'établissement et le matériel ; la diffusion d'une lettre d'information mensuelle ; un livre d'accueil de l'élève soignant ou de l'aide-soignant ; l'option «Vis mon Métier» qui permet à ceux qui le souhaitent de suivre pendant une journée un collègue d'un autre service…

Les objectifs de cette formation :

- Lutter contre l'usure professionnelle en améliorant la qualité de vie au travail
- Améliorer l'accueil des nouveaux agents et des étudiants
- Favoriser la cohésion inter-équipes

Le Prix DPC médical et paramédical

Parcours patient en situation de handicap entre

le Centre hospitalier d'Avranche-Granville et le Centre d'Accueil et de Soins Saint James

Centre hospitalier d'Avranches-Granville (Basse-Normandie)

Attaché à mettre en oeuvre des formations pluriprofessionnelles, le centre hospitalier d'Avranches-Granville a souhaité appliquer cette méthode à la **prise en charge du patient en situation de handicap avec la mise en situation sur deux établissements, pour que le sanitaire et le médico-social s'entraînent à une bonne coordination des services**
. Cette action répond au projet régional de santé qui comporte un focus particulier sur les

personnels vulnérables. Pendant deux jours, les professionnels de Saint James et du CHAG ont travaillé sur plusieurs scénarii sur des mannequins face caméra.

Les objectifs de cette formation :

- Optimiser le parcours des patients en situation de handicap entre les établissements
- Faire découvrir le travail des équipes de chaque service et établissements les uns aux autres
- Faciliter la communication interprofessionnelle

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

Sensibilisation aux violences intrafamiliales

Centre hospitalier Bretagne Sud (Bretagne)

Car une femme meurt tous les trois jours victimes de son conjoint en France, le groupe hospitalier Bretagne Sud (regroupant des établissements sur deux départements, le Finistère et le Morbihan), a souhaité proposer **une formation ouverte à tous ses agents, soignants ou non, pour apprendre à reconnaître et à aider les victimes**
. La formation d'une journée se déroule en deux temps : une matinée d'apports théoriques sur les violences intrafamiliales avec la définition des différents types de violences, les sanctions et le cadre légal ainsi que la présentation des ressources à disposition des victimes et de ceux qui veulent les aider. L'après-midi consiste en un temps d'échanges par atelier entre les participants et les formateurs, autour de la plainte et de la posture professionnelle.

Les objectifs de cette formation :

- Sensibiliser le personnel aux violences intrafamiliales
- Apprendre à repérer les victimes et savoir les aider
- Mettre en place une procédure uniformisée de prise en charge des victimes sur le GH

Le Prix management et organisation du travail

La formation et l'implication des acteurs :

les clés du succès du maintien dans l'emploi

Centre hospitalier de Villefranche-de-Rouergue (Midi-Pyrénées)

Les métiers hospitaliers sont physiquement difficiles et entrainent couramment des inaptitudes. **Pour que l'inaptitude à la fonction ne soit plus synonyme d'invalidité ou de retraite forcée, le centre hospitalier de Villefranche-de-Rouergue a fait évoluer sa politique de ressources humaines afin de reclasser sur des postes vacants le plus possible ses agents qui ne peuvent plus exercer leurs fonctions originelles**
. Afin d'éviter les déceptions ou incompatibilités, le centre hospitalier a mis en place une option «Vis ma vie» qui permet aux agents en reclassement de tester un poste pendant une ou deux semaines afin de vérifier l'adéquation du métier avec ses envies et ses compétences. Si l'évaluation menée en parallèle confirme que l'agent remplit bien ses nouvelles fonctions, s'en suivent des formations et tutorats afin d'aligner les compétences de l'agent aux exigences du poste.

Les objectifs de cette formation :

- Limiter au maximum les départs à la retraite pour invalidité
- Reclasser les agents sans créer de nouveaux postes
- Assurer à chacun sa place et une reconnaissance au sein de l'hôpital

L’ANFH en bref –

OPCA de la fonction publique hospitalière, l’Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH) est agréée par le Ministère de la Santé pour collecter et gérer les fonds consacrés au financement du plan de formation (2,1% de la masse salariale), du Congé de formation professionnelle (CFP), congés pour VAE et pour Bilan de compétences (0,2% de la masse salariale), des études promotionnelles (0,6%),de la formation professionnelle des travailleurs handicapés pris en charge par les ESAT (4,8%) des agents de la Fonction publique hospitalière et du Développement professionnel continu (DPC) médical (0,5% et 0,75% de la masse salariale médicale) des personnels médicaux de ses établissements. En complément de la gestion des 846,8 millions d’euros collectés, l’ANFH offre à ses adhérents et leurs agents un ensemble de services visant à les accompagner dans la gestion de la formation, des compétences et des métiers : veille, information, offre de formation, outils méthodologiques, supports de communication… Reposant sur trois valeurs structurantes - paritarisme, solidarité et proximité - environ 500 administrateurs et 26 délégations territoriales regroupées en 16 délégations régionales œuvrent depuis 1974 pour l'égalité d'accès à la formation continue et le développement des compétences des agents employés par les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics, soit plus d’un million de personnes.