



FPH : DPC, FORMATIONS ET COMPÉTENCES

**RAPPORT
D'ACTIVITÉ
2013**





10K €

A

2013

0,6%

%

100%

365

LE MOT DU PRÉSIDENT ET DU VICE-PRÉSIDENT

“L’obstination est le chemin de la réussite”, disait Charlie Chaplin. C’est sûrement le mantra qu’ont dû se répéter nos prédécesseurs, membres des instances nationales, à chaque étape du développement de l’ANFH : création de l’association, des délégations régionales, développement des adhésions, création du CFP, multiplication des financements d’études promotionnelles...

Le dialogue, l’écoute et la volonté de faire avancer le droit à la formation animent, depuis les origines les membres des instances nationales, régionales et les salariés de l’ANFH. Aujourd’hui, année où nous célébrons le quarantième anniversaire du seul Opcv du secteur public, les chiffres nous prouvent que nous avons raison. En 2013, 56,8% des agents de la fonction publique hospitalière ont accédé à la formation, près de 18 500 études promotionnelles ont été financées, plus de 983 000 départs en formation ont été possibles et les professionnels médicaux, à leur tour, ont fait confiance à l’ANFH pour gérer le développement professionnel continu (DPC). Les enjeux demeurent importants. Au moment des bilans, nous constatons que la formation professionnelle a pris une place importante dans le paradigme de la gestion des ressources humaines hospitalières et médico-sociales. Nous continuons de défendre et d’animer cette réalité.

Nicolas Estienne (FHF) – Président de l’ANFH

Jean-Claude Bayle (CFDT) – Vice-Président de l’ANFH

SOMMAIRE

Temps forts	4
Grand témoin	6
LE PARITARISME	8
Gouvernance paritaire	10
L’ANFH fête son quarantième anniversaire	11
Projet stratégique 2012–2015	12
DPC, un démarrage prometteur	13
Projet stratégique 2012–2015 par les délégations régionales ANFH	14
Une priorité : les études promotionnelles	15
LA SOLIDARITÉ	16
L’ANFH, Opcv de la FPH collecte cinq fonds	18
2,1% Plan de formation	20
0,6% Fonds mutualisé pour les études promotionnelles	24
0,2% CFP-VAE-BC	26
0,5% et 0,75% – DPC médical	28
11 900 k€ de financements complémentaires en 2013	30
LA PROXIMITÉ	32
2 451 établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics	34
Soutenir les démarches GPMC	36
L’offre de formation de l’ANFH	38
Outils pour les professionnels formation-métiers-compétences	40
www.ANFH.fr	42
26 délégations régionales ANFH	44
Chiffres-clés 2013	48

TEMPS FORTS 2013

Une sélection de moments-clés, qui, sans être exhaustifs, donnent un aperçu de la vie et de l'activité de l'ANFH tout au long de l'année.

1^{ER} JANVIER

Entrée en vigueur de l'obligation annuelle de DPC pour tous les professionnels de santé.

12 AVRIL

Signature d'une convention cadre relative aux emplois d'avenir, entre l'État, la FHF et l'ANFH.

22 AVRIL

Parution de l'enquête GPMC : 95 % des établissements plébiscitent l'accompagnement ANFH.

17 JUIN



Cérémonie de remise des prix ANFH

Grand Prix

Lauréat : EPSOMS Georges Couthon & Nicolas Roussel
Action primée : reconnaissance des compétences.

Catégorie « développement professionnel continu médical et paramédical »

Lauréat : CHU de Grenoble
Action primée : gestion pluridisciplinaire de la maladie de Parkinson.

Catégorie « amélioration de la qualité des soins et de la prise en charge des patients »

Lauréat : Maison de retraite intercommunale des Abers
Action primée : Ils forment, nous formons : actions vécues au quotidien pour les adultes âgés.

Catégorie « métiers et compétences sociales et médico-sociales »

Lauréat : CHU de la Réunion
Action primée : DAEU métiers de l'hôpital

25 JUIN

Lancement du guide sur la mise en œuvre du DPC. www.anfh.fr/site/guide-du-dpc

15 JUILLET

Parution des résultats du baromètre de satisfaction des établissements adhérents à l'ANFH : la note moyenne est de 8/10.

6 SEPTEMBRE

Séminaire de clôture du projet européen ECETIS (dispositif de formation pour les évaluateurs de compétences), mené avec six partenaires dans le cadre du programme Leonardo Da Vinci.

26-27 SEPTEMBRE

Aux "rencontres RH", l'ANFH a participé à l'atelier "donner sa place à la génération Y" et présenté aux établissements de la FPH une [plateforme en ligne](#) au service de la formation sur le management.

12 DÉCEMBRE

Nicolas Estienne (FHF) est élu [président](#) de l'ANFH. Jean-Claude Bayle (CFDT) est élu [vice-président](#).

31 DÉCEMBRE

Bilan en cette fin d'année : près d'un quart des [personnels hospitaliers médicaux](#) ont réalisé un programme de DPC. [27 nouvelles structures](#) ont adhéré à l'ANFH (11 200 agents). Le taux de formation s'est élevé à [56,8%](#).

GRAND TÉMOIN

« AU FIL DES ANNÉES, L'ANFH A PRIS
UNE PLACE UNIQUE AU SEIN DE LA
COMMUNAUTÉ HOSPITALIÈRE »

“L'ANFH est un
partenaire important
et précieux pour
l'ARS sur la dimen-
sion prospective
régionale.”

J'ai occupé la fonction de directeur général de l'ANFH de 1986 à 1994, j'en garde un souvenir profond et... remuant sur le plan humain ! Ce furent huit très belles années, qui ont à la fois consolidé ma carrière et m'ont enrichi humainement. Une sorte de parenthèse, entre deux périodes de direction d'hôpital.

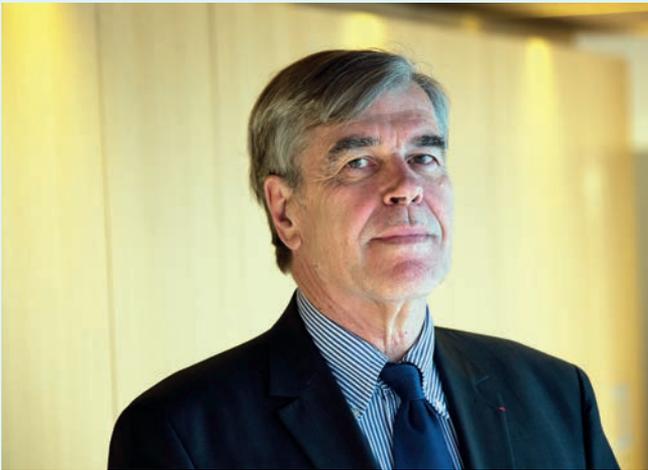
Le statut associatif, la souplesse, la réactivité, le paritarisme, autant d'éléments qui m'ont séduit, même si je ne connaissais rien au départ au secteur de la formation continue...

À mon arrivée, l'ANFH comptait un millier d'adhérents et nous avons développé une politique d'adhésion, avec un objectif de cent nouveaux adhérents par an. Un véritable challenge collectif avec une équipe et des présidents successifs, grâce auxquels nous avons réalisé des choses remarquables.

À travers la décentralisation, le paritarisme, la dimension mutualisation, le travail était passionnant, le tout avec une exigence de rigueur de gestion importante. Il s'agissait de contenir les frais de gestion tout en développant l'ANFH.

Et cela a fonctionné, grâce à une présence sur le terrain et une démarche “marketing” qui ont convaincu des établissements importants. Il fallait les éclairer sur la plus-value qu'apportait la cotisation à l'ANFH : le financement de formation, mais aussi toute une offre de services et d'outils RH.

Ces grands établissements ont servi de locomotives, entraînant l'adhésion de nombreuses structures de toute taille. L'autre grand chantier a été celui de la mise en œuvre du congé de formation professionnelle (CFP), avec une contribution versée obligatoirement à l'ANFH par tous les établissements hospitaliers. L'ANFH s'est vu ainsi confier par l'État la gestion de ce nouveau fonds. Cela représentait une chance inouïe, une clé d'entrée formidable pour les non-adhérents, une vitrine



PAUL CASTEL

Directeur général de l'Agence
régionale de santé (ARS)
Provence-Alpes-Côte d'Azur

de notre savoir-faire. Et en même temps une reconnaissance de l'expertise de l'ANFH par l'État. Après ces huit années, il m'a été difficile de partir. Mais plus je restais à l'ANFH, plus je m'éloignais de la fonction de direction hospitalière, ma vraie vocation, aussi je savais qu'il fallait que je ferme la parenthèse ANFH. J'ai alors repris des fonctions de direction hospitalière, en 1994, au CHU de Strasbourg, puis aux Hospices civils de Lyon, avant d'être nommé inspecteur général des affaires sociales. Je suis à présent sorti du champ du management hospitalier et c'est donc un regard "extérieur" que je porte sur L'ANFH. Depuis l'ARS, je la vois comme un partenaire précieux, majeur. Au fil des années, avec l'évolution du nombre d'adhérents et la politique développée d'aide aux établissements, de service, elle a pris une place unique au sein de la communauté hospitalière, en interaction avec les employeurs, les salariés, le ministère et les politiques de santé publique. Le travail que nous menons ensemble en PACA l'illustre bien. Notre partenariat, concrétisé par des conventions de financement, va de la GPMC à des actions spécifiques sur le handicap, en passant par la prévention des risques psycho-sociaux. Par exemple, sur ce dernier point, un "baromètre social" mesure les problématiques de souffrance au travail. Plusieurs milliers de réponses ont été récoltées et constituent un véritable outil d'orientation pour les RH des établissements. Ainsi, si globalement les besoins sont satisfaits en PACA, on se rend compte de disparités départementales.

L'ARS partage avec l'ANFH cette vision prospective de l'évolution des métiers et veille à apporter une écoute attentive des besoins exprimés par les salariés des établissements. C'est ensemble que nous devons apporter des solutions.

«

...

»

”



PARITARISME

1 000
ADMINISTRATEURS
BÉNÉVOLES

« Aujourd’hui, l’ANFH s’emploie à être “aux côtés de” plus de 900 000 agents, avec ses 26 délégations régionales et plus de mille administrateurs bénévoles. »

Le Bureau national de l’ANFH



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 déterminent les orientations de l'ANFH avec un projet stratégique national. Les instances régionales le déclinent pour apporter une réponse de proximité, adaptée aux besoins des établissements et des agents.

LE CHIFFRE

223 DOSSIERS
TRAITÉS PAR
LES INSTANCES
NATIONALES
EN 2013

INSTANCES NATIONALES

L'Assemblée générale (AG)

se réunit une fois par an. Elle fixe la politique et les orientations de l'ANFH, arrête 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 CA.

Le Comité de gestion national

(CGN) pilote la collecte du 0,2% – CFP/VAE/BC et définit les règles de prise en charge.

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

Le Conseil régional de

gestion (CRG) répartit les ressources attribuées par les instances nationales.

Le Conseil pédagogique

régional (CPR) a vocation consultative sur les questions pédagogiques.

Le Comité de gestion

régional (CGR) gère les fonds destinés au financement du CFP et des congés pour BC et VAE.

Le CRG et le CGR sont animés par le **président régional** qui représente l'ANFH au niveau régional.



UN TEXTE DU

BUREAU NATIONAL DE L'ANFH

Jean-Claude Bayle (CFDT)	1
Mireille Stivala (CGT)	2
Alain Michel (FHF)	3
Luc Delrue (FO)	4
Nicolas Estienne (FHF)	
Bernard Daumur (FHF)	
Olivier Rastouil (FHF - suppléant)	5

1974 - 2014

L'ANFH FÊTE SON QUARANTIÈME ANNIVERSAIRE

“L'ANFH, 40 ans à vos côtés”. C'est le titre que l'on a souhaité donner à l'ouvrage, qui va paraître courant juin, à l'occasion de l'anniversaire de notre Association. Et ce n'est pas innocent, ces quelques mots reflètent parfaitement bien la réalité.

Lorsque l'on se penche sur les quarante années écoulées, lorsque l'on écoute les acteurs – anciens et actuels – ayant contribué à la construction et au développement de l'ANFH, les impressions qui se dégagent se rejoignent : l'esprit de solidarité, le travail d'équipe, la satisfaction d'avoir ouvert des portes et permis aux hospitaliers de développer leurs compétences au cours de toutes ces années... Il faut avoir un tempérament de pionnier pour défricher certains pans de la formation tout au long de la vie et imaginer les réponses adéquates au service des établissements. C'est un trait de caractère nécessaire pour anticiper et appliquer les textes de lois encadrant l'activité de l'ANFH, que ce soit en tant que partie prenante de la fonction publique hospitalière, association ou Opca.

Aujourd'hui, l'ANFH s'emploie à être “aux côtés de” plus de 900 000 agents, avec ses 26 délégations régionales et plus de 1 000 administrateurs bénévoles, qui poursuivent cette belle mission commencée il y a quarante ans : œuvrer pour l'égalité d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie et le développement des compétences des personnels hospitaliers des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics.

PROJET STRATÉGIQUE

2012-2015

L'ANFH s'est dotée en 2012 d'un projet stratégique qui ambitionne de consolider la place de la formation dans le développement des compétences et du secteur hospitalier public.

4 AXES

Le projet stratégique oriente les actions de l'ANFH en adéquation avec les besoins actuels et prévisionnels des adhérents : optimisation des flux d'information entre l'ANFH et les établissements, développement professionnel continu (DPC), gestion prévisionnelle des métiers et des compétences, analyse des métiers en tension, développement des études promotionnelles...

Le projet stratégique s'appuie sur un diagnostic de l'environnement et des évolutions prévisibles : mise en place du DPC, développement des coopérations hospitalières...

01

Proposer une offre large et adaptée aux problématiques de formation des établissements en sécurisant la gestion des fonds.

02

Faciliter l'accès à la formation et l'insérer dans une dynamique plus large des compétences et des parcours professionnels sécurisés.

03

Favoriser la cohérence de la formation professionnelle pour l'ensemble des personnels des établissements.

04

Participer à construire les compétences de demain.

10 CHANTIERS PRIORITAIRES

L'optimisation de la gestion de fonds

Le ciblage de l'offre par catégorie d'établissement

L'accompagnement au développement de la GPMC

Le développement du financement des formations diplômantes

L'accompagnement à la mise en place du DPC

Le ciblage de l'offre par métier et public prioritaire

L'accompagnement en termes d'achat de formation

Le développement des études et informations analysées et interprétées

L'évolution de la gouvernance de l'Association

Le fonctionnement collectif au sein de l'Association



DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU DPC, UN DÉMARRAGE PROMETTEUR

Pour notre Association, 2013 est à marquer d'une pierre blanche : première année de collecte pour le DPC (lire p.28) et première année d'application du nouvel agrément de l'ANFH pour les professionnels médicaux.

Mi-mars 2014, 614 établissements publics de santé (soit 66 % du total) avaient adhéré à l'ANFH pour le DPC de plus de 62000 professionnels médicaux, pharmaciens et odontologistes. En 2013, près d'un quart des personnels médicaux hospitaliers des établissements adhérents à l'ANFH ont suivi un programme de DPC. Rappelons qu'outre le financement, l'adhésion à l'ANFH permet de bénéficier des outils de gestion et de suivi (logiciel Gesform-DPC) et d'un suivi et conseil de proximité de la part des délégations régionales. L'adhésion permet également aux établissements de bénéficier du financement complémentaire issu de l'industrie pharmaceutique. Ce premier bilan s'avère satisfaisant et montre que l'ANFH a tout mis en œuvre pour être réactive. Il s'agissait, pour les paramédicaux – déjà accoutumés à la gestion de leur formation par l'ANFH – d'adapter l'offre et de les accompagner, et pour les médicaux, nouveau public, de gérer la période transitoire de qualification des actions de FMC (formation médicale continue) en DPC, de se faire connaître, de suivre la parution des textes au fil des semaines, mettre en place les outils, faire face à la montée en charge progressive des sollicitations. Avec pour objectif principal : permettre aux professionnels hospitaliers de satisfaire à leur obligation de DPC.

UN TEXTE DU BUREAU NATIONAL DE L'ANFH

Jean-Claude Bayle (CFDT)	1
Mireille Stivala (CGT)	2
Alain Michel (FHF)	3
Luc Delrue (FO)	4
Nicolas Estienne (FHF)	
Bernard Daurmur (FHF)	
Olivier Rastouil (FHF - suppléant)	5

PROJET STRATÉGIQUE 2012-2015 PAR LES DÉLÉGATIONS RÉGIONALES ANFH

Les instances régionales de l'ANFH se sont appropriées le projet stratégique 2012-2015 et le déclinent en projets stratégiques régionaux.

LE CHIFFRE

527 PROJETS
CONCOURANT
DIRECTEMENT
À LA RÉALISATION
DES OBJECTIFS
DU PROJET
STRATÉGIQUE
DE L'ANFH

01 PROPOSER UNE OFFRE LARGE ET ADAPTÉE AUX PROBLÉMATIQUES DE FORMATION DES ÉTABLISSEMENTS EN SÉCURISANT LA GESTION DES FONDS

Les délégations régionales adaptent leur offre de services à la typologie et à l'activité des adhérents.

794 ÉTABLISSEMENTS UTILISANT GESPLAN (OUTIL PERMETTANT LA TRANSMISSION DÉMATÉRIALISÉE DES PLANS DE FORMATION DES ÉTABLISSEMENTS DE PETITE TAILLE)

+ 1700 PARTICIPANTS À DES JOURNÉES RÉGIONALES DÉDIÉES AUX EHPAD

+ 120 ÉTABLISSEMENTS CONNECTÉS À GESFORM (SOIT 950 UTILISATEURS DE GESFORM)

02 FAVORISER LA COHÉRENCE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE POUR LES PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS

Les délégations régionales ont mis en œuvre de nombreuses initiatives en faveur des agents peu qualifiés pour les accompagner dans la définition d'une trajectoire de formation.

11,7M€ CRÉDITS POUR LA FORMATION DES JEUNES DÉBUTANT UN CONTRAT EN EMPLOI D'AVENIR EN 2013 DANS LES EPS-EPSMS

17 PROJETS EN COURS SUR LES COMPÉTENCES CLÉS, LA VAE, LES PRÉPARATIONS AUX CONCOURS...

03 FACILITER L'ACCÈS À LA FORMATION ET L'INSÉRER DANS UNE DYNAMIQUE PLUS LARGE DES COMPÉTENCES ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS SÉCURISÉS

Les délégations régionales se sont investies pour accompagner les instances des établissements et des services chargés de la mise en œuvre du DPC.

+5 000 PARTICIPANTS AUX JOURNÉES RÉGIONALES ET ATELIERS CONSACRÉS AU DPC.

04 PARTICIPER À CONSTRUIRE LES COMPÉTENCES DE DEMAIN

Les délégations régionales ont mené de nombreux projets pour aider leurs adhérents à anticiper les évolutions du secteur hospitalier.

5 CARTOGRAPHIES DES MÉTIERS RÉGIONALES ET ANALYSES PROSPECTIVES RÉALISÉES À CE JOUR.



UN TEXTE DU

BUREAU NATIONAL DE L'ANFH

Jean-Claude Bayle (CFDT)	1
Mireille Stivala (CGT)	2
Alain Michel (FHF)	3
Luc Delrue (FO)	4
Nicolas Estienne (FHF)	
Bernard Daumur (FHF)	
Olivier Rastouil (FHF - suppléant)	5

PARCOURS PROFESSIONNELS UNE PRIORITÉ : LES ÉTUDES PROMOTIONNELLES

Les Études promotionnelles (EP) permettent aux agents de suivre une formation pour gagner en compétences et changer de fonction, en résumé, de progresser dans leur parcours personnel et professionnel. Elles constituent un des dispositifs clés gérés par l'ANFH. D'une part, parce qu'elles représentent plus de la moitié des montants de formation engagés, d'autre part, parce qu'elles symbolisent très bien le rôle et la mission de l'ANFH : accompagner les agents dans leur parcours et plus globalement, œuvrer pour la formation au service de la communauté hospitalière dans son ensemble et de la qualité du service et des soins apportés aux patients. Enfin, par le mécanisme de gestion choisi, celui de la mutualisation des fonds (via le FMEP¹), la solidarité est de mise ! Faciliter le développement des études promotionnelles fait partie des objectifs visés par l'axe 2 du projet stratégique national 2012-2015. Deux voies sont ouvertes : la mise en œuvre de dispositifs adaptés (priorisation des diplômes, fonctionnement des commissions EP...) et la recherche de financements complémentaires auprès du FSE², des conseils régionaux et des Agences régionales de santé. Pour ouvrir des perspectives, les études promotionnelles sont un levier essentiel.

1- FMEP: Fonds mutualisé pour les études promotionnelles.

2- FSE: Fonds social européen.





SOLIDARITÉ

983 932
DÉPARTS EN
FORMATION
DANS LE CADRE
DU PLAN DE
FORMATION

« L'ANFH accompagne
les équipes administratives
dans la compréhension
de la réforme et la conduite
du changement. »

Fabrice Decourcelles, directeur des ressources
médicales et de la recherche clinique du CH
de Valenciennes.



L'ANFH, OPCA DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

COLLECTE CINQ FONDS

L'ANFH collecte l'ensemble des fonds destinés au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie et du développement professionnel continu (DPC) des personnels paramédicaux et médicaux employés par les établissements de la fonction publique hospitalière.

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.

514 308 K€ COLLECTÉS EN 2013

0,6% FMEP¹

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.

168 089 K€ COLLECTÉS EN 2013

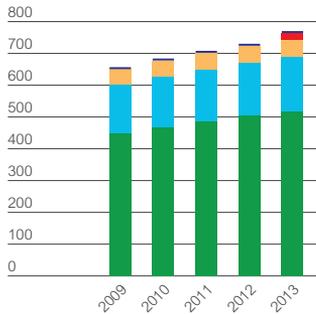
0,2% CFP-VAE-BC²

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 bilan de compétences et pour VAE, et des études promotionnelles. Cette contribution est obligatoirement versée à l'ANFH.

56 029 K€ COLLECTÉS EN 2013

1 ÉVOLUTION DE LA COLLECTE ENTRE 2009 ET 2013

(EN MILLIONS D'EUROS)



■ PLAN ■ FMEP ■ CFP ■ DPCM ■ ESAT
Détail ESAT → 2009 : 372 k€ ; 2010 : 364 k€ ;
2011 : 423 k€ ; 2012 : 472 k€ ; 2013 : 479 k€

→ En 2013, la collecte totale s'élève à 753 428 K€ et est en augmentation de 4,7 % par rapport à 2012. Cette évolution s'explique principalement par les nouvelles adhésions au 2,1% – Plan (5,9 M€) et par la gestion du fonds DPC médical depuis le 1^{er} janvier 2013 (14,5 M€).

0,50% & 0,75% DPCM³

Les CHU et les autres établissements publics de santé consacrent respectivement au minimum 0,50% et 0,75% du montant des rémunérations des médecins, chirurgiens-dentistes et pharmaciens au financement de leur obligation de DPC. Ils doivent verser cette contribution (en tout ou partie) à l'ANFH pour bénéficier de la contribution sur le chiffre d'affaires de l'industrie pharmaceutique.

14 523 K€ COLLECTÉS EN 2013

4,8% ESAT⁴

Les pouvoirs publics ont chargé l'ANFH, via une convention, de collecter auprès des Esat de la fonction publique hospitalière 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%.

479 K€ COLLECTÉS EN 2013

- 1- FMEP : fonds de mutualisation pour le financement des études promotionnelles
 - 2- CFP-VAE-BC : congé de formation professionnelle, validation des acquis de l'expérience et bilan de compétences.
 - 3- DPCM : développement professionnel continu médical
 - 4- Esat : établissement et service d'aide par le travail
- Collecte Esat : la réintégration comptable sur exercice courant opérée pour 2013, suite aux discussions avec le ministère et l'ASP, doit conduire à une interprétation prudente.*

2,1%

PLAN DE FORMATION

2335 établissements employant des agents de la fonction publique hospitalière ont confié à l'ANFH les fonds réservés au financement de leurs plans de formation.

En 2013, **27 nouvelles structures totalisant plus de 11 200 agents** ont fait le choix de confier les fonds dédiés au plan de formation à l'ANFH.

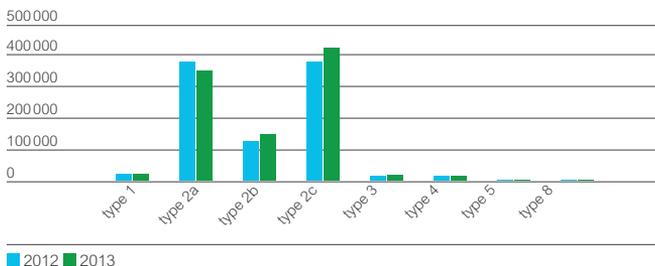
Cette cotisation s'est élevée à **514 308 K€** en 2013 et a permis de financer plus de **983 932** départs en formation, soit une hausse de **4,5%** par rapport à 2012.

LE CHIFFRE

983 932

DÉPARTS EN FORMATION

1 NOMBRE DE DÉPARTS EN FORMATION PAR TYPE EN 2012 ET 2013



→ Le nombre total de départs augmente de 4,5% par rapport à 2012, avec notamment la progression des actions de type 5 (+50%) et de type 2b et 2c (+18% et +11,7%).

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).

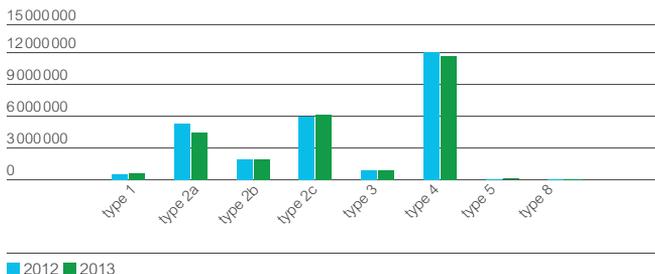
Type 3 Actions de préparation aux examens et concours des fonctions publiques.

Type 4 Études promotionnelles.

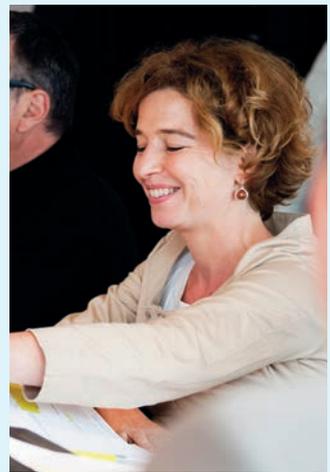
Type 5 Actions de conversion.

Type 8 VAE.

2 NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR TYPE EN 2012 ET 2013



→ Avec un total de plus de 26,4 millions d'heures en 2013, le volume d'heures de formation diminue contrairement au nombre total de départs en formation, reflétant une diminution de la durée des formations. Ce volume diminue notamment pour les actions de type 2a.



PLAN DE FORMATION

LA FORMATION, PARTIE INTÉGRANTE DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT

EN QUOI L'ANFH EST-ELLE UN OPCA BIEN À PART ?

Parmi les trois fonctions publiques, la FPH est la seule à avoir son propre Opcv, l'ANFH. Cette particularité renforce l'ANFH dans son action et donne la possibilité d'influer réellement sur la formation de la FPH dans son ensemble, via l'engagement des partenaires sociaux. En regard, cela montre l'importance que la FPH donne à la formation. Cette interaction positive se traduit par des résultats : la FPH est en avance avec un taux d'accès à la formation supérieur à 56 %.

À L'ÉCHELLE DES ÉTABLISSEMENTS, COMMENT SE TRADUIT CETTE PRISE EN COMPTE DE LA FORMATION ?

Les plans de formation sont de mieux en mieux intégrés dans les projets d'établissements, même si pour une question de temporalité ce n'est pas toujours aisé. Il est ainsi important que la formation soit un axe fort du projet d'établissement : l'offre et les structures de soins doivent s'adapter à l'évolution des besoins – le vieillissement de la population par exemple – et la formation représente à ce titre un accompagnement indispensable.

COMMENT L'ANFH PEUT-ELLE AGIR EN FAVEUR DE CETTE INTÉGRATION ?

Avec les outils que nous mettons au service des ressources humaines et notre offre actualisée au plus près des besoins, mais aussi avec notre accompagnement. En favorisant l'implantation des programmes de développement professionnel continu (DPC). En créant le lien entre évaluation et formation, et en développant l'articulation qualité-ressources humaines-affaires médicales, ils peuvent apporter beaucoup à l'établissement.

ENTRETIEN AVEC

EMMANUELLE QUILLET

Directrice générale de l'ANFH

2,1%

PLAN DE FORMATION

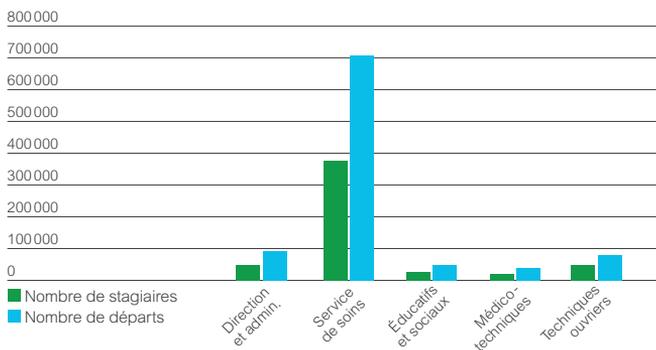
Les délégations régionales ANFH accompagnent les établissements dans la **mise en œuvre de leur plan de formation** avec, notamment, l'animation de **réseaux professionnels**, le soutien de la **professionnalisation des chargés de formation**, des **actions de formation prêtes à l'emploi** et la gestion financière des fonds confiés par les établissements.

LE CHIFFRE

56,8%

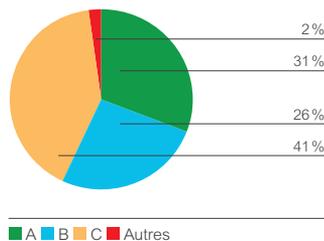
TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION EN 2013

1 NOMBRE DE DÉPARTS EN FORMATION ET DE STAGIAIRES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE EN 2013



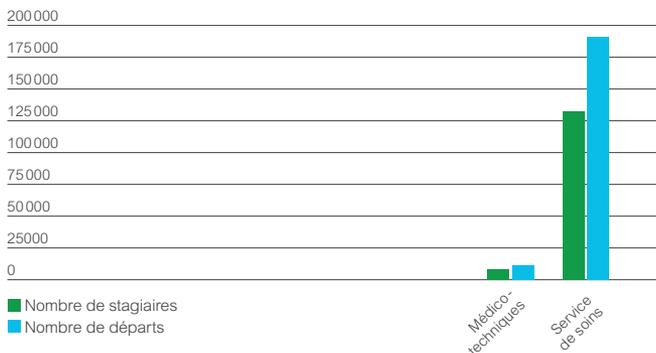
→ Avec plus de 704 000 départs et plus de 375 000 stagiaires, les agents des services de soins représentent 73% des départs et 72% des stagiaires partis au moins une fois en formation en 2013.

2 RÉPARTITION DES DÉPARTS EN FORMATION PAR CATÉGORIE D'EMPLOI (A / B / C) EN 2013



→ Avec 41% des départs, la catégorie C représente la part la plus importante des départs en formation.
Autres : principalement contrats aidés.

3 NOMBRE DE STAGIAIRES ET DE DÉPARTS EN FORMATION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE DANS LE CADRE DU DPC NON MÉDICAL SUR LE PLAN DE FORMATION 2013



LES CHIFFRES

65% DES DÉPARTS AU TITRE DU PLAN DE FORMATION CONCERNENT DES AGENTS ÉLIGIBLES AU DPC

202 554 DÉPARTS EN FORMATION DANS LE CADRE DU DPC*

30,4% TAUX DE DÉPART**

* Nombre de dossiers déclarés DPC par les établissements sous-estimé
** Granularité différente entre les effectifs théoriques et les départs



ENTRETIEN AVEC
DENISE CONRAUD

Déléguée régionale

ANFH Océan indien

ACCOMPAGNEMENT DU PLAN DE FORMATION « ÉCHANGER AU QUOTIDIEN AVEC LES RESPONSABLES DE FORMATION »

QUEL RÔLE JOUEZ-VOUS AUPRÈS DES ÉTABLISSEMENTS DANS LA GESTION DE LEUR PLAN DE FORMATION ?

Nous échangeons au quotidien avec les responsables de formation et nous nous déplaçons dans les établissements pour informer les agents sur les dispositifs individuels et le DPC. Dans le cadre de la démarche GPMC, l'implication de tous nos adhérents a abouti à la réalisation d'une cartographie régionale des métiers permettant de définir les critères de prise en charge des études promotionnelles, la politique de formation et l'offre de services.

QUELS SONT LES BESOINS LES PLUS SOUVENT EXPRIMÉS ?

Les adhérents nous sollicitent pour assurer le suivi financier de leurs plans de formation et pour les aider à gérer des cas particuliers (agents en situation de handicap, de reclassement). Pour répondre à des demandes spécifiques et pallier le manque d'offre au niveau local, nous organisons des formations pour les agents (adaptation à l'emploi pour les adjoints des cadres et des techniciens supérieurs hospitaliers, par exemple).

POUVEZ-VOUS CITER QUELQUES EXEMPLES D'OUTILS SPÉCIFIQUES ?

Pour optimiser les crédits dédiés à la formation, nous avons mis en place un outil de simulation permettant aux adhérents de vérifier qu'ils peuvent engager des plans de formation complémentaires ou des études promotionnelles. Dans le cadre du plan d'action régional, nous mettons en place des actions coordonnées en fonction de l'actualité (formation pour l'organisation des futures élections professionnelles).

0,6%

FONDS MUTUALISÉ POUR LES ÉTUDES PROMOTIONNELLES

Le FMEP représente 0,6% de la masse salariale et est obligatoirement versé à l'ANFH. Ce fonds est réservé au financement des études promotionnelles. La collecte s'est montée à **168 089** k€ en 2013.

LES CHIFFRES

18 482

ÉTUDES PROMOTIONNELLES FINANCÉES EN 2013
(tous financements confondus)

DONT **42%** VISENT LE DIPLÔME D'ÉTAT D'INFIRMIER

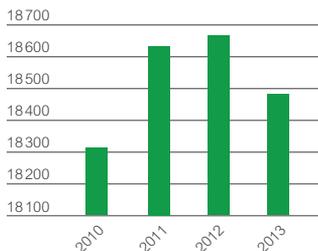
LE FINANCEMENT DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES

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 :

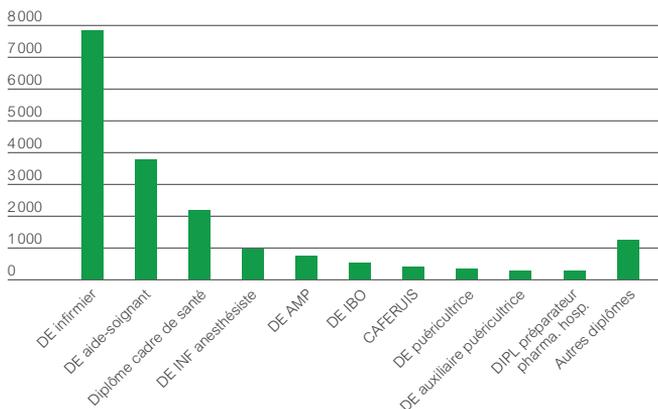
- **le 2,1%** – Plan de formation (dont le FORMEP-Fonds régional mutualisé pour les études promotionnelles)
- **le 0,6%** – FMEP (Fonds mutualisé pour les études promotionnelles);
- les financements mobilisés par l'ANFH auprès de partenaires (CNSA, ARS, FIPHP, Conseils régionaux...);
- sous conditions, **le 0,2%** – CFP/VAE/BC.

1 ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ÉTUDES PROMOTIONNELLES FINANCÉES ENTRE 2010 ET 2013 (TOUS FONDS CONFONDUS)

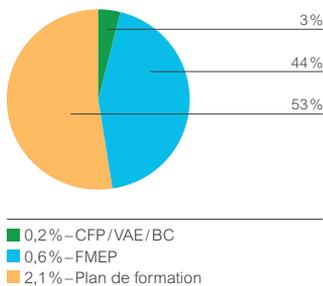


→ En 2013, 18 482 études promotionnelles ont été financées, soit une diminution de 1% par rapport à 2012.

2 RÉPARTITION DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES EN COURS, PAR DIPLÔME EN 2013 (TOUS FINANCEMENTS CONFONDUS)



3 CONTRIBUTION DE CHAQUE FONDS AU FINANCEMENT DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES





ENTRETIEN AVEC
BÉATRICE AGUILARD

Préparatrice en pharmacie

Actuellement en formation à l'école
des cadres de santé

ÉTUDE PROMOTIONNELLE

« J'AI PU COMMENCER MA FORMATION EN 2013 »

QUEL EST VOTRE PARCOURS PROFESSIONNEL ?

Après la classe de 3^e, j'ai passé un CAP¹ mention complémentaire et un BP² de préparateur en pharmacie de ville. Ensuite, j'ai travaillé pendant sept ans en pharmacie de ville, mais ce métier ne m'apportait pas de perspective d'évolution en matière de connaissances et de compétences. De plus, je ne me sentais pas vraiment à l'aise dans ce secteur où la rentabilité est parfois plus importante que la relation avec le client.

QUEL A ÉTÉ LE DÉCLIC POUR CHANGER DE MÉTIER ?

J'ai postulé au CHU de Grenoble dont j'ai intégré la pharmacie en 2002. J'ai travaillé à l'unité de reconstitution centralisée de cytotoxiques et j'ai occupé des postes plus ciblés sur le médicament. Le pharmacien référent avec qui je travaillais me faisait confiance et je me suis engagée dans la formation des internes en pharmacie. Le fait de communiquer m'a plu et je me suis renseignée sur la formation des cadres de santé.

COMMENT S'EST DÉROULÉE VOTRE FORMATION ?

Pendant l'année 2012, j'ai préparé le concours d'entrée à l'école des cadres de santé, tout en occupant un poste de faisant-fonction de cadre de santé. Il fallait gérer soixante agents pendant huit mois, ce fut une lourde responsabilité mais cela m'a permis de vérifier que le métier me convenait. Bénéficiant du dispositif des études promotionnelles, j'ai pu commencer la formation en 2013 et je vais réintégrer mon poste de cadre de santé au CHU de Grenoble en 2014.

1- CAP : certificat d'aptitude professionnelle.

2- BP : brevet professionnel.

0,2%

CFP-VAE-BC

Le 0,2%–CFP-VAE-BC est une contribution de 0,2% de la masse salariale qui a donné lieu à une collecte de 56 029 k€ en 2013. 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.

LES CHIFFRES

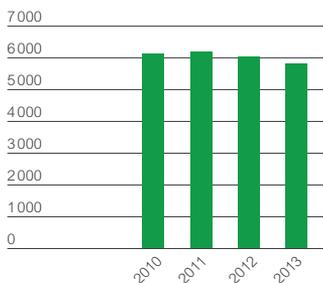
3 436 CFP

1 341 VAE

2 924 BC
FINANCÉS
EN 2013

1 ÉVOLUTION DES DOSSIERS EN COURS DE FINANCEMENT

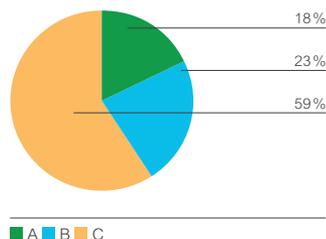
SUR LE 0,2% (HORS BC)



→ En 2013, on compte 5833 dossiers en cours de financement dans le cadre du CFP-0,2%, soit une diminution de 3% par rapport à 2012.

2 RÉPARTITION DES DOSSIERS DE BILAN DE COMPÉTENCES ACCORDÉS EN 2013

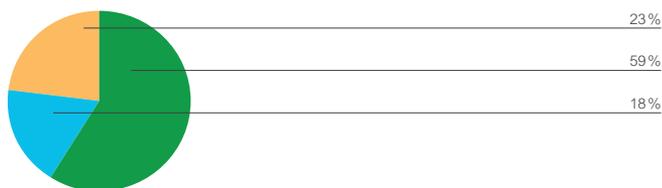
PAR CATÉGORIE D'EMPLOI



→ Sur 2924 bilans de compétences accordés en 2013, 59% concernent les agents de catégorie C.

3 RÉPARTITION DES DOSSIERS CFP, EP, VAE EN COURS

EN 2013 (HORS BC)



■ CFP ■ CFP-EP ■ VAE

→ Les dossiers en cours de financement dans le cadre du CFP-0,2% (hors BC) sont constitués de 59% de CFP, 23% de VAE et 18% de CFP-EP



CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE « ÉLARGIR MON CHAMP DE COMPÉTENCES »

QUEL EST VOTRE PARCOURS PROFESSIONNEL ?

J'ai passé un BEP¹ Construction et topographie dans un lycée professionnel à Dijon, puis un brevet de technicien collaborateur d'architecte à Nancy. Après avoir travaillé dans un bureau d'études (prestations de services pour des architectes), j'ai été gérante d'une société pendant deux ans et demi. En 2005, j'ai réussi un concours du CHU pour un poste de dessinatrice au bureau de dessins, que j'ai occupé pendant six ans.

POURQUOI AVOIR VOULU CHANGER DE MÉTIER ?

Au retour de mon congé maternité et après une restructuration de l'équipe, je n'avais plus de perspective d'évolution dans le service. C'est pourquoi j'ai envisagé un détachement. Pour cela, il me fallait élargir mon champ de compétences en acquérant des aptitudes de travail de terrain. Avec l'aide de l'équipe formation continue du CHU, je me suis orientée vers une licence professionnelle Conduite de travaux pour le développement durable.

COMMENT S'EST DÉROULÉE VOTRE FORMATION ?

Le financement de mon projet a été accepté par l'ANFH. J'ai donc entrepris ma licence sur l'année 2011-2012 en alternance entre un bureau d'études de maîtrise d'œuvre et l'université de Bourgogne. En juin 2012, j'ai réussi un concours à l'INRA pour le poste de responsable maintenance du centre de Dijon que j'occupe désormais. Reprendre les études n'a pas été facile mais je suis ravie de mon évolution professionnelle.

ENTRETIEN AVEC

CATHERINE FREMONT-RÉVILLE

Responsable maintenance

Institut national de la recherche
agronomique de Dijon
(ancienne dessinatrice au CHU de Dijon)

1- BEP : brevet d'études professionnelles.

0,5% ET 0,75%

DPC MÉDICAL

En 2013 l'ANFH a collecté pour la première fois les contributions destinées au financement du développement professionnel continu (DPC) des professionnels médicaux exerçant dans les établissements publics de santé.

LE CHIFFRE

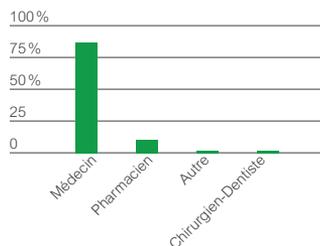
14 523 K€
COLLECTÉS
EN 2013

536
ÉTABLISSEMENTS
ADHÉRENTS
AU TITRE DU DPC
MÉDICAL

Le développement professionnel continu (DPC) 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 annuelle inscrite dans une démarche collective : tout professionnel de santé doit participer à un programme de DPC collectif, annuel ou pluriannuel.

L'adhésion de l'établissement à l'ANFH permet aux équipes médicales de bénéficier de l'accompagnement méthodologique et de financements complémentaires (contribution sur le chiffre d'affaires de l'industrie pharmaceutique).

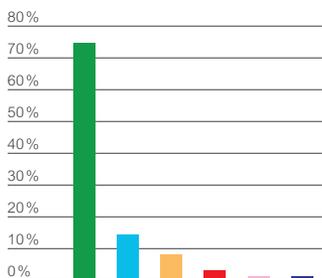
1 RÉPARTITION DES DOSSIERS DE DPCM PAR PROFESSION RPPS



→ Le DPC médical concerne les médecins, les pharmaciens et les chirurgiens-dentistes. 87 % des dossiers financés en 2013 dans le cadre du DPC médical concernent les médecins.

La catégorie « Autre » concerne principalement les praticiens à diplôme hors Union européenne (PADHUE), qui ne sont pas enregistrés au répertoire partagé des professionnels de santé (RPPS).

2 RÉPARTITION DES DOSSIERS DE DPCM PAR ORIENTATION



→ Un programme de DPC doit être conforme à une orientation nationale ou régionale de DPC définie par le ministère de la Santé ou par l'Agence régionale de santé (ARS). Au nombre de six, les orientations nationales sont définies annuellement par arrêté. En 2013, plus de 18 600 dossiers de programmes de DPC ont été financés. 74 % de ces dossiers répondent à l'orientation n°1 (contribuer à l'amélioration de la prise en charge des patients).

- N° 1 - Contribuer à l'amélioration de la prise en charge des patients
- N° 2 - Contribuer à l'amélioration de la relation entre professionnels de santé et patients
- N° 3 - Contribuer à l'implication des professionnels de santé dans la qualité et la sécurité des soins ainsi que dans la gestion des risques
- N° 4 - Contribuer à l'amélioration des relations entre professionnels de santé et au travail en équipes pluriprofessionnelles
- N° 5 - Contribuer à l'amélioration de la santé environnementale
- N° 6 - Contribuer à la formation professionnelle continue définie à l'article L. 6311-1 du Code du travail



ENTRETIEN AVEC

FABRICE DÉCOURCELLES

Directeur des ressources médicales
et de la recherche clinique

Centre hospitalier de Valenciennes

MISE EN ŒUVRE DU DPC

« RENFORCER LE LIEN ENTRE LES SECTEURS MÉDICAL ET PARAMÉDICAL »

COMMENT LE DPC SE MET-IL EN PLACE DANS VOTRE ÉTABLISSEMENT ?

Commencé en 2013, ce dispositif a nécessité le recensement exhaustif des actions de formation, strictement médicales ou s'adressant à la fois aux médecins et aux soignants, faites en interne. Outre répondre aux demandes individuelles, nous avons pour ambition de construire un plan prévisionnel de DPC médical, en lien avec les projets de pôle.

QUELLES SONT LES OPPORTUNITÉS DE CE NOUVEAU DISPOSITIF ?

Il y a un avantage financier évident, qui nous permet d'accroître l'offre de formation pour nos personnels. En tant qu'établissement reconnu ODPC¹, nous pouvons proposer des formations aux autres établissements du territoire. Certaines, comme celle sur les soins palliatifs, sont transversales et destinées à un public mixte de médecins et de soignants. Même si cela représente un changement de culture, le lien entre les secteurs médical et paramédical s'en trouve renforcé.

COMMENT L'ANFH VOUS ACCOMPAGNE-T-ELLE ?

L'ANFH accompagne les équipes administratives dans la compréhension de la réforme et la conduite du changement. Des axes de formation pour les personnels administratifs chargés de la mise en œuvre du DPC médical ont été organisés et des brochures explicatives ont été distribuées. Actuellement, ils suivent une formation sur le logiciel Gesform qui sera utilisé pour gérer le DPC médical dès la fin du 1^{er} semestre 2014.

1- Organisme de DPC.

11 900 K€ DE FINANCEMENTS COMPLÉMENTAIRES EN 2013

La mobilisation de financements externes constitue

un levier important pour développer les formations

et prestations en direction des établissements adhérents

et de leurs agents. La recherche de subventions et

partenariats est menée tant au plan national que régional,

pour répondre au plus près des besoins.

FIPHP - FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Renouvelée en 2013, la convention de partenariat entre l'ANFH et le FIPHP répond aux besoins des établissements, pour lesquels la conduite de programmes de formation pour leurs agents en situation de handicap est souvent difficile, faute de moyens financiers et de connaissances spécifiques.



UNE PLAQUETTE
ET DES AFFICHES SONT
DISPONIBLES POUR
LA COMMUNICATION
INTERNE DES ÉTABLIS-
SEMENTS SUR SIMPLE
DEMANDE OU COMMAN-
DE À PARTIR DU SITE
ANFH.FR

EMPLOIS D'AVENIR

Au printemps 2013, l'ANFH a signé une convention avec le ministère des Affaires sociales et de la Santé visant à soutenir la formation des jeunes recrutés en emploi d'avenir par les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics.

Par exemple, les formations de remise à niveau et les formations qualifiantes représentent 2/3 des dossiers financés.

11,7 M€ POUR LES EMPLOIS D'AVENIR
RECRUTÉS EN 2013

CNSA

Depuis 2005, l'ANFH et la CNSA soutiennent les formations des professionnels prenant en charge des personnes âgées ou handicapées. Depuis 2010, des actions spécifiques à la dépendance sont financées. Par exemple, en 2013, 489 aides-soignants ou aides-médico-psychologiques ont été formés à la fonction d'assistant de soin de gérontologie (ASG).

4030 K€ COFINANCÉS EN 2013

LES CHIFFRES

+27,1 % PAR
RAPPORT À 2012

4030 K€ CNSA

2978 K€ FIPHP

2646 K€ CONSEILS RÉGIONAUX,
ARS, DIRECCTE, ADEME

2247 K€ FONDS
EUROPÉENS

FINANCEMENTS EUROPÉENS (FSE, LEONARDO)

Sept régions ont mobilisé un cofinancement du Fonds social européen dans le cadre de dispositifs d'accompagnement à la GPMC, du financement d'études promotionnelles, de cartographies régionales des métiers ou de la promotion de l'apprentissage.

L'ANFH a mené un projet Leonardo da Vinci cofinancé par l'Union européenne qui a pour but le développement d'un dispositif de formation pour les évaluateurs de compétences professionnelles. Sept partenaires de quatre pays (Espagne, France, Italie et République tchèque) ont co-construit ce dispositif. En 2013, la formation a été déployée auprès de 120 professionnels de santé en Europe, dont les établissements de Blaye (33) et Tarascon-Beaucaire (13 et 30).

CONSEILS RÉGIONAUX, ARS ET AUTRES PARTENAIRE NAIRES RÉGIONAUX

17 délégations régionales ANFH ont mené des projets cofinancés avec des partenaires régionaux : cofinancement de la promotion professionnelle, formation pour des métiers ou des territoires sensibles, prévention des risques et santé au travail, accompagnement à la mise en œuvre de la GPMC, amélioration des pratiques d'achat...





PROXIMITÉ

95,3 %
TAUX D'ADHÉSION
À L'ANFH

« Les groupes de travail sont enrichissants, ils permettent un échange sur nos expériences et nos pratiques. »

Évelyne Pessel, responsable formation continue à l'hôpital intercommunal du Haut-Limousin.



2451 ÉTABLISSEMENTS SANITAIRES, MÉDICO-SOCIAUX ET SOCIAUX PUBLICS

2451 établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics emploient, en 2013, 1 027 800 agents de la fonction publique hospitalière. Ils consacrent au financement de la formation professionnelle de leurs agents de la FPH 2,9% de leur masse salariale.

536 établissements de santé ont adhéré à l'ANFH au titre du DPC médical. Les employeurs financent le DPC à hauteur de 0,50% ou 0,75% de leur masse salariale. En 2014, 71 établissements, dont trois CHU, ont choisi de rejoindre l'ANFH pour le DPC médical.

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. Ces trois fonds peuvent financer les programmes de DPC suivis par les professionnels paramédicaux. Depuis janvier 2013, 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. Cette adhésion leur donne accès aux financements issus de l'industrie pharmaceutique.

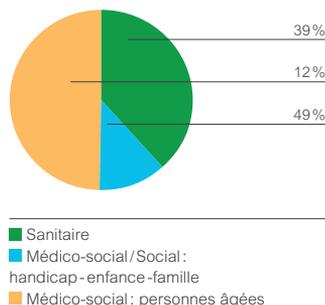
LES CHIFFRES

95,3% ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS AU 2,1% – PLAN DE FORMATION

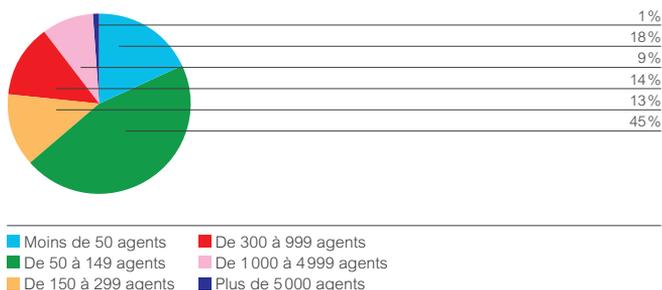
54,9% ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS AU 0,50% / 0,75% – DPC MÉDICAL

+27 ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS EN 2013 AU 2,1% – PLAN

1 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS PAR SECTEUR EN 2013



2 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS PAR TRANCHE D'EFFECTIFS EN 2013 (HORS CONTRATS AIDÉS)





ACCOMPAGNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS PAR L'ANFH « BÉNÉFICIER D'UNE OFFRE DE FORMATION DIVERSIFIÉE POUR NOS AGENTS »

DE QUEL TYPE D'ACCOMPAGNEMENT BÉNÉFICIEZ-VOUS ?

Au sein d'un établissement de plus de 700 personnes, nos agents profitent de l'offre de formation diversifiée de l'ANFH : environ une centaine d'entre eux, principalement des soignants, bénéficient d'actions de formation chaque année. Certaines d'entre elles, évaluées positivement, peuvent être reprises en interne. En outre, L'ANFH nous soutient dans la mise en place des nouvelles réformes et favorise la communication entre les différents établissements qui sont ODPC¹.

QUELLES SONT VOS ATTENTES SPÉCIFIQUES ?

Étant donné nos difficultés de recrutement pour certains métiers, nous développons une importante politique d'études promotionnelles et l'ANFH nous aide à obtenir des financements extérieurs (Conseil régional, ARS). Sur un budget global de formation de 600 000€, 80 % concernent les études promotionnelles.

POUR QUEL POINT PARTICULIER APPRÉCIEZ-VOUS L'AIDE DE L'ANFH ?

Nos budgets consacrés à la formation sont très importants et l'ANFH nous apporte un soutien en contrôlant les suivis financiers de nos différentes enveloppes. Je participe à des groupes de travail dont l'aboutissement consiste à l'élaboration de guides, mis à la disposition de tous les établissements de la région. Ces groupes de travail sont enrichissants, ils permettent un échange sur nos expériences et nos pratiques.

ENTRETIEN AVEC

ÉVELYNE PESSEL

Responsable formation continue

Hôpital intercommunal du Haut-Limousin,
établissement gériatrique

(Bellac, Haute-Vienne)

1- Organisme de DPC

SOUTENIR

LES DÉMARCHES GPMC

En 2013, l'ANFH a poursuivi son action pour soutenir les démarches collectives de GPMC. Plusieurs projets régionaux poursuivent notamment l'objectif de réaliser des cartographies métiers et d'analyses prospectives régionales pour identifier les métiers sensibles et construire des politiques de formation pluriannuelles adaptées.

L'OFFRE DE SERVICES DE L'ANFH AUTOUR DE LA GPMC

Le logiciel de gestion de la formation Gesform intègre des outils de gestion de la GPMC. 583 établissements bénéficient de ce module et l'utilisent pour gérer les entretiens professionnels et/ou de formation, alimenter leur pilotage RH...

DES FORMATIONS ET DISPOSITIFS D'APPUI

Les délégations régionales proposent des actions de formation sur la conduite ou participation au projet GPMC, l'accompagnement du changement, l'entretien professionnel et la prospective métiers...

LE GUIDE DES MÉTIERS (WWW.ANFH.FR / SITE / GUIDE-DES-METIERS)

Structuré à partir des fiches métiers du Répertoire des métiers de la FPH de la DGOS, ce guide aborde les formations, les conditions statutaires d'accès et de recrutement, l'exercice du métier et la mobilité.

En complément plusieurs régions ont élaboré un dispositif associant des temps d'échanges entre établissements et un conseil individualisé. Des conseils régionaux et ARS ont cofinancé ces dispositifs.

LES CHIFFRES

1 857
PERSONNES
ONT SUIVI

188
SESSIONS
DE FORMATION
EN LIEN AVEC
LA GPMC EN
2012 ET 2013

Disposer d'une photographie régionale des métiers de la fonction publique hospitalière permet d'identifier les métiers en tension ou émergents, d'anticiper les besoins en compétences et d'y associer les besoins en formation initiale et continue.

Les cartographies régionales de l'ANFH sont associées à une analyse prospective pour permettre le positionnement des adhérents sur leur territoire et de leur secteur d'activité.

Les indicateurs en ressources humaines (RH) produits alimentent les outils de pilotage des adhérents. Ils disposent de données quantitatives sur les métiers de la FPH par territoire de santé et par secteur, et d'une analyse qualitative sur les problématiques, tendances et évolutions pressenties pour les métiers de la FPH. **5 cartographies régionales sont réalisées** pour les régions PACA, Océan indien, Franche-Comté, Picardie et Centre.



ACCOMPAGNEMENT DU DISPOSITIF GPMC « JOUER UN RÔLE DE MOTEUR DANS LA MISE EN PLACE DU DISPOSITIF GPMC »

COMBIEN D'ÉTABLISSEMENTS SONT CONCERNÉS PAR LA GPMC ?

Sur nos 53 adhérents, 39 établissements se sont engagés dans une démarche GPMC et 20 ont sollicité notre accompagnement. Nous voulons jouer un rôle moteur dans la mise en place de ce dispositif en aidant les établissements à gagner en autonomie. Nous leur proposons un accompagnement sur mesure, c'est vraiment le point-clé du dispositif régional.

QUELS SONT VOS MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ?

Nous organisons des formations professionnalisantes sur les thèmes classiques de la GPMC et des actions de regroupement au niveau régional, durant lesquelles les professionnels échangent au sujet de leurs pratiques et de leurs expériences. Nous assurons également un pilotage continu du dispositif GPMC, avec un cadrage initial du projet d'établissement et un suivi financier des fonds destinés au plan de formation.

COMMENT SE POURSUIT CE TRAVAIL DANS LE CADRE DE LA CARTOGRAPHIE RÉGIONALE DES MÉTIERS ?

Les 20 établissements que nous avons accompagnés dans la démarche GPMC ont réalisé leur cartographie des métiers, ce qui confirme leur intérêt pour une amélioration des pratiques RH. Cela permet de disposer d'une analyse qualitative et prospective sur les métiers dits « sensibles » et d'identifier les besoins en formation initiale et continue pour définir une politique régionale de formation avec les financements correspondants.

ENTRETIEN AVEC

MARIE-CATHERINE EHLINGER

Déléguée régionale

ANFH Franche-Comté

L'OFFRE DE FORMATION DE L'ANFH

L'achat de formation est l'une des composantes majeures des services que l'ANFH réserve à ses adhérents. Faciliter et sécuriser les achats de formation, favoriser la mutualisation inter-établissements, contribuer à la qualité des formations offertes aux agents sont les objectifs que l'ANFH s'est fixés en matière d'offre de formation.



LES ACTIONS DE FORMATION RÉGIONALES : AFR ET ACTIONS COORDONNÉES

Construites en étroite collaboration entre les instances régionales et les adhérents avec l'appui des conseillers de l'ANFH, les actions de formation régionales (AFR) et les actions coordonnées permettent de répondre aux besoins en formation communs à une majorité d'établissements. **En 2013, les délégations régionales ont proposé des thématiques d'actualité, répondant à des problématiques et besoins transverses** (prévention des risques psycho-sociaux, développement durable...), **spécifiques à certains métiers** (tutorat infirmier...) **ou secteurs d'activité** (mise en œuvre du projet de vie des résidents, association des familles à la prise en charge des personnes âgées...).



AFN 2013

Les actions de formation nationales sont conçues en partenariat entre l'ANFH et la Direction générale de l'offre de soins (DGOS). Le choix des thématiques tient compte des priorités de formation fixées par le ministère de la Santé et des attentes exprimées par les acteurs de terrain.

Construction d'un projet de chirurgie ambulatoire.

Formation à la démarche palliative et à l'accompagnement des personnels confrontés à des situations de fin de vie en dehors des services spécialisés.

Construire un programme de DPC.

Formation des tuteurs de stage encadrant des étudiants paramédicaux.

Déclaration des événements indésirables graves (EIG), des vigilances et signalement des infections nosocomiales.

Accompagnement dans le reclassement professionnel et la reconversion.

Impact de l'architecture des locaux sur l'organisation et les conditions de travail.

LES CHIFFRES

19433 STAGIAIRES

ayant participé à une AFR ou une AFN financée sur les fonds mutualisés.

11775 STAGIAIRES

ayant participé à une action de formation coordonnée mise en place par les délégations.

PLATEFORME ACHAT DE FORMATION

Pour accompagner ses établissements 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. Elle permet, par exemple, **la mise en ligne des consultations et des cahiers des charges, le suivi de l'activité des organismes de formation-candidats** (retraits de dossier de consultation des entreprises, questions, remise d'une offre...). L'ANFH accompagne les utilisateurs de la plateforme en les formant à son utilisation et via une assistance téléphonique.

En 2013 une centaine de consultations ont été déposées sur la plateforme achats de formation de l'ANFH, et 1933 organismes de formation s'y sont désormais inscrits (+625 entreprises, soit +47,78%).

ALFRESCO, UN OUTIL POUR MUTUALISER LES OUTILS D'ACHAT DE FORMATION

En 2013, l'ANFH a mis en ligne un nouvel outil d'aide à la conduite des achats de prestations de formation : Alfresco. Cet outil, réservé aux établissements adhérents, mutualise des documents utilisés par les acheteurs de formation, propose des documents types et offre, au travers de fiches pratiques et de guides, un accompagnement pour l'application des procédures d'achat définies par le Code des marchés publics. Alfresco comprend trois espaces : la bibliothèque de documents achats, les modèles de documents, les fiches pratiques et guides d'achat.

OUTILLER LES PROFESSIONNELS

FORMATION - MÉTIERS - COMPÉTENCES

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.



DES GUIDES ET DES SUPPORTS DE COMMUNICATION POUR INFORMER ET COMPRENDRE

Dépliants, guides, affiches... l'ANFH édite de nombreux documents d'information qui permettent de mieux comprendre les opportunités de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Ils sont rassemblés dans la rubrique *Kiosque* d'ANFH.fr. Pour certains d'entre eux, la consultation est réservée aux internautes identifiés avec un profil « adhérents ».

En 2013 l'ANFH a édité trois plaquettes présentant le DPC :

- Le DPC expliqué aux professionnels médicaux hospitaliers
- Le DPC expliqué aux professionnels de santé paramédicaux
- Le DPC pour l'établissement

Ces dépliants sont disponibles sur simple demande ou en commande à partir du site ANFH.fr

Un guide en ligne sur le DPC fait aussi le tour de la mise en œuvre du DPC dans l'établissement.

www.anfh.fr/site/guide-du-dpc



www.anfh.com : guide du DPC

LA LETTRE DE L'ANFH

En 2013, l'ANFH a diffusé à l'ensemble de ses adhérents, cotisants et partenaires, quatre numéros de *La Lettre de l'ANFH*.

Quatre sujets ont été approfondis dans le cadre de dossiers thématiques :

- Coopérations hospitalières, accompagner les transitions.
- DPC, au côté des établissements, l'ANFH accompagne la mise en œuvre.
- Évaluation des compétences.
- DPC, les établissements passent à l'action avec l'ANFH.

LE CHIFFRE

209 008

DÉPLIANTS OU GUIDES DIFFUSÉS EN 2013

MULTI⁺

MULTI+

L'originalité du dispositif Multi+ réside dans le fait que cette formation est dispensée par des hospitaliers, eux-mêmes formés par l'ANFH.

La formation est articulée en trois points :

- **se situer** comme fonctionnaire hospitalier, acteur du service public ;
- **comprendre** l'organisation institutionnelle et fonctionnelle de l'établissement ;
- **repérer** les étapes clés d'une carrière au sein de la fonction publique hospitalière.

1 417 PERSONNES ONT UTILISÉ MULTI+ EN 2012 ET EN 2013.

EN SAVOIR +

www.anfh.fr/multi-plus

gesform gesplan

GESFORM, GESFORM GPMC ET GESPLAN

Pour gérer l'ensemble du processus de formation professionnelle, l'ANFH propose à ses adhérents le logiciel Gesform.

LE MODULE GESFORM GPMC

Destiné aux structures déjà équipées de Gesform, le module GPMC répond aux préconisations du ministère de la Santé (DGOS) et offre de nombreuses fonctionnalités, notamment l'intégration de l'ensemble des fiches métiers du répertoire de la FPH, la possibilité d'adapter les fiches métiers avec le référentiel de l'établissement, l'identification des facteurs d'évolution impactant les métiers/postes...

GESPLAN

Réservé aux établissements dont l'effectif est inférieur à 100 agents, Gesplan est accessible sur Internet et ne demande pas de déploiement technique. L'application permet au responsable de formation de construire progressivement des plans de formation : de la saisie du pré-plan jusqu'à la demande de prise en charge des actions de formation à l'ANFH.

En 2013 une évolution de Gesform permet désormais à ses utilisateurs de gérer le DPC médical et paramédical.

910 ÉTABLISSEMENTS SONT ÉQUIPÉS DE GESFORM
DONT 583 AVEC GESFORM GPMC

794 ÉTABLISSEMENTS
UTILISENT GESPLAN

EN SAVOIR +

www.anfh.fr/gesplan

www.anfh.fr/gesform

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.



Conçu comme un portail d'information 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 : 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...

LES CHIFFRES

479 782

VISITES

325 253 UTILISATEURS

1 880 040 PAGES VUES

4 494 INSCRIT À L'ESPACE PERSONNEL

LES 5 MOTS

LES PLUS RECHERCHÉS

ANFH

ANFH.fr

Hôpital expo 2013

ANFH Aquitaine

ANFH Paca

LES SITES WEB

LES PLUS REGARDÉS

Guide des métiers

<http://www.anfh.fr/site/guide-des-metiers>

Guide du DPC

<http://www.anfh.fr/site/guide-du-dpc>

LES PUBLICATIONS

LES PLUS CONSULTÉES

Dépliant DPC
pour l'établissement

La FPTLV

Le DPC expliqué
aux professionnels
paramédicaux

LES 5 VIDÉOS LES PLUS REGARDÉES



Aide-soignant, l'indispensable présence



Le DPC qu'est-ce-que c'est ?



Second prix ANFH 2012 : CH de Chambéry : prise en charge de l'arrêt cardiaque



CHUTours - Urgence pédiatrique de Clocheville (Indre-et-Loire)



CHI de la Côte Basque-Bayonne-Congé de formation professionnelle

Toutes les vidéos de l'ANFH sur Youtube :



<http://goo.gl/zUbj5>

LES 5 ARTICLES

LES PLUS LUS

Connaître l'offre de formation ANFH

Obtenir un diplôme

Changer de métier

Prise en charge des programmes DPC

Le congé de formation professionnelle

26 DÉLÉGATIONS RÉGIONALES DE L'ANFH

ANFH ALPES

alpes@anfh.fr
www.anfh.fr/alpes

97 Établissements adhérents
plan de formation
26 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH BASSE-NORMANDIE

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

79 Établissements adhérents
plan de formation
16 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH CORSE

corse@anfh.fr
www.anfh.fr/corse

8 Établissements adhérents
plan de formation
6 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH ALSACE

alsace@anfh.fr
www.anfh.fr/alsace

67 Établissements adhérents
plan de formation
25 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH BOURGOGNE

bourgogne@anfh.fr
www.anfh.fr/bourgogne

124 Établissements adhérents
plan de formation
23 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH FRANCHE-COMTÉ

franchecomte@anfh.fr
www.anfh.fr/franche-comte

50 Établissements adhérents
plan de formation
18 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH AQUITAINE

aquitaine@anfh.fr
www.anfh.fr/aquitaine

142 Établissements adhérents
plan de formation
40 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH BRETAGNE

bretagne@anfh.fr
www.anfh.fr/bretagne

120 Établissements adhérents
plan de formation
27 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH GUYANE

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

3 Établissements adhérents
plan de formation

ANFH AUVERGNE

auvergne@anfh.fr
www.anfh.fr/auvergne

109 Établissements adhérents
plan de formation
10 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH CENTRE

centre@anfh.fr
www.anfh.fr/centre

141 Établissements adhérents
plan de formation
18 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH HAUTE-NORMANDIE

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

76 Établissements adhérents
plan de formation
13 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE

champagneardenne@anfh.fr
www.anfh.fr/champagne-ardenne

68 Établissements adhérents
plan de formation
14 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH ÎLE-DE-FRANCE

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

134 Établissements adhérents
plan de formation
21 Établissements adhérents
DPC médical

LES CHIFFRES :

26
DÉLÉGUÉS
RÉGIONAUX

154
CONSEILLERS
EN GESTION
DE FONDS

32
CONSEILLERS
FORMATION

26
CONSEILLERS
EN DISPOSITIFS
INDIVIDUELS

ANFH LANGUEDOC-ROUSSILLON

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

95 Établissements adhérents
plan de formation
24 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH LIMOUSIN

limousin@anfh.fr
www.anfh.fr/limousin

73 Établissements adhérents
plan de formation
16 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH LORRAINE

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

99 Établissements adhérents
plan de formation
27 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH MARTINIQUE

martinique@anfh.fr
www.anfh.fr/martinique

13 Établissements adhérents
plan de formation
6 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH MIDI-PYRÉNÉES

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

112 Établissements adhérents
plan de formation
33 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH NORD-PAS DE CALAIS

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

99 Établissements adhérents
plan de formation
33 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH OCÉAN INDIEN

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

8 Établissements adhérents
plan de formation
3 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH PAYS DE LA LOIRE

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

181 Établissements adhérents
plan de formation
26 Établissements adhérents
plan de formation

ANFH PICARDIE

picardie@anfh.fr
www.anfh.fr/picardie

86 Établissements adhérents
plan de formation
24 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH POITOU-CHARENTES

poitoucharentes@anfh.fr
www.anfh.fr/poitou-charentes

87 Établissements adhérents
plan de formation
26 Établissements adhérents
DPC médical

**ANFH PROVENCE-
ALPES-CÔTE D'AZUR**

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

145 Établissements adhérents
plan de formation
34 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH RHÔNE

rhone@anfh.fr
www.anfh.fr/rhone

119 Établissements adhérents
plan de formation
27 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH

Siège
265, rue de Charenton
75012 Paris

01 44 75 68 00

communication@anfh.fr
ANFH.fr

CHIFFRES CLÉS 2013

95,3%

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS À L'ANFH EN 2013

pour la gestion du 2,1%–Plan de formation,
soit 95,6% des agents de la FPH (hors AP-HP)

56,8%

TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION DANS LA FPH

ADHÉRENTS

2 335 ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS À L'ANFH

pour la gestion du 2,1%–Plan de formation
soit 914 700 agents concernés

536 ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS À L'ANFH

pour la gestion du 0,50%/0,75%–DPC médical.

983 932 DÉPARTS EN FORMATION
DANS LE CADRE DU PLAN DE FORMATION

3 436 DOSSIERS CFP EN COURS DE FINANCEMENT
(DOSSIERS CLASSIQUES)*

1 341 DOSSIERS VAE
EN COURS DE FINANCEMENT*

2 924 BILANS DE COMPÉTENCES
FINANCÉS*

18 482 ÉTUDES PROMOTIONNELLES
EN COURS DE FINANCEMENT**

18 623 DÉPARTS FINANCÉS DANS
LE CADRE DU DPC MÉDICAL

DONNÉES FINANCIÈRES

753 M€
COLLECTÉS
EN 2013

Répartition :

514 308 K€ 2,1%
PLAN

168 089 K€ 0,6% ÉTUDES
PROMOTIONNELLES

56 029 K€ 0,2%
CFP-BC-VAE

479 K€ 4,8%
ESAT

14 523 K€ DPC MÉDICAL

* Dans le cadre du 0,2% – CFP/VAE/BC

** Tous fonds confondus