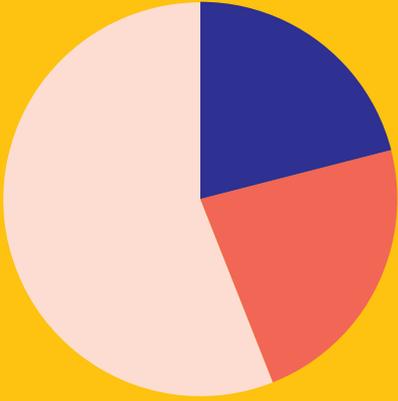
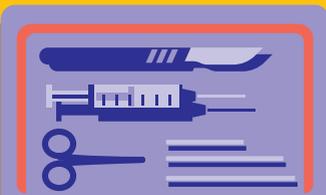
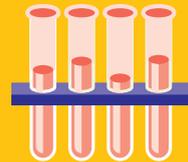
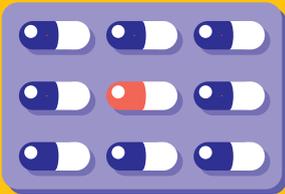


RAPPORT D'ACTIVITÉ 2016



2016



SOMMAIRE

Le mot de la présidence : Choisir et s'engager Par Jean-Claude Bayle et Alain Michel, président et vice-président de l'ANFH	4
---	---

Année 2016 : les temps forts	5
-------------------------------------	---

La formation , un facteur clé de succès pour conduire le changement Par Thierry Nobre, Professeur de sciences de gestion à l'université de Strasbourg	6
---	---

PARITARISME 8

Gouvernance : la règle du paritarisme	10
L'expérimentation des bureaux uniques	11

Projet stratégique : les priorités 2016 - 2019	12
Soutenir les professionnels les moins qualifiés	13

DPC médical : actions du CDPCMH en 2016	14
--	----

SOLIDARITÉ 16

OPCA de la fonction publique hospitalière L'ANFH collecte cinq fonds	18
--	----

Achats de formation, l'accompagnement de l'ANFH Entretien avec Emmanuelle Quillet, directrice générale de l'ANFH	20
--	----

Actions du plan de formation Articuler la formation avec la stratégie d'établissement	22
---	----

Études promotionnelles Accéder à un nouveau diplôme	24
---	----

Dispositifs individuels Progresser dans son parcours	26
--	----

DPC médical Financer le développement professionnel continu des médecins	28
--	----

Partenariats 2016 20 935 K€ de financements complémentaires	30
---	----

PROXIMITÉ 32

Action de l'ANFH Soutenir la professionnalisation des services de formation	34
---	----

L'offre de services de l'ANFH Éclairer les démarches compétences/métiers	36
--	----

L'offre de formation de l'ANFH Des actions clés en main	38
---	----

26 délégations régionales	40
---------------------------	----

2016, L'ANNÉE EN CHIFFRES 42

Contacts	46
----------	----

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

CHOISIR ET S'ENGAGER

« Dans un contexte difficile, notre association a tenu à faire la preuve de son esprit de responsabilité, de sa capacité d'adaptation, et de son attachement à sa mission. »

JEAN-CLAUDE BAYLE, PRÉSIDENT DE L'ANFH
ALAIN MICHEL, VICE-PRÉSIDENT DE L'ANFH

L'année 2016 a été marquée par un événement inédit dans l'histoire de l'ANFH. La Loi de financement de la sécurité sociale 2017 a institué à la charge de notre association une contribution de 300 millions d'euros, sur deux ans, au profit du Fonds de modernisation des établissements de santé publics et privés. Cette ponction, maintenue malgré l'opposition unanime des composantes syndicales et de la FHF, a contraint notre association à opérer des choix.

Le premier a été de ne remettre en cause aucune formation déjà engagée.

Le second choix a été de pénaliser le moins possible les établissements adhérents : les agréments obligatoires (FMEP et CFP, qui concernent tous les établissements y compris non adhérents) ont été mis à contribution les premiers.

Enfin, le choix d'une communication transparente envers les établissements s'imposait. Dans un contexte déjà complexe par ailleurs, il était nécessaire de préserver la plus grande lisibilité possible y compris pluriannuelle : une grande partie de l'investissement « formation » des établissements se situe en effet dans ce cadre, notamment du fait des études promotionnelles.

Dans ce contexte difficile, notre association a tenu à faire la preuve de son esprit de responsabilité, de sa capacité d'adaptation, et de son attachement à sa mission qui consiste à faciliter et développer l'accès à la formation pour tous les personnels hospitaliers, quel que soit leur grade ou leur statut.

Le modèle d'organisation collective de la formation, retenu depuis plus de 40 ans par les hospitaliers au travers de l'ANFH mais inédit dans la fonction publique, permet à l'ensemble de la communauté hospitalière de disposer d'un outil performant : plus d'un million de départs en formation, un taux d'accès à la formation de 58 %, et 46 % des fonds, tous agréments confondus, consacrés à la promotion professionnelle.

Construits sur le long terme, ces résultats sont le fruit de l'approche volontariste de la formation par les acteurs hospitaliers, au travers d'une gestion paritaire, mutualisée et favorisant la proximité avec les établissements et les personnels concernés. Dans l'intérêt des établissements, des professionnels et des usagers du service public hospitalier, il est essentiel de les préserver.

ANNÉE 2016

LES TEMPS FORTS

FÉVRIER

Publication de la monographie consacrée aux compétences clés

www.anfh.fr/actualites/les-competences-cles

MARS

Le Bureau national de l'ANFH a élargi la liste des diplômes éligibles au Fond régional mutualisé pour les études promotionnelles (FORMEP).

La prise en charge des cursus de formations certifiantes, qualifiantes ou diplômantes est dorénavant autorisée pour un plus grand nombre de formations des filières administratives et technique-ouvrière.
www.anfh.fr/actualites/l-anfh-elargit-la-liste-des-diplomes-finances

AVRIL

Parution au Journal officiel du décret relatif aux GHT. Il définit les conditions de création et les modalités de gouvernance. Sur le volet formation, l'Art. R.6132-18 dispose « La convention constitutive prévoit les modalités de coordination des plans de formation continue et de développement professionnel continu des personnels des établissements parties au groupement ».

www.anfh.fr/actualites/ght-parution-du-decret-au-journal-officiel

JUIN

Palmarès du Prix ANFH 2016

Grand prix ANFH : CHU de Dijon pour l'action « Apprendre à soigner les assiettes ».

Catégorie amélioration de la qualité des soins et prise en charge des patients : CHU de Reims pour l'action « Accompagner le handicap mental en maison de retraite ordinaire ».

Catégorie management et organisation du travail : CH de Coutances et de Saint-Lô pour l'action « Des cadres s'impliquent et font évoluer leurs pratiques ».

Catégorie développement professionnel continu (DPC) médical et paramédical : CHU de Caen pour l'action « La simulation haute-fidélité pour apprendre à gérer en équipe la réanimation du nouveau-né ».

Mention spéciale : Foyer départemental de l'enfance de Moulins pour l'action « Accompagner l'intégration de migrants mineurs ».

AOÛT

Disparition de Claude-Guy Charlotte, l'un des bâtisseurs de l'ANFH. Il avait assuré la présidence de l'ANFH de 1988 à 1994, en qualité de représentant de la FHF.

SEPTEMBRE

Mise en ligne de la nouvelle version du site internet « guide des métiers » :

<http://metiers.anfh.fr>

Ce site informe sur les métiers exercés dans le secteur sanitaire et social et aide les professionnels dans leurs pratiques de GPMC, de gestion de la formation continue, de conseil et d'évaluation.

NOVEMBRE

Publication d'un guide pour prévenir et gérer les inaptitudes au travail.

www.anfh.fr/actualites/publication-du-guide-inaptitudes-au-travail-comprendre-et-agir



LA FORMATION, UN FACTEUR CLÉ DE SUCCÈS POUR CONDUIRE LE CHANGEMENT

L'hôpital public est entré dans l'ère du changement permanent. Recherche de la performance, transversalité, innovations managériales... bousculent habitudes et hiérarchies traditionnelles. Pour relever ces défis, le rôle de la formation permanente des personnels hospitaliers est primordial.

PAR THIERRY NOBRE,
PROFESSEUR DE SCIENCES DE GESTION
À L'UNIVERSITÉ DE STRASBOURG, SPÉCIALISTE
DU MANAGEMENT DANS LES ÉTABLISSEMENTS
DE SANTÉ.

Comment rendre le parcours du patient le plus cohérent possible, pour lui-même, sa famille et le personnel hospitalier, à un coût supportable pour la collectivité ? Depuis une vingtaine d'années, l'introduction de la problématique de la performance a profondément transformé l'organisation des hôpitaux publics. La tarification à l'activité (T2A) a notamment participé à la rationalisation de l'offre de soins. D'abord limitée au sein de l'établissement (Plan hôpital 2007), la recherche de l'efficacité s'est, par la suite, traduite aussi par la fusion et la coordination de plusieurs établissements (Loi Hôpital Patients Santé Territoires) puis, plus récemment encore, par une réflexion globale sur l'articulation entre les différentes structures d'un territoire de santé (GHT). Cette optimisation des parcours et des flux de patients est rendue possible grâce aux nouveaux systèmes d'information numériques, en connectant les acteurs au-delà des frontières des établissements.

Innovations managériales

Dans ce contexte, il s'avère nécessaire de faire évoluer les modalités de prise en charge des patients. À ce titre, la médecine ambulatoire constitue un enjeu déterminant pour l'adaptation aux innovations

thérapeutiques et technologiques. Son développement, encore trop limité, passe par la montée en puissance de nouvelles organisations qui bousculent les habitudes, les pratiques médicales et les anciennes hiérarchies. Il reste aussi à consolider la mise en place effective du management de pôle. Contrairement à un passé récent, la même unité doit avoir une organisation plus transversale et son responsable piloter cette entité et tous les personnels, quelle que soit leur filière (administration, médecins, personnel soignant). De son côté, la prise en charge des maladies chroniques (diabète, cancer...) mobilise un nombre toujours plus grand d'intervenants tant en aval qu'en amont de l'hôpital.

Travailler ensemble

Pour relever ces défis, il est nécessaire de développer des processus transversaux et de faire travailler ensemble les acteurs. Le management doit innover sous différentes formes, notamment en créant des entités spécifiques qui dépassent les cloisonnements classiques de l'hôpital. Ainsi, le CHU de Bordeaux a-t-il constitué avec ses partenaires le GIE Accellence, qui aide les chercheurs sur les plans logistique, administratif, budgétaire... afin de

(1) GIE : groupement d'intérêt économique. Il permet à ses membres de mettre en commun certaines de leurs activités afin de développer, améliorer ou accroître les résultats de celles-ci tout en conservant leur individualité.



favoriser le développement des essais cliniques, grâce une plus grande réactivité.

Compétences comportementales

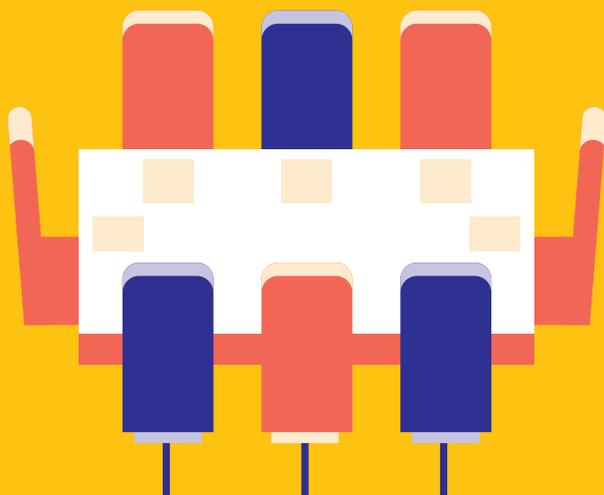
Le rôle de la formation dans ces innovations managériales est primordial. L'expérience le montre : en son temps, la mise en place des pôles aurait dû nécessiter des formations spécifiques plus importantes des chefs de pôle. Elles leur auraient permis de mieux appréhender les différentes facettes de leur nouvelle fonction, notamment le pilotage médico-économique de leur unité. Donner envie à des personnes d'avancer ensemble nécessite des connaissances spécifiques en matière de leadership, de conduite d'équipe, de motivation... Pour gérer un projet, il faut savoir

maîtriser les outils de planification et d'ordonnancement, sans oublier l'articulation et la coordination des différents acteurs. Mais rien n'est possible sans l'acquisition de certaines compétences comportementales : les connaissances à elles seules ne suffisent plus, il faut aussi maîtriser les savoir-faire et, surtout, développer le savoir-être. Tout l'art de la conduite du changement nécessite, par exemple, de ne pas imposer son point de vue de « chef ». Il faut, au contraire, être à l'écoute de ses collaborateurs dans une démarche gratifiante pour chacun, sans pour autant tomber dans des impasses irréalistes.

Plasticité organisationnelle

Les structures évoluant sans cesse au rythme des innovations technologiques, la forma-

tion est indispensable pour faciliter l'adaptation des personnels à une plasticité organisationnelle toujours plus grande. Les agents doivent s'habituer à changer régulièrement de service, à connaître des structures à géométrie variable, à travailler dans des locaux modulables pouvant à tout moment changer de fonction... Dans ce contexte, la formation constitue un temps de réflexion et de confrontation avec d'autres points de vue susceptibles de déboucher sur des solutions nouvelles. Elle participe ainsi à l'effort collectif nécessaire pour transformer continuellement les organisations de santé du secteur public et permettre aux acteurs de trouver leur juste place dans ces indispensables transformations.



PARITARISME

« Suite au nouveau découpage géographique régional, qui concerne dix-sept délégations sur vingt-six, l'ANFH travaille sur l'adaptation de sa gouvernance. »

LE BUREAU NATIONAL

GOVERNANCE

LA RÈGLE DU PARITARISME

Deux principes fondamentaux régissent les instances : le paritarisme entre la Fédération hospitalière de France (FHF) et les organisations syndicales, et l'alternance de la présidence et de la vice-présidence entre ces dernières.

Les instances nationales définissent les orientations de l'ANFH et les instances régionales les déclinent pour apporter une réponse de proximité, adaptée aux besoins des établissements et des agents.

INSTANCES NATIONALES

L'Assemblée générale (AG) se réunit une fois par an. Elle fixe la politique et les orientations de l'ANFH, 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 et en définit les règles de prise en charge du 0,2% - CFP / VAE / BC.

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.

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.

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.



« L'expérimentation des Bureaux uniques : concilier proximité et nouvelle géographie régionale. »

**ALAIN MICHEL (VICE-PRÉSIDENT),
OLIVIER RASTOUIL,
AGNÈS LYDA-TRUFFIER (FHF)**

LUC DELRUE (FO)

JEAN-CLAUDE BAYLE (PRÉSIDENT) (CFDT)

LUC MORVAN (CGT)

Suite au nouveau découpage géographique régional, qui concerne dix-sept délégations sur vingt-six, l'ANFH travaille sur l'adaptation de sa gouvernance. Elle expérimente ainsi depuis avril 2016 un Bureau unique par nouvelle Région, soit sept¹, en lien avec les CRG de chaque délégation, qui, à ce stade, conservent leurs prérogatives. Leur mise en place suit une feuille de route définie paritaire-ment : élection des présidents et vice-présidents, état des lieux régional, harmonisation des règles, réalisation d'un projet inter-délégations, proposition d'une offre socle. Les pratiques des délégations sont examinées, comme par exemple les modes de mobilisation du 4 % régional, le choix des priorisations des dossiers EP. Des variabilités existent, tout comme dans les partenariats, qui déterminent les subventions fléchées sur des

projets comme la cartographie des métiers ou les achats de formation. Autre objectif de l'expérimentation, assurer une représentation de l'ANFH auprès des institutionnels de la région (ARS, Conseils régionaux...). S'agissant des projets inter-délégations, la tendance est de poursuivre les dynamiques existantes avec un élargissement aux délégations non engagées, ainsi le projet rhônalpin Inaptitudes auquel l'Auvergne sera associée. Ou celui sur les Compétences clés, qui réunit Basse et Haute-Normandie. Dans certains cas, un nouveau projet naîtra. Les thématiques, pour la plupart encore en discussion, devraient émerger en 2017. Un travail de fond majeur pour continuer de répondre au mieux aux besoins des établissements et aspirations des agents, travail qui sera suivi d'une évaluation et de débats au sein de notre association.

(1) Aquitaine – Limousin – Poitou-Charentes, Alpes-Auvergne-Rhône, Alsace – Champagne-Ardenne-Lorraine, Basse-Normandie – Haute-Normandie, Nord – Pas-de-Calais – Picardie, Bourgogne – Franche-Comté, Languedoc – Midi-Pyrénées.

PROJET STRATÉGIQUE

LES PRIORITÉS 2016 - 2019

L'ANFH s'est dotée d'un projet stratégique qui a notamment pour ambition d'intégrer la formation dans le développement des compétences et de l'emploi du secteur hospitalier public, et de fluidifier l'accès aux services de l'ANFH.

Le projet stratégique 2016-2019 est construit autour de trois axes et douze ambitions. Il

s'appuie sur une analyse de l'environnement et des évolutions prévisibles à court terme pour la communauté hospitalière publique (DPC, développement des Groupements hospitaliers de territoire (GHT), réforme de la formation...).

Il s'agit, entre autres, de soutenir l'accès à la formation des professionnels qui en sont le plus éloignés (compétences clés/bas niveaux de qualification et filières non soignantes), de poursuivre le développement des formations qualifiantes et certifiantes, d'encourager la diversification des modalités pédagogiques au sein de la FPH, particulièrement celles recourant aux technologies numériques et de développer les services en ligne.

3 AXES

01. SE FORMER | SE RÉALISER

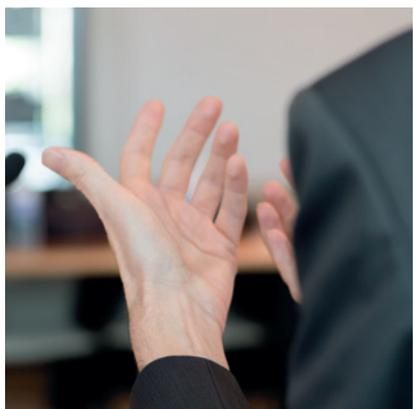
Soutien à l'évolution des compétences pour tous les agents, développement de la certification, des parcours qualifiants et de la promotion professionnelle.

02. ANTICIPER | SOUTENIR

Renforcement de l'articulation de la formation avec les stratégies d'établissements de la fonction publique hospitalière.

03. CONNECTER | PARTAGER

Multiplication des points d'accès à la formation et à nos services pour les agents et les établissements de la fonction publique hospitalière.



« Soutenir les professionnels les moins qualifiés. »

**ALAIN MICHEL (VICE-PRÉSIDENT),
OLIVIER RASTOUIL,
AGNÈS LYDA-TRUFFIER (SFHF)**

LUC DELRUE (FO)

JEAN-CLAUDE BAYLE (PRÉSIDENT) (CFDT)

LUC MORVAN (CGT)

L'accès à la formation des personnels de catégorie C est un objectif auquel l'ANFH a toujours accordé une grande importance. Le taux d'accès à la formation, qui dans la Fonction publique hospitalière atteint pour ces personnels 50 %, témoigne du volontarisme de l'ANFH et des hospitaliers dans ce domaine.

Avec le nouveau projet stratégique 2016 – 2019, un pas supplémentaire est franchi : l'accent est mis sur la qualification et la certification de ces personnels, quelle que soit leur filière d'origine. Dans un environnement hospitalier où les trajectoires peuvent être moins linéaires, voire plus fragiles, il est particulièrement important de sécuriser les parcours de ces professionnels. Ainsi, en 2016, l'ANFH a décidé de consacrer des crédits mutualisés à l'élar-

gissement du FORMEP, afin de financer des parcours certifiants pour les personnels administratifs, logistiques et techniques qui n'avaient jusqu'ici que peu accès aux Études promotionnelles. Des financements complémentaires ont pu être mobilisés auprès de partenaires, pour ces parcours mais aussi pour les dispositifs « Compétences clés ». L'ANFH a en effet décidé de déployer, dans toutes les délégations et avant 2019, des dispositifs « Compétences clés » garantissant l'accès de tous les agents à un premier niveau de compétences. Cette attention particulière apportée aux personnels les moins qualifiés s'accompagne d'une diversification des modalités d'accès à la formation, afin de faciliter, pour tous, la progression professionnelle.

DPC MÉDICAL

ACTIONS DU CDPCMH EN 2016

Le Conseil du développement professionnel continu médical hospitalier (CDPCMH) est une instance nationale paritaire. Un président et un vice-président sont élus chaque année au sein du CDPCMH en respectant la règle de l'alternance entre FHF et intersyndicats. Deux représentants du CDPCMH sont membres du Conseil d'administration de l'ANFH.

CHRISTOPHE SEGOUIN PRÉSIDENT
JEAN-MARIE WOEHLE VICE-PRÉSIDENT

COMPOSITION

Cinq représentants de la FHF dont trois présidents de CME.

Cinq représentants des intersyndicats de médecins :

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

MISSIONS

Veiller à la collecte des fonds

Définir les règles de mutualisation et de gestion des fonds collectés.

Définir les règles de prise en charge et de remboursement des frais liés au suivi des programmes DPC.

Ratifier les décisions de prise en charge des dossiers et examiner les éventuelles demandes de réexamen des refus de prise en charge déposées par les établissements.

Approuver un rapport annuel d'activité relatif au DPC.

PLUS DE 40 000

DÉPARTS PRIS EN CHARGE AU TITRE DE L'AGRÉMENT DPCM EN 2016
DONT PLUS DE 16 300 EN ACTIONS PAP (OU DPC) POUR LE PREMIER SEMESTRE,
SOIT UNE AUGMENTATION DE PLUS DE 16%.



Le Conseil du DPC médical hospitalier a tenu cinq réunions en 2016, au cours desquelles il a continué son travail d'analyse préalable à la ratification des dossiers transmis par les établissements. Une attention particulière a été portée sur l'évolution de la réglementation du DPC et ses conséquences pour les personnels médicaux hospitaliers. Début 2017, une rencontre a eu lieu avec un représentant de la Direction générale de l'Offre de soins (DGOS) afin de clarifier les éléments en préparation sur le « nouveau » DPC. Le CDPCMH a fait part de ses interrogations, plus particulièrement sur le lien nécessaire entre les orientations nationales et la spécialité du médecin vérifiée à partir du numéro de RPPS, ce dernier n'étant pas toujours le reflet de l'activité réelle du praticien. Le CDPCMH constate qu'après un

démarrage difficile et une montée en charge progressive depuis 2013, l'année 2016 marque une augmentation globale des départs en formation de plus de 16 % par rapport à 2015. Paradoxalement, une baisse de la participation aux actions prioritaires est constatée et ce, malgré la notion de parcours et la possibilité de déposer des actions de formation, d'analyse et d'évaluation des pratiques ou de gestion des risques qui devaient faciliter les départs des professionnels en actions DPC. La réalité est autre : les difficultés rencontrées par les organismes notamment suite aux avis défavorables émis par les Commissions scientifiques indépendantes, les orientations nationales plus complexes à identifier... ont généré des difficultés d'utilisation des crédits de la taxe de l'industrie pharmaceutique, alors même

que les besoins existent. 2016 constitue une année particulièrement sensible en raison de l'application d'une nouvelle réglementation et de l'incompréhension concernant un dispositif jugé complexifié, induisant deux périodes à gérer, avant et après la création de l'ANDPC . Le CDPCMH prévoit de mobiliser les différents acteurs médicaux en milieu hospitalier au plus près du terrain pour faciliter la compréhension de ce dispositif tout en restant particulièrement attentif aux conséquences des décisions de l'ANDPC . Il prévoit également de poursuivre l'achat de formation sur des sujets d'actualité partagés par tous les établissements de santé et de réfléchir à la mise en place de formations multi-professionnelles sur des thématiques communes avec les paramédicaux.



SOLIDARITÉ

« L'offre de l'ANFH répond
aux évolutions du secteur
hospitalier, c'est indispensable
et guide nos choix. »

EMMANUELLE QUILLET DIRECTRICE GÉNÉRALE DE L'ANFH

OPCA DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

L'ANFH COLLECTE CINQ FONDS

L'ANFH collecte l'ensemble des fonds destinés au financement de la FPTLV⁽¹⁾ et du DPC⁽²⁾ des personnels paramédicaux et médicaux employés par les établissements de la FPH⁽³⁾.

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.

549 990 K€

collectés en 2016

0,50 % & 0,75 %

DPCm⁽²⁾

Les CHU et les autres établissements publics de santé consacrent respectivement au minimum 0,5 % et 0,75 % du montant des rémunérations des médecins, chirurgiens-dentistes et pharmaciens au financement de leur obligation de DPC. 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.

22 274 K€

collectés en 2016

0,2 %

CFP – VAE – BC⁽⁴⁾

Le CFP ouvre aux agents de la FPH la possibilité de financer à leur initiative des formations (reconversion, réalisation d'un projet personnel...). Ce fonds finance également les congés pour Bilans de compétences et pour VAE, et des Études promotionnelles. Cette contribution est obligatoirement versée à l'ANFH.

58 798 K€

collectés en 2016

0,6 %

FMEP⁽⁵⁾

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.

176 393 K€

collectés en 2016

807971 K€

COLLECTÉS EN 2016

4,8 %

ESAT ⁽⁶⁾

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

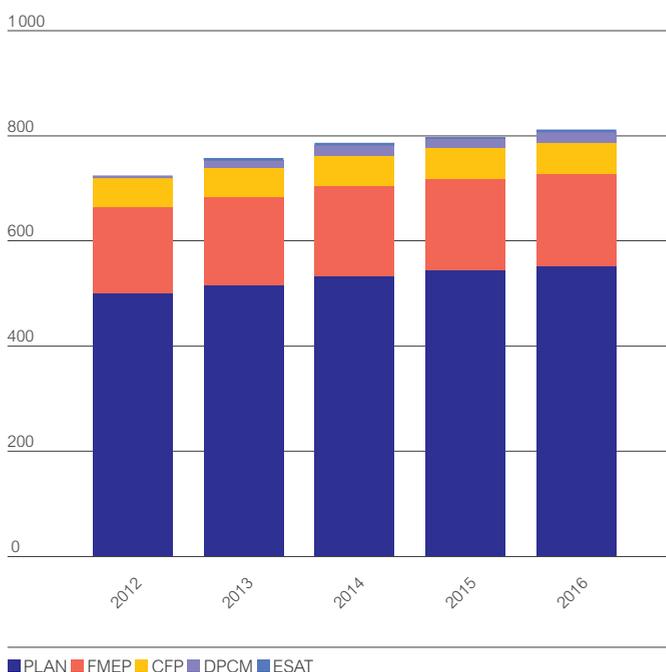
516 K€

collectés en 2016

LEXIQUE

- 1. FPTLV** : Formation professionnelle tout au long de la vie
- 2. DPC** : Développement professionnel continu et DPCm : Développement professionnel continu médical
- 3. FPH** : Fonction publique hospitalière
- 4. CFP-VAE-BC** : Congé de formation professionnelle, Validation des acquis de l'expérience, Bilan de compétences.
- 5. FMEP** : Fonds de mutualisation pour le financement des Études promotionnelles
- 6. ESAT** : formation continue des travailleurs handicapés accueillis par les établissements et services d'aide par le travail

ÉVOLUTION DE LA COLLECTE ENTRE 2011 ET 2016 (M€)



En 2016, la collecte totale s'élève à plus de 807 M€ et est en augmentation de 1,3% par rapport à 2015. Cette évolution s'explique principalement par :

- l'évolution de la masse salariale (hors dpcm) des Etablissements de 1 %
- les nouvelles adhésions Plan (1,6 M€) ;
- les nouvelles adhésions aux DPC M (0,47 M€).

ACHATS DE FORMATION

L'ACCOMPAGNEMENT DE L'ANFH

« Les achats de formation ont mis l'accent sur l'accompagnement des professionnels dans les GHT ».

ENTRETIEN AVEC EMMANUELLE QUILLET
DIRECTRICE GÉNÉRALE DE L'ANFH

Comment procède l'ANFH pour acheter des formations pour le compte des établissements ?

Les achats de formations sont d'abord réalisés par les délégations régionales en réponse à des besoins identifiés dans leurs plans d'action régionaux. Ces offres clés en main allègent le travail des cellules de formation des établissements, tout en facilitant le montage de leurs plans de formation. Elles sont gratuites pour les établissements adhérents, car financées sur les crédits mutualisés.

Qu'en est-il au niveau national ?

La même logique est appliquée, sur des thématiques choisies en partenariat avec la direction générale de l'Offre de soins (DGOS), notamment dans le cadre des plans de santé publique. Par exemple, la prise en charge des patients atteints de la maladie de Parkinson. L'ANFH propose aussi des thématiques pour les actions de formation nationale basées sur les remontées des délégations régionales, et sélectionnées par la Commission d'études et développement de la formation permanente (CEDFP). Développés plus récemment, les achats coordonnés – régionaux ou nationaux – sont financés, quant à eux, sur les

plans de formation des établissements, mais là aussi, toute la partie « achat » et logistique est réalisée par l'ANFH.

Les réformes hospitalières et en particulier la plus récente d'entre elles, avec la mise en œuvre des GHT, ont-elles une incidence sur les achats de formation de l'ANFH ?

L'offre de l'ANFH répond aux évolutions du secteur hospitalier, c'est indispensable et guide nos choix. En 2016, les achats de formation ont mis l'accent sur les formations d'accompagnement à la mise en œuvre des Groupements hospitaliers de territoire (GHT). En effet, cette réforme impose de former les professionnels sur la compréhension de la réforme, mais aussi sur les évolutions liées aux fonctions mutualisées, comme l'informatique.

Pour réaliser cet accompagnement, quelles priorités l'ANFH s'est-elle données ?

L'ANFH s'est attachée à agir en priorité en direction des services les plus impactés : équipes de direction, services de formation, services achat, système d'information... afin de leur faciliter l'entrée dans le nouveau paysage sanitaire. L'offre de l'ANFH s'articule de toute manière avec le plan national d'accompagnement à



la mise en œuvre des GHT élaboré par le ministère en charge de la Santé, en lien avec différents acteurs. La mise en place des GHT se réalisant à des rythmes différents selon les régions, et les groupements pouvant avoir des profils différents, l'accompagnement de l'ANFH se veut flexible et adaptable, tout en tenant compte des contraintes liées aux outils de gestion. Cet accompagnement va d'ailleurs au-delà de l'achat de formations et une panoplie variée d'outils est mise en place.

À titre d'exemple, que propose l'ANFH ?

L'ANFH et ses délégations proposent aux adhérents des journées d'information et de réflexion sur la réforme, déployées dès 2016 et qui se poursuivent en 2017. Un guide

« Les offres clés en mains de l'ANFH allègent le travail des cellules formation. »

sera également bientôt proposé sur l'organisation de la formation dans le cadre des GHT. Des dispositifs intégrés incluant diagnostic, formation et accompagnement sont également développés par certaines délégations pour accompagner les GHT dans l'évolution organisationnelle de la fonction Formation. S'agissant d'ailleurs de la coordination de la formation dans le cadre d'un GHT – comme la gestion de stagiaires venant d'établissements différents – elle fait l'objet d'un accompagnement spécifique car elle supposera que l'en-

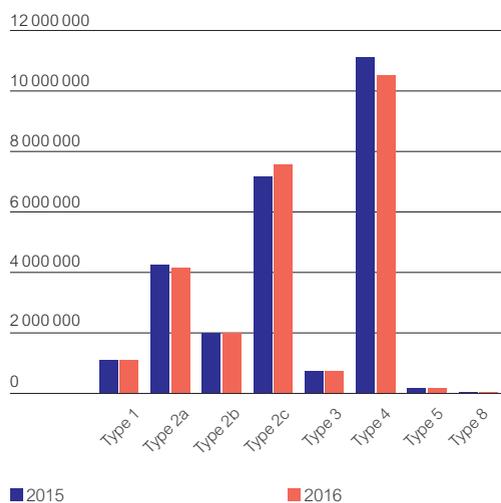
semble des établissements du GHT bénéficie du logiciel Gesform Évolution. Dans cette attente, des solutions transitoires seront proposées par les délégations. Il est logique en effet que les GHT, connaissant le savoir-faire de l'ANFH en matière d'achats groupés de formations, se tournent vers l'ANFH pour le développement de cette fonction d'achat mutualisé au sein des GHT.

ACTIONS DU PLAN DE FORMATION

ARTICULER LA FORMATION AVEC LA STRATÉGIE D'ÉTABLISSEMENT

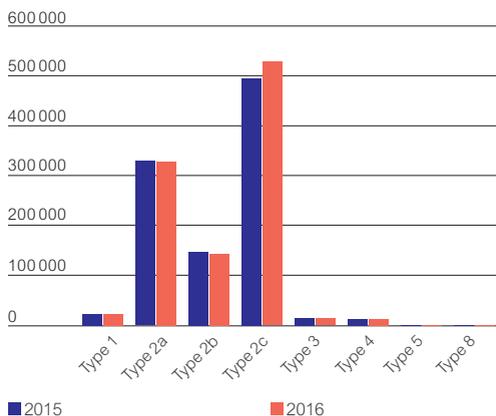
Les délégations régionales ANFH accompagnent les établissements dans la gestion de leurs plans de formation : animation de réseaux professionnels, soutien de la professionnalisation des chargés de formation, actions de formation prêtes à l'emploi et gestion financières des fonds.

NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR TYPE EN 2015 ET 2016



Plus de 25,9 millions d'heures de formation ont été enregistrées sur le Plan de formation des établissements adhérents, en légère diminution par rapport à 2015. Ce volume d'heures diminue pour chaque type de formation, hormis pour les actions de formation initiale (type 1), les actions d'adaptation à l'évolution prévisible des emplois (type 2b) et les actions de développement des connaissances et de la compétence (type 2c).

NOMBRE DE DÉPARTS EN FORMATION PAR TYPE EN 2015 ET 2016



L'augmentation du nombre total de départs en formation concerne les actions de type 2c, dont la progression compense la diminution des autres types d'actions de formation. Plus de 25,9 millions d'heures de formation ont été enregistrées sur le Plan de formation, en légère diminution par rapport à 2015. Ce volume d'heures diminue pour chaque type de formation, hormis pour les actions de type 1, type 2b et type 2c.

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.

+2,6%

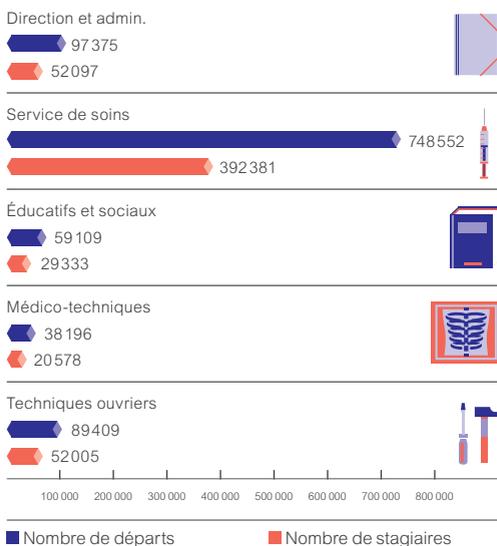
DE DÉPARTS EN
FORMATION
PAR RAPPORT À 2015
(2,1% - PLAN)

1 050 400

DÉPARTS EN FORMATION
EN 2016

**L'ENVELOPPE
« PLAN DE FORMATION »**
DES ÉTABLISSEMENTS EST
ALIMENTÉE PAR UNE
CONTRIBUTION À HAUTEUR DE
2,1% DE LA MASSE SALARIALE

DÉPARTS EN FORMATION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE



En 2016, plus de 392 300 stagiaires relevant d'un service de soins sont partis au moins une fois en formation, pour 748 500 départs, soit 72% de la totalité des départs enregistrés.

Au sein de cette catégorie, les personnels de rééducation représentent un volume de plus de 25 800 départs.

58%

TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION EN 2016
DANS LA FPH

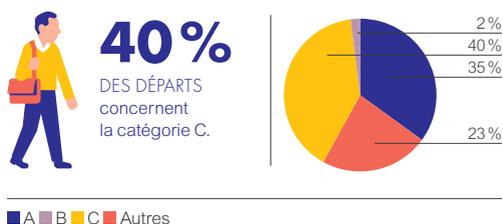
65,7%

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

141 339

DÉPARTS EN FORMATION RENSEIGNÉS DPC

RÉPARTITION DES DÉPARTS EN FORMATION PAR CATÉGORIE A/B/C



Les agents de catégorie C représentent 40% des départs en formation.

Autres : principalement emplois aidés ou non répartis.

DÉPARTS RENSEIGNÉS DPC, SUR LE PLAN DE FORMATION 2016, PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE



5%

DES DÉPARTS
en formation DPC
concerne la catégorie
« médico-technique »



95%

DES DÉPARTS
concernent la catégorie
« services de soins et
rééducation »

ÉTUDES PROMOTIONNELLES

ACCÉDER À UN NOUVEAU DIPLÔME

Le FMEP représente 0,6 % de la masse salariale obligatoirement versé à l'ANFH. Ce fonds est réservé au financement des Études promotionnelles. La collecte atteint 176 393 k€ en 2016.

LE FINANCEMENT DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES

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

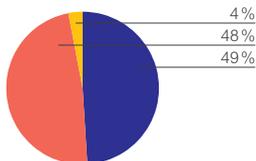
Elles peuvent faire l'objet d'un financement total ou partiel sur :

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

CONTRIBUTION DE CHAQUE FONDS AU FINANCEMENT DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES

49%

DU FINANCEMENT des EP provient du fonds Plan de formation.



■ FMEP ■ PLAN ■ CFP

RÉPARTITION DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES EN COURS EN 2016, PAR DIPLÔME (TOUS FONDS CONFONDUS)

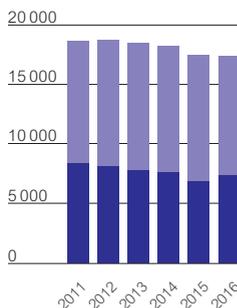


6 849

DIPLÔMES D'ÉTAT INFIRMIERS financés en EP en 2016.

DE Infirmier	6 849	
DE Aide-soignant	3 334	DE Aide médico-psychologique : 408
Dipl. cadre de santé	2 095	DE Puéricultrice : 374
DE Infirmier anesthésiste	1 129	Dipl. préparateur pharma. hosp. : 286
DE Infirmier bloc opératoire	647	DE Educateur spécialisé : 269
Caferuis	408	Autres : 1 545

ÉTUDES PROMOTIONNELLES EN COURS DE FINANCEMENT ENTRE 2011 ET 2016 [EN NOMBRE DE STAGIAIRES, TOUS FONDS CONFONDUS]



En 2016, les études promotionnelles en cours de financement concernent plus de 17 400 agents, soit - 0,5 % par rapport à 2015. Sur ce total, la part des nouveaux départs en formation augmente de 7 % par rapport à 2015.

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

17344

ÉTUDES PROMOTIONNELLES
FINANCÉES EN 2016
(TOUS FINANCEMENTS CONFONDUS)



« Au terme des trois ans
dûs, je me vois bien
poursuivre une carrière
hospitalière. »

ANGÉLIQUE MÉNIER,
MASSEUR-KINÉSITHÉRAPEUTE
SERVICE SOINS DE SUITE ET RÉADAPTATION
CENTRE HOSPITALIER DE BRETAGNE SUD,
LORIENT (56)

(1) Ce dispositif, créé pour aider les jeunes professionnels à devenir masseurs-kinésithérapeutes, bénéficie de financements du conseil régional et de l'Agence régionale de santé (ARS), qui viennent en complément du FMEP géré par l'ANFH.

Vous avez bénéficié du dispositif mis en place par l'ANFH Bretagne⁽¹⁾ pour financer votre formation. Quel a été votre parcours ?

Après une première année de médecine à Brest, j'ai réussi en 2013 le concours d'entrée au tout nouvel Institut de formation en masso-kinésithérapie du CHRU de Brest. J'ai apprécié l'alternance de cours et de stages dans des centres de rééducation, hôpitaux, cabinets libéraux... Grâce aux financements mobilisés pour les Études promotionnelles, je n'ai eu à financer que 500 € sur les 6500 €/an que coûtait ma formation. En contrepartie, je me suis engagée à exercer trois ans dans une structure hospitalière bretonne. Après plusieurs entretiens, j'ai rejoint le CH de Lorient, juste après l'obtention de mon diplôme en 2016.

Dans quelles conditions exercez-vous votre métier aujourd'hui ?

Je travaille sur le site de Kervilio, à Hennebont, en plateau de rééducation, au sein d'une équipe de quatre kinés, avec lesquels il y a beaucoup d'échanges. Cela se passe très bien. Pour commencer, c'est assez confortable.

Comment envisagez-vous votre avenir ?

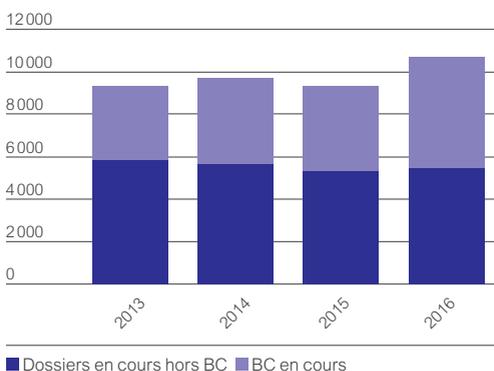
Je vais être titularisée dans quelques mois. Au terme du délai de trois ans, je me vois bien poursuivre une carrière hospitalière, au moins en partie. J'apprécie le travail d'équipe, la possibilité de passer d'un service à un autre, de suivre des formations, sans oublier des horaires moins amples qu'en libéral... même si le salaire est moins élevé.

DISPOSITIFS INDIVIDUELS

PROGRESSER DANS SON PARCOURS

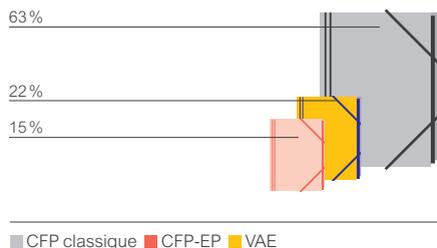
Le 0,2% – CFP-VAE-BC (contribution de 0,2% de la masse salariale) a donné lieu à une collecte de 58 798 k€ en 2016. Elle est obligatoirement versée à l'ANFH et finance les Congés de formation professionnelle, les congés pour VAE et pour Bilan de compétences. Les demandes de financement sont directement présentées par les agents auprès de l'ANFH.

NOMBRE DE DOSSIERS EN COURS DE FINANCEMENT SUR LE 0,2%, PAR EXERCICE



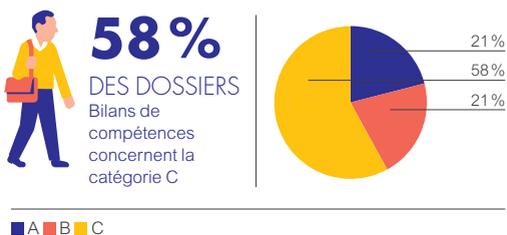
En 2016, le nombre de dossiers en cours de financement sur le 0,2% augmente par rapport à 2015, avec notamment la part des bilans de compétences qui croît de manière significative.

RÉPARTITION DES DOSSIERS EN COURS DE FINANCEMENT EN 2016, PAR TYPE (HORS BC)



Les dossiers en cours de financement en 2016 (hors BC) sont constitués de 63% de CFP classiques, 22% de VAE et 15% de CFP-EP.

RÉPARTITION DES DOSSIERS DE BILANS DE COMPÉTENCES ACCORDÉS EN 2016, PAR CATÉGORIE A/B/C



En 2016, le nombre de bilans de compétences accordés s'élève à plus de 4 400 dossiers, en hausse de 18% par rapport à 2015. 58% des bilans de compétences ont été accordés aux agents de catégorie C, contre 56% en 2015.

3412

CFP EN COURS
DE FINANCEMENT
EN 2016

1 222

VAE EN COURS
DE FINANCEMENT
EN 2016

4476

BC ACCORDÉS
EN 2016



« Je vais devenir charcutier-traiteur pour développer un projet de vente de produits biologiques locaux »

JÉRÉMY DROGIX,

OUVRIER PROFESSIONNEL QUALIFIÉ (OPQ)
SERVICE RESTAURATION, ÉTABLISSEMENTS DE
SANTÉ BAUGEOIS VALLÉE (49)

Quand vous est venue l'envie de changer de métier ?

Titulaire d'un Bac pro cuisine, j'ai exercé le métier de cuisinier durant six ans à l'hôpital de Beaufort-en-Vallée. Mais, depuis longtemps, je désirais travailler à la production de la ferme de mon compagnon, qui élève des vaches Salers et des brebis solognotes en agriculture biologique. Jusque-là, je l'aidais bénévolement à transformer ses produits destinés à la vente directe. Alors, il y a deux ans, je me suis lancé, en déposant une demande de CFP¹ pour suivre une formation de boucher, qui a été acceptée.

Comment la formation s'est-elle déroulée ?

En septembre 2015, je suis entré comme apprenti boucher au CFA² du Mans, alternant une semaine de cours avec trois

semaines de stage chez un boucher charcutier-traiteur de Brain-sur-Allonnes. J'ai décroché mon CAP en juin 2016. J'ai enchaîné à la rentrée suivante avec une formation de charcutier-traiteur financé par l'OPCA de mon patron. J'espère obtenir ainsi mon troisième CAP en juin prochain. Mais dès mai 2017, je serai embauché à mi-temps, toujours dans la même boutique. L'autre mi-temps sera consacré à la réalisation de mon projet à la ferme. Je vais investir dans une remorque réfrigérée et proposer sur les marchés de la viande issue de notre élevage, mais aussi des plats préparés (paëlla, choucroute...) à partir de produits bio, le plus possible locaux.

(1) Congé de formation professionnelle
(2) Centre de formation des apprentis

DPC MÉDICAL

FINANCER LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU DES MÉDECINS

En 2016, l'ANFH a collecté 22 274 k€ destinés au financement du développement professionnel continu (DPC) des professionnels médicaux. Les établissements contribuent à hauteur de 0,5% ou 0,75% de leur masse salariale.

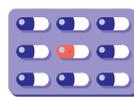
Le DPC est un dispositif de formation réglementé initié par la loi HPST (2009) pour garantir la qualité et la sécurité des pratiques des professionnels de santé. La loi de modernisation de notre système de santé (2016) fait évoluer le DPC d'une logique de programme vers une logique de parcours. Les professionnels 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.

RÉPARTITION DES DÉPARTS PRIS EN CHARGE AU TITRE DE L'AGRÈMENT DPCM PAR PROFESSION



87%

DES DÉPARTS pris en charge concernent les médecins



12%

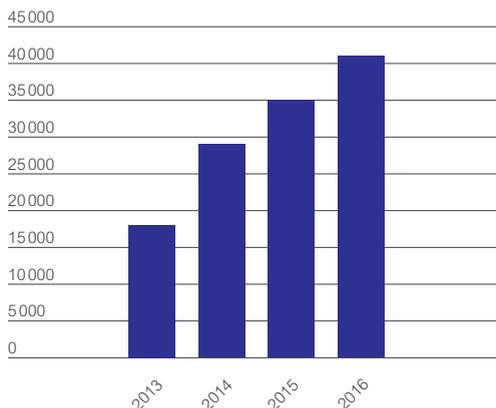
DES DÉPARTS pris en charge concernent les pharmaciens



1%

DES DÉPARTS pris en charge concernent les chirurgiens-dentistes

DÉPARTS PRIS EN CHARGE AU TITRE DU DPCM DEPUIS 2013



Plus 40 700 départements ont été pris en charge au titre du DPC médical, soit une hausse de 16% par rapport à 2015.



« Intégrer l'évaluation des pratiques professionnelles dans la culture des équipes. »

ANNE THIERRY,
DIRECTRICE DE LA QUALITÉ AU CHU DE ROUEN,
FRANÇOISE BEURET,
MÉDECIN RESPONSABLE DE L'ÉVALUATION
DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES AU CHU
DE ROUEN

En quoi l'évaluation des pratiques professionnelles (EPP) facilite-t-elle le développement des compétences individuelles et collectives ?

FB : L'évaluation des pratiques permet à chaque individu de mesurer par lui-même ce qu'il doit améliorer dans ses connaissances, dans ses façons de faire, à titre personnel mais aussi dans le travail en équipe. Elle peut, par exemple, se faire lorsqu'un événement indésirable s'est produit. Un incident est rarement le fruit d'une défaillance isolée. Une analyse systémique permet alors de montrer que l'évènement provient d'une succession de dysfonctionnements. Elle permet de définir des actions adaptées (nouvelles organisations, formations...) permettant qu'un tel évènement ne se reproduise pas.

Quels moyens de promotion des EPP avez-vous mis en place ?

AT : Depuis 2006, l'établissement a tenu à ce qu'un PU-PH¹ encadre l'activité de promotion des EPP. Françoise Beuret occupe ce poste depuis 2013. Elle préside une commission qui aide à formaliser les différentes EPP, à suivre leur évolution et à s'assurer que les actions portent leurs fruits. Pour être efficace, cette analyse doit obéir à une méthodologie rigoureuse suivant quatre étapes : planifier, réaliser, vérifier, ajuster (Plan, Do, Check, Act).

Quelle est votre principale satisfaction ?

FB : Nous sommes satisfaites quand l'EPP s'avère vraiment ancrée dans la culture des équipes. Nous ne pouvons rien faire sans leur implication.

(1) PU-PH : Professeur des Universités – Praticien Hospitalier

PARTENARIATS 2016

20 935 K€ DE FINANCEMENTS COMPLÉMENTAIRES

La mobilisation de financements externes constitue un levier important pour développer les formations et prestations en direction des établissements adhérents et de leurs agents. La recherche de subventions et de partenariats est menée tant au plan national que régional, pour répondre au plus près des besoins.

FIPHFP FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES

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

1207 stagiaires ont été formés en 2016 grâce aux financements du FIPHFP.

Une plaquette et des affiches sont disponibles pour la communication interne des établissements sur simple demande ou commande à partir du site ANFH.fr

CNSA CAISSE NATIONALE DE SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE

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, comme des formations à la fonction d'assistants de soin de gérontologie (ASG).



1207

STAGIAIRES
FORMÉS GRÂCE
AUX FINANCEMENTS
DU FIPHP

EMPLOIS D'AVENIR

Dans l'objectif d'offrir une véritable insertion professionnelle aux jeunes peu qualifiés, l'État et l'ANFH ont signé, depuis 2013, des conventions visant à permettre à ces jeunes en emploi d'avenir, d'acquérir des compétences nouvelles, de se professionnaliser et d'accéder aux formations diplômantes. À la fin 2016, plus de 8 500 jeunes ont ainsi pu bénéficier d'une formation. 21,6 M€ ont été investis dans ces parcours.

FONDS SOCIAL EUROPÉEN (FSE)

2 Délégations ont mobilisé un cofinancement du Fonds social européen dans le cadre de formations aux « compétences clés », ainsi que de formations certifiantes en direction d'agents des filières administrative, technique et socio-éducative.

17 nouvelles conventions de partenariat ont été signées en 2016 au niveau des délégations régionales, avec les ARS, les conseils régionaux ou la CNRACL (FNP) : financement d'études promotionnelles, projets régionaux autour de la qualité de vie au travail ou de la prévention des risques professionnels, formations ciblées sur certaines thématiques (autisme, achat public...) ou publics (agents des filières technique et logistique, publics vulnérables...).

4 466 K€

SUBVENTION REÇUE DE LA CNSA

5 000 K€

SUBVENTION REÇUE DU FIPHP

4 623 K€

SUBVENTION REÇUE DES CONSEILS RÉGIONAUX ET DES ARS



PROXIMITÉ

« Le réseau régional de chargés de formation piloté par l'ANFH permet de nous rencontrer plusieurs fois par an et d'échanger sur nos pratiques respectives. »

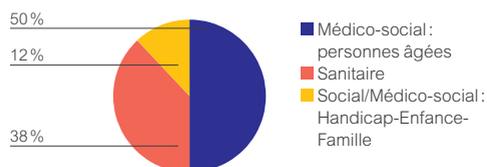
CÉLINE COLLIGNON RESPONSABLE FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES
AUX CENTRES HOSPITALIERS DE BAYEUX ET D'AUNAY-SUR-ODON (BASSE-NORMANDIE)

ACTION DE L'ANFH

SOUTENIR LA PROFESSIONNALISATION DES SERVICES DE FORMATION

2381 établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics emploient, en 2016, 1 048 000 agents de la fonction publique hospitalière (effectifs cotisants hors contrats aidés FPH). Ils consacrent au financement de la formation professionnelle de leurs agents de la FPH 2,9% de leur masse salariale. 609 établissements sont adhérents à l'ANFH au titre du DPC médical. Les employeurs financent le DPC médical à hauteur de 0,50% ou 0,75% de la masse salariale médicale.

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS PLAN, PAR SECTEUR



Avec neuf nouvelles adhésions enregistrées en 2016, l'ANFH compte 2 291 établissements adhérents au 2,1%-Plan de formation, soit un taux d'adhésion de 96,2%. Ces nouvelles adhésions concernent principalement le secteur des personnes âgées. En nombre d'établissements, ce secteur représente 50% des adhérents. Il représente 9% des effectifs couverts.

ADHÉSION ET COTISATIONS

Les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux peuvent adhérer à l'ANFH au titre du 2,1% – Plan de formation. Ils bénéficient alors d'une offre de services pour les accompagner dans la gestion de leur plan de formation.

Pour financer les études promotionnelles et les congés de formation professionnelle (CFP), congés pour BC et VAE, ils cotisent à l'ANFH au titre du 0,6% – FMEP et du 0,2% – CFP / BC / VAE.

Ces trois fonds peuvent financer les programmes de DPC suivis par les professionnels paramédicaux.

Les établissements publics de santé peuvent également confier à l'ANFH 0,50% ou 0,75% (selon qu'il s'agit d'un CHU ou non) de leur masse salariale médicale au titre du DPC médical.

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS PLAN, PAR SECTEUR



1134
ADHÉRENTS
dans le secteur du médico-social ; personnes âgées.



876
ADHÉRENTS
dans le secteur du sanitaire.

96,2%

ÉTABLISSEMENTS
ADHÉRENTS
AU 2, 1% - PLAN
DE FORMATION

609

ÉTABLISSEMENTS
ADHÉRENTS AU
0,50%/0,75% -
DPC MÉDICAL

2381

ÉTABLISSEMENTS SANITAIRES,
MÉDICO-SOCIAUX ET
SOCIAUX PUBLICS SONT
ADHÉRENTS À L'ANFH



« Le réseau régional
de chargés de formation
pilote par l'ANFH
nous aide à nous
professionnaliser »

CÉLINE COLLIGNON,
RESPONSABLE FORMATION ET DÉVELOPPEMENT
DES COMPÉTENCES
AUX CENTRES HOSPITALIERS DE BAYEUX ET
D'AUNAY-SUR-ODON (BASSE-NORMANDIE)

Quels usages faites-vous des services proposés par l'ANFH ?

Je sollicite beaucoup les membres de la délégation régionale sur tous les sujets formation. Ils m'ont notamment aidée à mettre en place le DPC, surtout dans le domaine médical, qui est particulièrement complexe. Ils m'ont expliqué les étapes que la structure devait suivre pour devenir organisme de DPC : création du programme de formation, demande d'enregistrement auprès de l'Agence nationale du DPC... Ils reçoivent aussi toujours très bien nos agents quand ils viennent se renseigner sur des dispositifs individuels. Et je fais partie du comité de pilotage du ResFoCOM, créé par l'ANFH Basse-Normandie et ses adhérents fin 2008.

Qu'est-ce que le ResFOCOM ?

C'est un réseau régional de chargés de formation : Réseau Formation et COM, pour Calvados Orne Manche, mais aussi COMMunication et COMPétences. Il permet aux chargés de formation de se rencontrer plusieurs fois par an et d'échanger sur leurs pratiques respectives, mais aussi de bénéficier de formations spécifiques. La délégation régionale a notamment financé une action d'une quarantaine de jours réparties sur dix-huit mois pour nous professionnaliser, notre fonction étant devenue un métier à part entière. Elle a permis ainsi à onze d'entre nous d'acquérir en 2014 le titre professionnel de niveau II, enregistré au RNCP, de « responsable formation et développement des compétences ».

L'OFFRE DE SERVICES DE L'ANFH

ÉCLAIRER LES DÉMARCHES COMPÉTENCES/MÉTIERS

En 2016, l'ANFH a poursuivi son action pour soutenir les démarches collectives de GPMC avec la réalisation de cartographies régionales. Il s'agit d'identifier les métiers et compétences en tension et construire des politiques de formation adaptées et pluriannuelles.

CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

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

Les indicateurs « RH » produits alimentent la stratégie de l'établissement. Ils disposent de données quantitatives sur les métiers de la fonction publique hospitalière et d'une analyse qualitative sur les problématiques, tendances et évolutions identifiées.

PROJETS THÉMATIQUES

Des projets thématiques comportant un accompagnement personnalisé, des formations et des financements spécifiques sont régulièrement engagés.

- > Qualité de vie au travail, prévention des RPS,
- > soutien du développement des compétences managériales,
- > accompagnement ciblé : Safitech.

881

ÉTABLISSEMENTS ONT PARTICIPÉ
À UNE CARTOGRAPHIE RÉGIONALE
DES MÉTIERS ET BÉNÉFICIÉ
DE RÉSULTATS PERSONNALISÉS

1 348 463

VISITES SUR LE SITE

1 977 429

PAGES VUES

gesform
gesplan

LOGICIELS DE GESTION

GESFORM, GESPLAN, GESFORM
EVOLUTION

Pour gérer l'ensemble du processus formation l'ANFH met actuellement à disposition de ses adhérents le logiciel GESFORM : 963 établissements sont équipés de GESFORM, dont plus de 400 avec le module GESFORM GPMC et 1007 établissements bénéficient de GESPLAN.

L'ANFH se mobilise pour la préparation du logiciel Gesform Evolution. Pour mémoire il s'agit du nouveau logiciel destiné à l'ensemble des établissements adhérents et aux délégations régionales, il vise à permettre l'accès à un même niveau de prestation de l'ensemble des utilisateurs. En raison de la complexité de ce projet informatique, il a été nécessaire de le scinder en deux lots : en premier lieu celui à destination des délégations régionales et l'autre en direction des établissements adhérents. L'année 2016 a été consacrée à la partie délégation régionale tout en intégrant les modifications et mises à jour liées notamment au Développement Professionnel Continu. L'ensemble des délégations régionales a été équipé et formé au cours du second semestre 2016.

L'ANFH poursuit activement ces travaux

et s'attache à associer les établissements à ce projet afin de répondre de la manière la plus adaptée possible aux besoins des adhérents notamment la coordination de la gestion de la formation dans le cadre des GHT.

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

UN SITE WEB RÉNOVÉ



À NOTER

En mars 2016, l'ANFH a mis en ligne une nouvelle version d'ANFH.fr. Conçu en design adaptatif, le site se veut plus ergonomique et facilite la consultation de ses ressources documentaires.

Conçu comme un portail d'informations sur les politiques formation/ressources humaines/compétences des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics, ANFH.fr permet aux internautes d'interagir et d'avoir un accès facile et rapide à de multiples contenus : 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...

L'OFFRE DE FORMATION DE L'ANFH

DES ACTIONS CLÉS EN MAIN

L'achat de formation est l'une des prestations 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.

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 2016, les délégations régionales ont proposé des thématiques d'actualité, répondant à des problématiques transverses (prévention des risques psycho-sociaux, développement durable...) et des besoins métiers ou sectoriels (mise en œuvre du projet de vie des résidents, association des familles à la prise en charge des personnes âgées...).

ACHAT DE FORMATION

UNE PLATEFORME ET UN OUTIL DE PARTAGE

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. En 2016, 75 consultations ont été déposées sur la plateforme d'achat de formation de l'ANFH en 2016 et 3 446 prestataires y sont désormais inscrits.

Alfresco permet de mutualiser les outils d'achat de formation. Il est réservé aux établissements adhérents, mutualise des documents utilisés par les acheteurs de formation, propose des documents types, des fiches pratiques, des guides...

PUBLICATIONS

DES INFORMATIONS POUR LES ÉTABLISSEMENTS

LA LETTRE DE L'ANFH (LDA)

Les principales thématiques abordées en 2016 ont été les suivantes :

- Février 2016 : Le projet stratégique 2016-2019
- Avril 2016 : L'indispensable développement des compétences clés
- Juillet 2016 : La VAE, outil de reconnaissance et de promotion professionnelle
- Octobre 2016 : Groupements hospitaliers de territoire – Quels impacts et opportunités -pour la formation ?



DES GUIDES & DES SUPPORTS DE COMMUNICATION

POUR INFORMER

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 publications d'ANFH.fr.

Il est possible d'en commander des exemplaires papier à partir du site internet (et après création d'un compte).

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



LES VIDÉOS

DU PRIX ANFH 2016



Moulins - Foyer départemental de l'enfance de l'Allier



Dijon - Action « distribution des repas »



St-Lô et Coutances - Formation manager'up



Reims - Accueil des personnes déficientes intellectuelles vieillissantes en EHPAD



Caen - Formation à la réanimation du nouveau-né en salle de naissance

Toutes les vidéos de l'ANFH sur Youtube :
<https://www.youtube.com>

L'ANFH

26 DÉLÉGATIONS RÉGIONALES

En 2016, **8 nouvelles structures** totalisant plus de **3200 agents** ont fait le choix de confier les fonds dédiés au plan de formation à l'ANFH. L'ANFH a également proposé aux établissements de la fonction publique hospitalière de lui faire confiance pour la gestion du DPC médical : **7 nouveaux établissements ont adhéré** à la démarche.

ANFH ALPES

www.anfh.fr/alpes

96 établissements adhérents plan de formation

29 établissements adhérents DPC médical

ANFH ALSACE

alsace@anfh.fr

www.anfh.fr/alsace

60 établissements adhérents plan de formation

23 établissements adhérents DPC médical

ANFH AQUITAINE

aquitaine@anfh.fr

www.anfh.fr/aquitaine

138 établissements adhérents plan de formation

45 établissements adhérents DPC médical

ANFH AUVERGNE

auvergne@anfh.fr

www.anfh.fr/auvergne

110 établissements adhérents plan de formation

19 établissements adhérents DPC médical

ANFH BASSE-NORMANDIE

bassenormandie@anfh.fr

www.anfh.fr/basse-normandie

79 établissements adhérents plan de formation

20 établissements adhérents DPC médical

ANFH BOURGOGNE

bourgogne@anfh.fr

www.anfh.fr/bourgogne

119 établissements adhérents plan de formation

27 établissements adhérents DPC médical

ANFH BRETAGNE

bretagne@anfh.fr

www.anfh.fr/bretagne

118 établissements adhérents plan de formation

33 établissements adhérents DPC médical

ANFH CENTRE

centre@anfh.fr

www.anfh.fr/centre

137 établissements adhérents plan de formation

25 établissements adhérents DPC médical

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE

champagneardenne@anfh.fr

www.anfh.fr/champagne-ardenne

68 établissements adhérents plan de formation

15 établissements adhérents DPC médical

ANFH CORSE

corse@anfh.fr

www.anfh.fr/corse

8 établissements adhérents plan de formation

7 établissements adhérents DPC médical

ANFH FRANCHE-COMTÉ

franchecombe@anfh.fr

www.anfh.fr/franche-comte

45 établissements adhérents plan de formation

19 établissements adhérents DPC médical

ANFH GUYANE

anfh.guyane@anfh.fr

www.anfh.fr/guyane

3 établissements adhérents plan de formation

26

DÉLÉGUÉS RÉGIONAUX

32

CONSEILLERS FORMATION

154

CONSEILLERS EN GESTION DE FONDS

26

CONSEILLERS EN DISPOSITIFS INDIVIDUELS

ANFH HAUTE-NORMANDIE

hautenormandie@anfh.fr

www.anfh.fr/haute-normandie

76 établissements adhérents plan de formation

18 établissements adhérents DPC médical

ANFH MIDI-PYRÉNÉES

midipyrenees@anfh.fr

www.anfh.fr/midi-pyrenees

114 établissements adhérents plan de formation

39 établissements adhérents DPC médical

ANFH PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

provence@anfh.fr

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

146 établissements adhérents plan de formation

37 établissements adhérents DPC médical

ANFH ILE-DE-FRANCE

iledefrance@anfh.fr

www.anfh.fr/ile-de-france

133 établissements adhérents plan de formation

21 établissements adhérents DPC médical

ANFH NORD-PAS DE CALAIS

nordpasdecalais@anfh.fr

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

101 établissements adhérents plan de formation

37 établissements adhérents DPC médical

ANFH RHÔNE

rhone@anfh.fr

www.anfh.fr/rhone

121 établissements adhérents plan de formation

33 établissements adhérents DPC médical

ANFH LANGUEDOC-ROUSSILLON

languedocroussillon@anfh.fr

www.anfh.fr/languedoc-roussillon

95 établissements adhérents plan de formation

29 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 LIMOUSIN

limousin@anfh.fr

www.anfh.fr/limousin

74 établissements adhérents plan de formation

20 établissements adhérents DPC médical

ANFH PAYS DE LA LOIRE

paysdelaloire@anfh.fr

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

168 établissements adhérents plan de formation

25 établissements adhérents DPC médical

ANFH LORRAINE

lorraine@anfh.fr

www.anfh.fr/lorraine

96 établissements adhérents plan de formation

29 établissements adhérents DPC médical

ANFH PICARDIE

picardie@anfh.fr

www.anfh.fr/picardie

84 établissements adhérents plan de formation

25 établissements adhérents DPC médical

ANFH MARTINIQUE

martinique@anfh.fr

www.anfh.fr/martinique

12 établissements adhérents plan de formation

7 établissements adhérents DPC médical

ANFH POITOU-CHARENTES

poitoucharentes@anfh.fr

www.anfh.fr/poitou-charentes

82 établissements adhérents plan de formation

23 établissements adhérents DPC médical

2016

L'ANFH EN CHIFFRES

2,1% - PLAN DE FORMATION



96,2%

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
À L'ANFH EN 2016

pour la gestion du 2,1 %-Plan de formation,
soit 96,8% des agents de la FPH
(hors AP-HP)

ADHÉRENTS



2291
ÉTABLISSEMENTS
ADHÉRENTS À L'ANFH

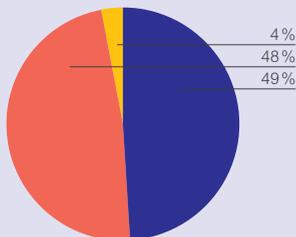
pour la gestion du 2,1 %-Plan de formation
soit plus de 941 000 agents concernés



609
ÉTABLISSEMENTS
ADHÉRENTS À L'ANFH

pour la gestion du 0,50 %-0,75 %-
DPC médical

CONTRIBUTION DE CHAQUE FONDS AU FINANCEMENT DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES

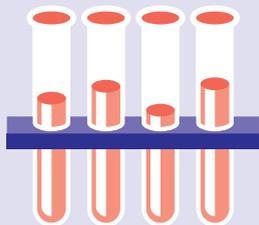


49%

DU FINANCEMENT
DES EP PROVIENT DU FONDS
PLAN DE FORMATION.

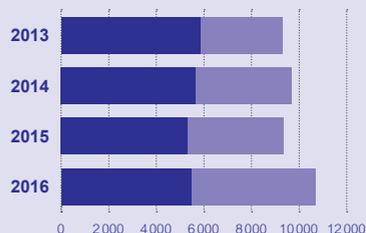
■ FMEP ■ PLAN ■ CFP

NOMBRE DE DOSSIERS EN COURS DE FINANCEMENT SUR LE 0,2%, PAR EXERCICE



■ Dossiers en cours hors BC
■ BC en cours

En 2016, le nombre de dossiers
en cours de financement sur le 0,2%
augmente par rapport à 2015,
avec notamment la part des bilans d
e compétences qui croît de manière
significative.



DONNÉES FINANCIÈRES



+807 M€
COLLECTÉS EN 2016

RÉPARTITION DE LA COLLECTE

549 990 K€

2,1 % PLAN DE FORMATION

176 393 K€

0,6 % ÉTUDES PROMOTIONNELLES

22 274 K€

0,5 % ET 0,75 % DPC MÉDICAL

58 798 K€

0,2 % CFP/VAE/BC

516 K€

4,8 % ESAT

RÉPARTITION DES DÉPARTS PRIS EN CHARGE AU TITRE DE L'AGRÈMENT DPCM PAR PROFESSION

87%

DES DÉPARTS
pris en charge concernent
les médecins.



12%

DES DÉPARTS
pris en charge concernent
les pharmaciens



1%

DES DÉPARTS
pris en charge concernent
les chirurgiens-dentistes.



ÉTUDES PROMOTIONNELLES



17 344

ÉTUDES FINANCÉES EN 2016
(TOUS FINANCEMENTS
CONFONDUS)

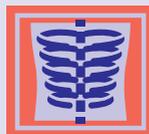


1 050 400

départs en formation
enregistrés au titre du Plan
de formation

3 412

dossiers CFP en cours de
financement (dossiers
classiques) **



1 122

dossiers VAE
en cours de
financement**

4 476

Bilans de
compétences
accordés**



* Tous fonds confondus

** Au titre de l'agrément 0,2%-CFP/VAE/BC

A series of 25 horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for writing or drawing.

ANFH

Siège
265, rue de Charenton
75012 Paris

01 44 75 68 00

communication@anfh.fr
www.ANFH.fr
🐦 @ANFH_

