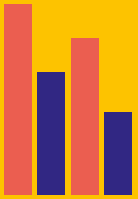
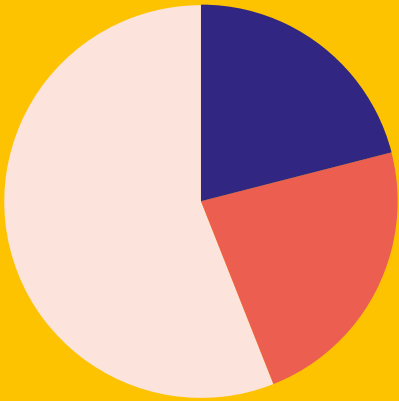
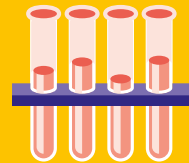
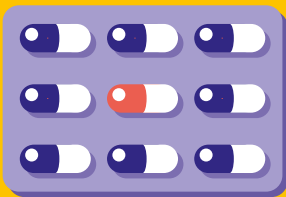


RAPPORT D'ACTIVITÉ 2016 PICARDIE



2016



En 2016, les instances régionales ont travaillé à la déclinaison régionale du projet stratégique nationale 2016/2019. Particularité de l'exercice cette année : cette déclinaison a été effectuée en concertation étroite avec les instances régionales de la délégation Nord Pas de Calais. Ceci afin de répondre à un double enjeu à l'échelle des Hauts de France : celui de disposer d'un cadre stratégique général et cohérent à l'échelle de la nouvelle région tout en assurant la déclinaison des actions au plus près des besoins de nos adhérents dans un souci de proximité. Dès 2016, nous avons débuté l'élaboration de projets en commun. Ainsi, afin de répondre à l'objectif stratégique d'amélioration de l'accès à la formation des professionnels des métiers administratifs, logistiques et techniques, nous avons travaillé à l'échelle des Hauts de France à l'élaboration d'un parcours métier pour les agents d'administration en établissements médico sociaux. En Picardie, ce parcours a pu être déployé dès le début d'année 2017 et nous poursuivrons son déploiement dans les années à venir. Nous avons également élaboré des parcours métiers pour les filières logistiques et techniques afin d'être en mesure de proposer à ces professionnels des parcours de formation certifiants avec des passerelles vers le diplômant (Projet SAFITECH). Nous serons en capacité de déployer les premiers parcours de formation en Picardie dès le second semestre 2017.

Parallèlement à ce travail à l'échelle des Hauts de France, nous poursuivons notre dynamique locale en développant de nouvelles prestations. Notamment, en 2016, nous avons créé un nouvel espace d'échanges pour le personnel encadrant : les managériales ANFH, temps privilégié de rencontres et d'échanges autour de thématiques qui interrogent au quotidien le positionnement du manager de proximité. Les thématiques traitées en 2016 : le collectif de travail comme levier de la qualité de vie au travail et l'évolution sociétale du rapport au travail. Souhaitons que notre offre ANFH, toujours renouvelée, contribue activement au partage des expériences entre professionnels et au développement des compétences de tous.

SOMMAIRE

Fonds et formation	p. 4
Parcours et compétences	p. 6
Réseaux et proximité	p. 12
Chiffres clés 2016	p. 16

UNE EXPERTISE POUR GÉRER ET FINANCER ÉTABLISSEMENTS ET COLLECTE

84 établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics adhérents au 2,1% – Plan de formation en région Picardie emploient en 2016, 34 304 agents de la fonction publique hospitalière. Concernant le DPC médical, 25 établissements confient leur contribution à l'ANFH Picardie. Ils consacrent au financement de la formation professionnelle et du Développement professionnel continu (DPC) respectivement 2,9% et 0,50% ou 0,75% de leur masse salariale.

L'ANFH, OPCA DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

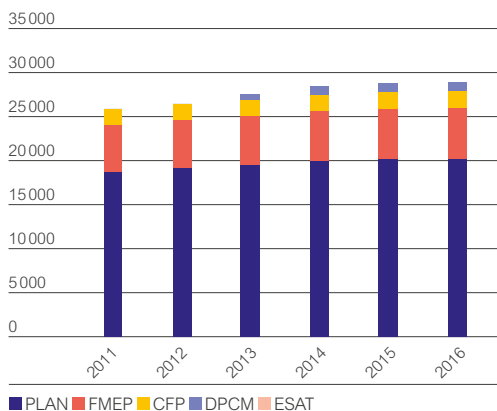
- mobilise des fonds mutualisés au service des projets de formation des établissements et des agents ;
- noue des partenariats et recherche des financements complémentaires ;
- contribue à l'optimisation des budgets formation ;
- prend en charge l'avance de frais, le règlement des factures et des frais.

L'ANFH COLLECTE ET GÈRE 5 FONDS

- le 2,1% – Plan de formation ;
- le 0,6% – FMEP dédié aux études promotionnelles ;
- le 0,2% – CFP/BC/VAE ;
- le 4,8% – ESAT (formation des travailleurs handicapés accueillis) ;
- le 0,5% – 0,75% – DPC médical.

ÉVOLUTION DE LA COLLECTE

PAR FONDS DEPUIS 2011



En 2016, le total des cotisations s'élève à 29 035 K€ contre 28 928 K€ en 2015, soit une augmentation de 0,4%. Cette évolution est inférieure à celle enregistrée au niveau national (1,3%). Néanmoins, l'évolution régionale des cotisations est à volume d'adhérents constants alors que le taux est à corréluer avec l'évolution des adhérents.

88

ÉTABLISSEMENTS COTISANTS
AU 0,6% – ÉTUDES PROMOTIONNELLES
ET 0,2% – CFP/VAE/BC

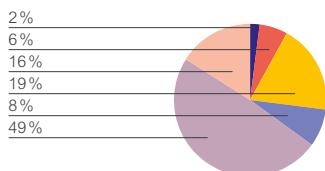
95,5%

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
AU 2,1% – PLAN DE FORMATION

99,3%

D'AGENTS DE LA FPH EMPLOYÉS
PAR LES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS

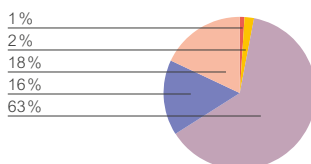
RÉPARTITION DE LA COLLECTE 2,1% – PLAN DE FORMATION PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



■ Moins de 50 agents
■ De 50 à 149 agents

La délégation enregistre 20282 K€ de cotisations au titre du 2,1% – Plan de formation, qu'elle gère pour le compte des établissements adhérents. 65% de ce montant provient des établissements de plus de 1000 agents.

RÉPARTITION DE LA COLLECTE 0,5% OU 0,75% – DPC MÉDICAL PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



■ De 150 à 299 agents
■ De 300 à 999 agents

En 2016, les cotisations versées au titre du DPC médical s'élèvent à 958 K€ et concernent principalement les établissements de 1000 à 4999 agents.

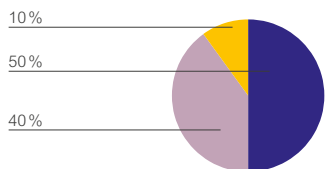
RÉPARTITION DE LA COLLECTE 0,6% – ÉTUDES PROMOTIONNELLES ET 0,2% – CFP/VAE/BC PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



■ De 1000 à 4999 agents
■ Plus de 5000 agents

Les cotisations versées au titre du 0,6% – Fmep et du 0,2% – CFP/VAE/BC s'élèvent respectivement à 5821 K€ et 1940 K€. Les établissements de plus de 300 agents contribuent à 83% du total de ces cotisations.

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS PLAN PAR SECTEUR



■ Médico-social : Personnes âgées
■ Sanitaire

La délégation compte 84 établissements adhérents au Plan de formation sur 88 cotisants, soit un taux d'adhésion de 95,5%.

50%

DES ÉTABLISSEMENTS
appartiennent
au secteur Médico-social :
Personnes âgées

■ Social/Médico-social :
Handicap-Enfance-Famille

Le secteur sanitaire représente 40% des établissements adhérents et 87% des effectifs couverts.

29 035 K€

COLLECTÉS PAR L'ANFH PICARDIE

20 282 K€

2,1% – PLAN DE FORMATION

5 821 K€

0,6% – ÉTUDES PROMOTIONNELLES

1 940 K€

0,2% – CFP/VAE/BC

33 K€

4,8% ESAT

958 K€

0,5% OU 0,75% – DPC MÉDICAL

ACCOMPAGNER ET CONSTRUIRE

2,1 % – PLAN DE FORMATION

L'élaboration du plan de formation est un moment privilégié de la vie des établissements.

La réflexion menée lors de cette étape fondamentale du plan doit permettre d'identifier, de recenser :

- les actions de formation et de promotion professionnelle nécessaires à la déclinaison des projets institutionnels de l'établissement
- les besoins collectifs nécessaires au développement des pôles et des services
- les besoins individuels des agents, issus de l'entretien professionnel et de formation menés avec le cadre.

À l'issue de cette riche phase d'élaboration, le plan de formation devient alors un véritable outil au service de la stratégie d'établissement et des trajectoires professionnelles des agents.

L'ANFH, OPCA DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

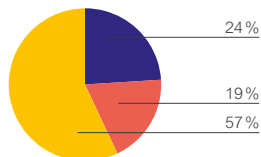
Pour accompagner les établissements adhérents dans la mise en œuvre de leur plan de formation, l'ANFH, OPCA de la fonction publique hospitalière :

- assure une veille juridique et sectorielle ;
- met à disposition des établissements et des agents des outils et supports d'information et propose une offre de formation prête à l'emploi ;
- soutient et professionnalise les acteurs de la formation ;
- propose Gesform, le logiciel de gestion de la formation destiné aux équipes formation et aux pôles.

RÉPARTITION DES AGENTS PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

57%

DES AGENTS appartiennent à la catégorie C.



■ A ■ B ■ C

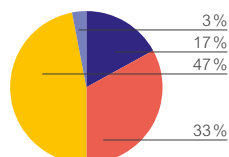
La cartographie régionale des métiers réalisée en 2013 a mis en évidence que 57 % des agents de la FPH en Picardie sont des agents de catégorie C.

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR CATÉGORIE D'EMPLOI



47%

DES STAGIAIRES appartiennent à la catégorie C.



■ A ■ B ■ C ■ Autres

En 2016, 47 % des stagiaires ayant bénéficié d'une action de formation au titre du 2,1 % – Plan de formation sont des agents de catégorie C, contre 49 % en 2015.

RÉPARTITION DES DÉPARTS, HEURES, CHARGES ET ARF* PAR TYPE

	DÉPARTS	HEURES	CHARGES (€)	% CHARGES	ARF (€)*
TYPE 1	200	25 665	385 236	1,9 %	76 814
TYPE 2A	7 280	11 060	3 592 833	17,7 %	242 756
TYPE 2B	3 778	66 213	1 753 121	8,6 %	184 947
TYPE 2C	20 069	337 084	7 860 991	38,6 %	939 334
TYPE 3	576	23 593	543 382	2,7 %	214 804
TYPE 4	338	298 810	6 070 597	29,8 %	5 173 344
TYPE 5	21	6 478	111 700	0,5 %	76 500
TYPE 8	18	1 104	23 499	0,1 %	9 649

Les charges de formation sont principalement consacrées aux actions de type 2c et de type 4, qui représentent respectivement 39 % et 30 % du total des charges.

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.

*ARF: Accords sur recettes futures

RÉPARTITION DES CHARGES PAR NATURE DE DÉPENSES



53%
ENSEIGNEMENT



9%
DÉPLACEMENT



38%
TRAITEMENTS

32 280

DÉPARTS EN FORMATION EN 2016

53,3 %

DES AGENTS DE LA RÉGION
PICARDIE ONT ACCÉDÉ
À LA FORMATION EN 2016

ACCOMPAGNER ET CONSTRUIRE ÉTUDES PROMOTIONNELLES

Les études promotionnelles sont des actions de formation qui permettent d'accéder aux diplômes et certificats nécessaires pour exercer certains postes de la fonction publique hospitalière (infirmier, cadre de santé, aide-soignant...). La liste est fixée par arrêté ministériel.

LA POLITIQUE RÉGIONALE DE PRISE EN CHARGE DES EP SUR LES FONDS MUTUALISÉS

En Picardie, pour tous les établissements, la prise en charge sur les fonds mutualisés couvre l'intégralité de la durée de la formation. Les instances régionales ont souhaité renforcer le dispositif de prise en charge concernant les établissements de moins de 450 agents ETP. À ce titre, pour les formations longues (durée de 3 ans) les instances accorderont sur les fonds mutualisés à minima 12 dossiers par an et un seul dossier par établissement. Par ailleurs, les instances régionales ont fixé une priorité sur les métiers de la rééducation au regard de la pénurie régionale. Enfin, la dernière année de financement des formations longues, débutées sur le CFP seront prioritaires afin de sécuriser le parcours de formation engagé par l'agent.

DIX PREMIERS DIPLÔMES PRÉPARÉS DANS LE CADRE DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES

DIPLÔMES	NOMBRE EP 2016	NOMBRE EP 2015	TAUX D'ÉVOLUTION 2016/2015
DE INFIRMIER	184	188	-2,1%
DEAS	88	102	-13,7%
DIPL. CADRE DE SANTÉ	81	87	-6,9%
DE INFIRMIER ANESTHÉSISTE	32	34	-5,9%
DE IBODE	25	27	-7,4%
DE PUÉRICULTRICE	16	20	-20%
CAFERUIS	15	13	15,4%
DEAMP	14	19	-26,3%
DIPL. PRÉPARATEUR PHARMA. HOSP.	13	12	8,3%
DEAP	9	10	-10%
BPJEPS	9	14	-35,7%
AUTRES	40	37	8,1%
TOTAL	526	563	-6,6%

En 2016, la délégation compte 526 études promotionnelles en cours de financement contre 563 en 2015, soit une évolution de -6,6%.

Le diplôme d'État d'infirmier est le diplôme le plus préparé (35% de l'ensemble des études promotionnelles), suivi du diplôme d'État d'aide-soignant (17%). Ils enregistrent respectivement une évolution de -2,1% et de -13,7% par rapport à 2015.

RÉPARTITION DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES PAR FONDS (EN COURS ET ACCORDÉES EN 2016)

FONDS	EP EN COURS	EP ACCORDÉES
SUR LE 2,1% ; 0,6%	501	205
SUR LE 0,2%	25	8
TOTAL	526	213

Sur 526 études promotionnelles en cours de financement, 213 ont été accordées dans l'année. La source de financement provient essentiellement du 2,1% – Plan de formation des établissements et du guichet unique ANFH.

526

ÉTUDES PROMOTIONNELLES
EN COURS DONT

213

DOSSIERS ACCORDÉS EN 2016

PARCOURS ET COMPÉTENCES

ACCOMPAGNER ET CONSTRUIRE 0,2% – CFP/VAE/BC

DÉPARTS EN FORMATION

DANS LE CADRE DU 0,2% – CFP/BC/VAE

Cette contribution finance le Congé pour formation professionnelle (CFP), le congé pour Validation des acquis de l'expérience (VAE) et le congé pour Bilan de compétences (BC).

Le CFP ouvre aux agents de la FPH la possibilité de financer à leur initiative et à titre individuel des formations à visée professionnelle (reconversion, réalisation d'un projet personnel...) distinctes de celles prévues au Plan de formation de l'établissement. Ces financements sont sollicités directement par les agents de la FPH auprès de l'ANFH.

60,9%

DE DOSSIERS ACCEPTÉS (HORS BC)

98

CFP *
(DOSSIERS CLASSIQUES)

42

VAE *

25

ÉTUDES
PROMOTIONNELLES *

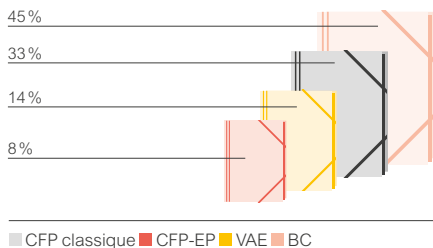
135

BILANS DE COMPÉTENCES *

* Nombre de dossiers en cours

RÉPARTITION DES DOSSIERS EN COURS

EN 2016 PAR DISPOSITIF



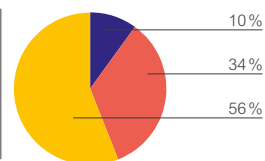
Avec 98 dossiers en cours de réalisation en 2016, le CFP classique représente 33% des dossiers pris en charge au titre de l'agrément CFP.

RÉPARTITION DES DOSSIERS EN COURS

EN 2016 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

56%

DES DOSSIERS
concernent la catégorie C.



■ A ■ B ■ C

Les dossiers pris en charge au titre de l'agrément CFP concernent principalement les agents de catégorie C (56%), suivis des agents de catégorie B (34%).

ACCOMPAGNER ET CONSTRUIRE 0,5 % OU 0,75 % DPC MÉDICAL

DPC MÉDICAL

ACTIVITÉS DES PROFESSIONNELS MÉDICAUX

Le DPC est un dispositif de formation réglementé initié par la loi HPST (2009) pour garantir la qualité et la sécurité des pratiques des professionnels de santé. La loi de modernisation de notre système de santé (2016) fait évoluer le DPC d'une logique de programme vers une logique de parcours. Les professionnels de santé ont l'obligation de s'engager dans un parcours triennal de DPC. Pendant cette période de 3 ans, chaque professionnel

de santé doit participer à minimum deux actions parmi des actions de formation, des actions d'analyse de pratiques et des actions de gestion des risques.

Au moins une de ces actions doit répondre aux orientations nationales prioritaires définies dans l'arrêté du 8 décembre 2015, être déposée sur la plateforme de l'ANDPC, être assurée par un organisme de DPC et utiliser des méthodes HAS.

+1 500

DOSSIERS FINANCÉS
AU TITRE DE L'AGRÈMENT
DPC MÉDICAL, DONT :

89%

CONCERNANT LES MÉDECINS

11%

CONCERNANT LES PHARMACIENS

<1%

CONCERNANT LES AUTRES
CATÉGORIES (PRATICIENS À DIPLÔME
HORS UNION EUROPÉENNE...)

ÉCHANGER ET MUTUALISER L'ACTION DE L'ANFH PICARDIE

ACCOMPAGNER LES ÉTABLISSEMENTS

A LA LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHO SOCIAUX (RPS)
ET AU DEPLOIEMENT D'UNE DEMARCHE DE QUALITE
DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

Lancé en janvier 2016, une vingtaine d'établissement se sont très rapidement engagés dans notre nouveau dispositif d'appui pour l'accompagnement des établissements à la prévention des RPS et au déploiement d'une démarche QVT.

Cet accompagnement modulaire, d'une durée maximale de 18 jours vise à initier ou soutenir une démarche de prévention des RPS et d'amélioration de la QVT. Adapté au degré d'avancement et aux besoins des établissements quelque soit la taille, ce dispositif permet une mobilisation et une professionnalisation des acteurs clés à la réussite de la démarche, il guide les acteurs dans l'élaboration de leur démarche et les accompagne dans les 1^{res} actions par un appui méthodologique adapté.

Un accompagnement en 3 temps :

- Module 1 : positionnement de l'établissement quant à sa démarche de RPS/QVT
- Module 2 : formalisation de la démarche
- Module 3 : accompagnement à la mise en œuvre des premières actions identifiées

Un livret « identifier et comprendre » sur les RPS

Conçu pour aider les agents de la FPH et le personnel médical à mieux identifier les risques psychosociaux, ce livret reprend et illustre les 6 principaux facteurs de RPS. Conçu pour les établissements afin de les aider à communiquer en interne sur ce thème complexe et difficile, il est disponible sur demande à la délégation régionale.



LES MANAGERIALES ANFH

UN NOUVEL ESPACE
D'ÉCHANGES CRÉÉ EN 2016

→ **377** participants

→ **6** conférences
managériales déployées
dans les 3 départements

→ **2** thématiques traitées :
l'évolution sociétale
du rapport au travail
et le collectif de travail
comme levier de la QVT

Au cœur d'une organisation et d'une société en mouvement, les conditions d'exercice de l'encadrement hospitalier et médico-social évoluent. Dans ce contexte, l'ANFH Picardie souhaite accompagner l'ensemble du personnel encadrant dans la compréhension et la maîtrise de ses nombreuses missions.

Les Managériales sont une des réponses à cette ambition. Ces nouveaux espaces d'échange sont conçus sur un format court : d'une demi-journée à une journée maximum. Ils constituent des temps privilégiés de rencontre et d'échange autour de thématiques qui interrogent au quotidien le positionnement du manager de proximité. C'est un moment privilégié qui doit permettre à chacun de prendre du recul face à sa pratique professionnelle, de l'interroger pour la faire évoluer.

Vous pouvez retrouver les contenus de ces deux conférences soit en vidéo ou en livret sur notre site internet :
→ www.anfh.fr/picardie/services-aux-etablissements/manageriales-1
→ www.anfh.fr/picardie/services-aux-etablissements/manageriales-2



ACTIONS DE FORMATION RÉGIONALES ET DISPOSITIFS D'APPUI: UN BUDGET RÉGIONAL 2016 DE 940 000 €

→ **30** établissements inscrits dans notre accompagnement au déploiement de la GPMC

→ **66** groupes d'AFR déployés et pris en charge sur le budget régional pour 950 agents

→ **13** parcours d'amélioration continue déployé pour 4 métiers (secrétaire médicale, agent de bio nettoyage, animateur socio culturel et manager de proximité) et 202 inscrits sur l'ensemble des modules de ces 4 parcours

→ **9** sessions déployées pour les lauréats 2015 de notre appel à projet talents partagés : 153 agents formés sur ces formations innovantes et expérimentales animées par les agents hospitaliers de nos établissements picards.

Les lauréats 2015, dont les formations ont été déployés en 2016

→ Sensibilisation à l'activité du don d'organes et de tissus – CHU AMIENS

→ Connaissance des handicaps – EPSOMS COUTHON

→ Accueil des étudiants en stage : un collectif pour encadrer et professionnaliser – IFSI/CH ABBEVILLE

→ Améliorer la prise en charge des patients victimes d'AVC nécessitant une thrombolyse – CPA SimUSanté/CHU AMIENS

ÉCHANGER ET MUTUALISER L'ACTION DE L'ANFH PICARDIE

ACTIONS DE FORMATION COORDONNÉES RÉGIONALES

(OU PLAN INTER-ÉTABLISSEMENTS) :
UNE SOLLICITATION DE PLUS EN
PLUS IMPORTANTES DES ÉTABLISSEMENTS
SUR CETTE OFFRE DE SERVICE

Une augmentation de 50 %
des groupes organisés en 2016
par la délégation Picardie

49 GROUPES

514 STAGIAIRES

Les 5 premières thématiques :

- bienveillance des personnes en situation de vulnérabilité ;
- se préparer à la retraite ;
- fonction d'encadrement des stagiaires ;
- la fin de vie : comment accompagner tout en se préservant ?
- les personnes atteintes de la maladie d'alzheimer ou maladies apparentées : comment les accompagner au quotidien ?

PROJET STRATÉGIQUE RÉGIONAL

2017-2020

Entre 2017 et 2020, l'ANFH Picardie réalisera les actions suivantes :

Action 1

Afin d'encourager le départ en formation des agents des filières logistiques, techniques et administratives, l'ANFH Picardie :

- ouvrira le FORMEP aux formations certifiantes et diplômantes des agents exerçant sur les filières administratives, techniques et logistiques ;
- déploiera des parcours métiers pour les filières administratives, techniques et logistiques ;

Action 2

Afin d'accompagner tous les agents à l'acquisition des savoirs de base, l'ANFH Picardie étudiera

- les possibilités de déployer un dispositif en faveur de l'acquisition des savoirs de base et des compétences clés en capitalisant sur la démarche initiée en Nord-Pas-de-Calais ;
- maintiendra un dispositif financier permettant le financement des formations de tous les agents en contrats aidés ;

Action 3

Afin de développer la veille et la production de données sur les métiers, l'ANFH Picardie

- contribuera à une analyse des mobilités envisageables pour les métiers les plus impactés par des situations d'inaptitudes, ceci afin de construire des parcours métiers favorisant ces passerelles ;
- recensera les compétences rares et contribuera à leur essaimage à travers des méthodes pédagogiques innovantes ;
- réalisera une cartographie des métiers de la recherche clinique à l'échelle de plusieurs régions (Hauts de France, IDF et Normandie).



DES OUTILS AU SERVICE DES PROFESSIONNELS

ANFH.FR/PICARDIE

Le site internet de l'ANFH Picardie permet aux adhérents de consulter l'offre de formation clés en main, de s'informer sur les événements et réunions proposés et organisés par la délégation.

Il y est également possible d'accéder aux guides et outils méthodologiques réservés aux établissements adhérents dans la rubrique « publications » et « nos autres sites ».

Action 4

Afin de poursuivre l'accompagnement des établissements sur des sujets RH complexes, l'ANFH Picardie :

- poursuivra l'accompagnement au déploiement de la GPMC ;
- poursuivra l'accompagnement à la prévention des RPS et à la QVT ;
- développera un accompagnement au maintien dans l'emploi.

Action 5

Afin d'accompagner les établissements aux évolutions réglementaires, l'ANFH Picardie :

- déploiera une offre de formation sur les GHT et les coopérations tout en maintenant un accompagnement de proximité pour les établissements médico sociaux et sociaux ;
- accompagnera le déploiement du DPC.

Action 6

Afin de renforcer nos capacités d'évaluation de nos dispositifs, l'ANFH Picardie :

- réalisera une évaluation de son dispositif d'accompagnement au déploiement de la GPMC à des fins de capitalisation ;
- réalisera une évaluation des dispositifs individuels financés sur le CFP.



84

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS À L'ANFH PICARDIE

53,3 %

TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION

ADHÉRENTS

95,5 % ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
2,1 % – Plan de formation soit 99,3 % des agents
de la FPH de la région

25 ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
au DPC médical

32 280 DÉPARTS EN FORMATION
AU TITRE DU PLAN DE FORMATION

98 DOSSIERS CFP EN COURS DE FINANCEMENT
(DOSSIERS CLASSIQUES) *

42 DOSSIERS VAE
EN COURS DE FINANCEMENT *

135 BILANS DE COMPÉTENCES
FINANCÉS*

526 ÉTUDES PROMOTIONNELLES
FINANCÉES**

DONNÉES FINANCIÈRES

29 035 K€
COLLECTÉS EN 2016

Répartition

20 282 K€ 2,1 %
PLAN DE FORMATION

5 821 K€ 0,6 %
FMPE

1 940 K€ 0,2 %
CFP/VAE/BC

33 K€ 4,8 %
ESAT

958 K€ 0,5 % OU 0,75 %
DPC MÉDICAL

* Dans le cadre du 0,2 % – CFP/BC/VAE

** Tous fonds confondus

