

# RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017

## BASSE-NORMANDIE







La poursuite de notre projet stratégique régional 2016 – 2019 se traduit à mi-chemin de sa réalisation par le lancement de nouveaux dispositifs d'appui adaptés aux besoins de ses adhérents.

L'accompagnement pour l'amélioration de la Qualité de vie au travail a été introduit lors de la journée régionale qui a mobilisé plus de 350 professionnels. À l'instar des dispositifs de gestion prévisionnelle des métiers et des compétences ou de celui des Compétences-clés, les agents et leurs cadres sont sensibilisés et outillés pour améliorer *in fine* la qualité de soins et de services.

Aucune filière n'a été oubliée, les médecins via le DPCM (un nouvel adhérent cette année), les techniques et les logistiques avec Safitech ou encore les nombreuses préparations aux concours et FAE organisées. Nos fonds mutualisés ont aussi été ouverts au financement d'autres formations diplômantes et certifiantes, filières hors soins notamment.

Les évolutions et réformes territoriales nous ont conduits à proposer de nouveaux supports et principes d'achats de formation aux établissements intégrés dans des Groupements hospitaliers de territoires (GHT). Sur le plan interne, notre gouvernance régionale a été confirmée dans son principe par un Bureau Régional Unique Normand en fin d'année ainsi que des évolutions à prévoir avec l'arrivée du Compte personnel de formation et du Conseil en Évolution Professionnelle dans la Fonction publique hospitalière.

L'étoffe de notre offre ne peut connaître cette densité sans un tissage des partenariats internes (au niveau national) et externes (ARS, Conseil Régional, FSE).

Nous tenons à féliciter le CH d'Avranches Granville pour avoir remporté le Grand Prix ANFH National 2017 illustrant ainsi le dynamisme et la combativité des équipes publiques hospitalières.

**FRÉDÉRIC COCHU**  
PRÉSIDENT ANFH BASSE-NORMANDIE

## SOMMAIRE

Fonds et formation	p. 4
Parcours et compétences	p. 6
Réseaux et proximité	p. 12
Chiffres clés 2017	p. 16

# UNE EXPERTISE POUR GÉRER ET FINANCER ÉTABLISSEMENTS ET COLLECTE

79 établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics adhérents au 2,1% – Plan de formation en région Basse-Normandie emploient en 2017, 28 434 agents de la Fonction publique hospitalière.

Concernant le Développement professionnel continu médical (DPCM), 21 établissements confient leur contribution à l'ANFH Basse-Normandie.

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 BN vient d'accueillir un nouvel adhérent DPCM, l'EHPAD des Andaines. Bienvenue.

## L'ANFH, OPCA DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

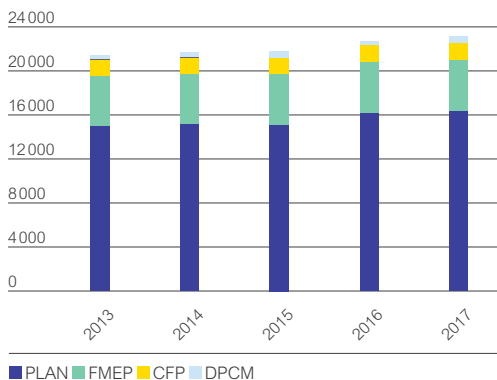
- mobilise des fonds mutualisés au service des projets de formation des établissements et des agents ;
- noue des partenariats et recherche des financements complémentaires ;
- contribue à l'optimisation des budgets formation ;
- prend en charge l'avance de frais, le règlement des factures et des frais.

## 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 2013



En 2017, le total des cotisations s'élève à 23 332 K€ contre 22 883 K€ en 2016, soit une augmentation de 2,0%. Cette évolution est inférieure à celle enregistrée au niveau national (2,4%).

# 79

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

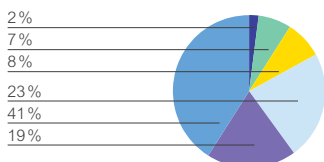
# 100%

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS  
AU 2,1% - PLAN DE FORMATION

# 100%

D'AGENTS DE LA FPH EMPLOYÉS  
PAR LES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS

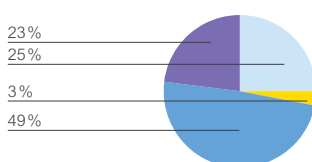
### RÉPARTITION DE LA COLLECTE 2,1% - PLAN DE FORMATION PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



■ Moins de 50 agents  
■ De 50 à 149 agents

La délégation enregistre 16 417 K€ de cotisations au titre du 2,1% - Plan de formation, qu'elle gère pour le compte des établissements adhérents. 59% de ce montant provient des établissements de plus de 1 000 agents.

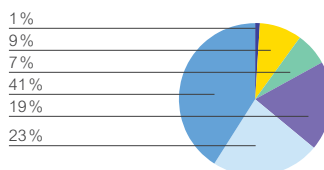
### RÉPARTITION DE LA COLLECTE 0,5% OU 0,75% - DPC MÉDICAL PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



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

En 2017, les cotisations versées au titre du DPC médical s'élèvent à 649 K€ et concernent principalement les établissements de 1 000 à 4 999 agents.

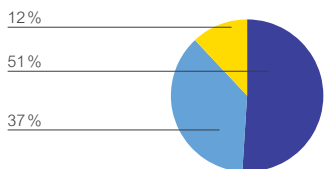
### RÉPARTITION DE LA COLLECTE 0,6% - ÉTUDES PROMOTIONNELLES ET 0,2% - CFP/VAE/BC PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



■ De 1 000 à 4 999 agents  
■ Plus de 5 000 agents

Les cotisations versées au titre du 0,6% - Fmep et du 0,2% - CFP/VAE/BC s'élèvent respectivement à 4 690 K€ et 1 563 K€. Les établissements de plus de 300 agents contribuent à 82% du total de ces cotisations.

### RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS PLAN PAR SECTEUR



■ Médico-social : Personnes âgées  
■ Sanitaire

La délégation compte 79 établissements adhérents au Plan de formation, soit un taux d'adhésion de 100%.

## 51%

DES ÉTABLISSEMENTS  
appartiennent  
au secteur Médico-social :  
Personnes âgées

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

Le secteur sanitaire représente 37% des établissements adhérents et 87% des effectifs couverts.

## 23 332 K€

COLLECTÉS PAR L'ANFH  
BASSE-NORMANDIE

## 16 417 K€

2,1% - PLAN DE FORMATION

## 4 690 K€

0,6% - ÉTUDES PROMOTIONNELLES

## 1 563 K€

0,2% - CFP/VAE/BC

## 12 K€

4,8% ESAT

## 649 K€

0,5% OU 0,75% - DPC MÉDICAL

# ACCOMPAGNER ET CONSTRUIRE

## 2,1 % – PLAN DE FORMATION

En région Basse-Normandie, le taux d'accès à la formation (53,9 %) est toujours plus faible qu'au niveau national (58 %) mais bénéficie d'un accroissement de 3 points en 1 an. Nous constatons néanmoins les effets sensibles des actions menées sur ce sujet depuis 1 an avec les instances et les adhérents. Les charges d'études promotionnelles (EP) restent les parts les plus importantes sur le 2,1%. La répartition des charges de formation par nature de dépenses est stable avec un taux de 47 % des frais de traitement.

### L'ANFH, OPCA DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

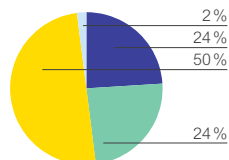
Pour accompagner les établissements adhérents dans la mise en œuvre de leur plan de formation, l'ANFH, OPCA de la Fonction publique hospitalière :

- 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 STAGIAIRES PAR CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION

**50%**

DES STAGIAIRES appartiennent à la catégorie C



■ A ■ B ■ C ■ Autres

En 2017, 50 % des stagiaires ayant bénéficié d'au moins une action de formation au titre du 2,1 %-Plan de formation sont des agents de catégorie C, contre 51 % en 2016. Autres : non répartis.

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

	DÉPARTS	HEURES	CHARGES (€)	% CHARGES	ARF (€)*
TYPE 1	548	28 740	465 175	2,7 %	123 723
TYPE 2A	10 882	139 145	4 090 680	24,1 %	241 339
TYPE 2B	2 561	42 834	1 068 209	6,3 %	65 888
TYPE 2C	11 782	208 399	5 351 469	31,5 %	524 966
TYPE 3	218	10 517	295 862	1,7 %	108 644
TYPE 4	413	328 548	5 687 221	33,5 %	6 969 488
TYPE 5	8	916	21 483	0,1 %	2 745
TYPE 8	7	52	3 601	0,0 %	3 201

Les charges de formation sont principalement consacrées aux actions de type 4 et de type 2c, qui représentent respectivement 33 % et 32 % 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



**46%**  
ENSEIGNEMENT



**7%**  
DÉPLACEMENT



**47%\***  
TRAITEMENTS

\* Hors Études promotionnelles (type 4), les plans de formation sont stables et consacrent 31% au traitement.

# 26 419

DÉPARTS EN FORMATION EN 2017

# 53,9%

DES AGENTS DE LA RÉGION  
BASSE-NORMANDIE ONT ACCÉDÉ  
À LA FORMATION EN 2017

# 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.

L'ANFH Basse-Normandie privilégie certaines typologies d'études promotionnelles et mobilise au-delà des fonds mutualisés des subventions régionales et nationales. Les adhérents les plus dynamiques en termes de taux d'accès et notamment d'EP au Plan de formation sont priorités, au même titre que ceux dont les budgets formation ne permettent pas de financer d'action longues.

Depuis 2 ans, l'ANFH a ouvert ses financements **à tout type de diplôme hors soins** (jusqu'au niveau II), afin de **rendre l'accès à la promotion aux agents de toutes les filières** de la Fonction publique hospitalière : **administrative, logistique et technique**.

L'appel à projet doit être réalisé par chaque adhérent employeur sur 2 fenêtres, en avril/mai puis en octobre/novembre.

La commission de juin détermine quelques critères génériques préalables tels que :

- avoir communiqué son plan de formation à l'ANFH au début de l'année, après l'avoir présenté en CTE ;
- consacrer une part significative aux études promotionnelles au regard de son budget formation ;
- prioriser les bénéficiaires ayant obtenus le moins de prises en charge sur les 3 dernières années ;
- refuser les prises en charge des redoublements ;
- aucune prise en charge pour des dossiers en cours.

## PARTENARIATS

→ Conseil Régional Normandie (CRN) : depuis 4 ans, le CRN cofinance une partie des dossiers d'aides-soignants (100 000 € par an en moyenne), parmi les formations diplômantes de niveau 4 et 5 (charte qualité emploi formation).

Les instances régionales ont réajusté de nouveaux seuils et critères à compter de cette année :

→ dé plafonner le niveau de prise en charge pour les **employeurs de moins de 100 agents, autrement limité à 3 500 € par mois de formation** ;

→ du fait d'un changement de politique de rentrée régionale (IFSI/IFAS), la 2<sup>nd</sup>e commission EP a lieu au second semestre.



## DIX PREMIERS DIPLÔMES PRÉPARÉS DANS LE CADRE DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES

DIPLÔMES	NOMBRE EP 2017	NOMBRE EP 2016	TAUX D'ÉVOLUTION 2017/2016
DE INFIRMIER	178	191	-6,8%
DEAS	128	116	10,3%
DIPL. CADRE DE SANTÉ	49	52	-5,8%
DE IBODE	24	19	26,3%
FORM. COMP. INFIRMIERS DE BLOC. OPÉ.	20	9	122,2%
DE INFIRMIER ANESTHÉSISTE	19	29	-34,5%
CAFERUIS	17	14	21,4%
DEAES	17	7	142,9%
DE ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ	5	6	-16,7%
DIPL. PRÉPARATEUR PHARMA. HOSP.	5	8	-37,5%
DE MONITEUR ÉDUCATEUR	5	4	25,0%
AUTRES	24	36	-33,3%
TOTAL	491	491	0,0%

Comme en 2016, la délégation compte 491 études promotionnelles en cours de financement. Le diplôme d'État d'infirmier reste le diplôme le plus préparé (36% de l'ensemble des études promotionnelles), suivi du diplôme d'État d'aide-soignant (26%). Le DE d'infirmier

accuse néanmoins une baisse par rapport à 2016 (-6,8%). Dans l'ensemble, les diplômes d'État d'accompagnant éducatif et social (remplaçant notamment celui d'aide médico-psychologique) et d'infirmier de bloc opératoire, se distinguent par une progression marquée.

## RÉPARTITION DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES PAR FONDS (EN COURS ET ACCORDÉES EN 2017)

FONDS	EP EN COURS	EP ACCORDÉES
SUR LE 2,1% ; 0,6%	463	203
SUR LE 0,2%	28	11
TOTAL	491	214

Sur 491 études promotionnelles en cours de financement, 214 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.

# 491

ÉTUDES PROMOTIONNELLES  
EN COURS DONT

# 214

DOSSIERS ACCORDÉS EN 2017

## PARCOURS ET COMPÉTENCES

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

### DÉPARTS EN FORMATION

#### DANS LE CADRE DU 0,2% – CFP/BC/VAE

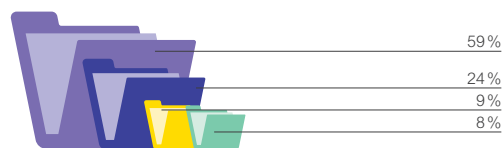
Cette contribution finance le Congé de formation professionnelle (CFP), le congé pour Validation des acquis de l'expérience (VAE) et le congé pour Bilan de compétences (BC).

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.

Plusieurs rencontres d'informations collectives (7) sur les dispositifs individuels (DI) sont organisées à l'ANFH et en établissements tous les ans. Cette année, plus de 57 agents de la région ont participé à ces rencontres et ce sont 295 agents qui ont été suivis, dont plus de 40 en entretien individuel.

### RÉPARTITION DES DOSSIERS EN COURS

EN 2017 PAR DISPOSITIF



■ CFP classique ■ CFP-EP ■ VAE ■ BC

Avec 80 dossiers en cours de réalisation en 2017, le CFP classique représente 24% des dossiers pris en charge au titre de l'agrément CFP.

## 41%

DE DOSSIERS ACCEPTÉS (HORS BC)

## 80

CFP \*  
(DOSSIERS CLASSIQUES)

## 30

VAE \*

## 28

ÉTUDES  
PROMOTIONNELLES \*

## 195

BILANS DE COMPÉTENCES \*

\* Nombre de dossiers en cours

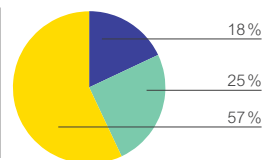
L'accroissement constant du nombre de BC en Basse-Normandie a conduit ses instances à analyser les attentes de ses bénéficiaires. Ainsi, pour 2018, une enveloppe régionale sera ouverte à l'attention des employeurs afin de financer des bilans professionnels conduisant l'accès à des formations diplômantes adaptées à une évolution au sein de la FPH.

### RÉPARTITION DES DOSSIERS EN COURS

EN 2017 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

## 57%

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 (57%), suivis des agents de catégorie B (25%).

## PARCOURS ET COMPÉTENCES

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

### DPC MÉDICAL

#### ACTIVITÉS DES PROFESSIONNELS MÉDICAUX

Le Développement professionnel continu (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'Agence nationale du Développement Professionnel Continu (ANDPC), être assurée par un organisme de DPC et utiliser des méthodes de la Haute Autorité de Santé (HAS).

**Un dispositif d'accompagnement au DPC** consiste à l'appui dans la mise en œuvre du DPC au sein des établissements dans un format pluridisciplinaire (services formation, qualité, affaires médicales, IRP, CME...). Cette année, 3 établissements bas normands l'ont activé pour penser une harmonisation de plan de formation de tous les soignants, des AS aux PH. 21 adhérents sur 29 CH cette année.

**Ateliers DPC** : tous les ans, 2 sessions d'actualité et de rappels sont ouvertes aux DAM, responsables et gestionnaires du DPC. Cette année a été une année de transition avec un seul regroupement qui a abordé en priorité les éléments d'évolution de 2016.

## +1 100

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

### 85%

CONCERNANT LES MÉDECINS

### 15%

CONCERNANT LES PHARMACIENS

# ÉCHANGER ET MUTUALISER L'ACTION DE L'ANFH BASSE-NORMANDIE

---

## SÉMINAIRE DES DRH DU SANITAIRE

---

Une journée stratégique est proposée aux DRH du sanitaire de la région afin de faire le point sur la politique et l'offre ANFH en rapport avec leur expérience et retours.

---

Ces rencontres organisées au cœur de la région, en **Suisse normande**, facilitent les échanges directs et les réactions à l'évaluation de nos politiques. Relais de terrain indispensables, les DRH des établissements sanitaires représentent 3/4 de l'effectif régional et leurs avis et propositions participent fortement à affiner la pertinence de nos politiques.

2017 a été l'année de la mise à l'honneur d'expériences par l'ANFH nationale car le CHAG (Avranches Granville) a été Lauréat du Grand Prix ANFH avec une formation en simulation du chemin clinique du patient polytraumatisé.

---

Les chargés de formation ont été conviés à une journée régionale sur l'achat de formation (mars 2017) encadrée par notre responsable nationale des achats.

De plus, 2 journées ont réuni une cinquantaine de chargés de formation à **Courseulles-sur-mer** ainsi qu'à **Ouistreham** au second semestre pour un carrefour de la formation, occasion pour l'équipe technique de l'ANFH Basse-Normandie de présenter les rappels en groupe sur les processus de gestion de fonds, les nouveaux dispositifs et les optimisations des financements, notamment sur le DPC ou l'utilisation des subventions.

Ces rencontres furent l'occasion d'annoncer la politique de contrôle aléatoire des paiements, permettant à chaque adhérent «connecté» de bénéficier d'une visite d'appui régulière.



---

Le **resoANFH** des directeurs d'établissements sociaux et médico-sociaux a remonté ses besoins en formation et participé à leurs achats sur 3 réunions.

Cette année, un premier séminaire des directeurs d'établissements sociaux et médico-sociaux adhérents à réuni une vingtaine d'entre eux en **Suisse Normande**.

À l'issue du séminaire des instances, les instances ANFH ont participé à des Groupes de travail thématiques :

→ comment travailler le taux d'accès à la formation de la région ?

→ QVT

→ réseaux sociaux.

Enfin, l'année s'est clôturée par un séminaire thématique des instances réunies de Haute et de Basse-Normandie sur un sujet commun : les nouvelles modalités d'apprentissage servies par les nouvelles technologies.



---

## **ACTIONS DE FORMATION RÉGIONALES ET COORDONNÉES**

---

**57** ACTIONS

---

**141** GROUPES

---

**1 437** STAGIAIRES DONT **733** SUR LE PLAN D'ACTIONS RÉGIONALES

---

**483 K€** BUDGET-PAR

---

**225 K€** BUDGET-PIE

---

Thèmes principaux :

→ la qualité de vie au travail et la gestion du stress et des RPS ;

→ le parcours modulaire de cadres de proximité ;

→ les achats hospitaliers (SAFITECH) ;

→ la gestion des planning ;

→ les compétences-clés et la sensibilisation des cadres.

# ÉCHANGER ET MUTUALISER L'ACTION DE L'ANFH BASSE-NORMANDIE

---

## JOURNÉE RÉGIONALE THÉMATIQUE

---

### 1 JOURNÉE A REGROUPE 350 PARTICIPANTS

---

→ La **Qualité de Vie au Travail (QVT)** présentant des principes, des expérimentations ainsi que le dispositif d'appui offert à nos adhérents. L'ARS Normandie a ouvert cette rencontre, participant également au déploiement de ce sujet auprès de nos établissements adhérents.

→ Les **compétences-clés** : sensibilisation auprès des centres de bilan de compétences, des cadres hospitaliers...

L'ANFH Basse-Normandie s'est rendue dans plusieurs établissements, invitée à participer aux réunions d'encadrement pour y présenter le dispositif spécifiquement sur les méthodes de repérage du besoin en compétences-clés. À cette occasion, une capsule vidéo de 3 minutes a été réalisée et est diffusée désormais à chaque séance.

**Le dispositif GPMC** : cette année, ce sont 15 adhérents qui bénéficient de l'accompagnement proposé en cours. Chacun peut également solliciter la mise en œuvre de formations affiliées au dispositif, en intra et financées par l'ANFH Basse-Normandie.



---

## EMPLOI D'AVENIR

Malgré l'épuisement des fonds ONDAM pour les cohortes 2017, la CNSA et le Conseil Régional de Normandie ont octroyé quelques fonds (35 K€) pour compléter l'enveloppe régionale affectée aux poursuites de formation des contrats aidés, notamment pour les adhérents qui ont renouvelé ces jeunes en CDD afin de garantir leur sécurisation du parcours de formation.

Au total, ce sont près de 90 K€ qui ont été consacrés à cette cohorte, sans comptabiliser les cohortes précédentes (2017) qui ont poursuivi leur formation et ont donc pu bénéficier de financements complets, traitements compris, soit au total plus de 340 K€ pour cette seule année.

---

## CONVENTION CADRE PLURIANNUELLE 2014/2017 AVEC L'ARS

La formation modulaire et diplômante des acheteurs (PHARE / SAFITECH) prendra fin en 2018 par l'accès au niveau master pour une vingtaine d'entre eux (sur les 26 formés en 3 ans). L'ARS a octroyé 50 % du coût de la formation.

**GPMC** : dans le cadre de la démarche métiers compétences, 17 adhérents ont été accompagnés depuis 2 ans, faisant suite à la cartographie des métiers déclinée par GHT. Dans le cadre de la Normandie complète, l'ARS a négocié une enveloppe de 100 000 € sur la thématique QVT à exploiter sur plusieurs typologies de supports (capsule pédagogiques, formations action, conférences managériales...).



---

## CONVENTION EP/AS AVEC LE CONSEIL REGIONAL NORMANDIE

Pour la 4<sup>e</sup> année consécutive, le Conseil Régional de Normandie a souhaité renouveler sa confiance à l'ANFH en octroyant une aide de 50 % des frais pédagogiques pour 40 parcours d'AS sur 2017, correspondant à une somme avoisinant les **100 K€** pour les 2 délégations. Une négociation est finalisée avec notre partenaire pour doubler cet accompagnement sur l'ensemble du territoire.

---

## CONVENTION FSE (EUROPE)

Depuis 2016 le dispositif Compétences-Clés à destination de nos adhérents facilite les prises en charge, tous frais confondus, à hauteur de 60 % des coûts par le Fonds Social Européen géré par la DIRECCTE. Sur 2016/2018, les **2000 K€** permettent de bénéficier pour chacun des agents éligibles et nécessaires d'un positionnement, d'un parcours modulaire et de l'accès à un diplôme adapté aux métiers occupés. L'ensemble des frais pédagogiques est cofinancé par l'ANFH Basse-Normandie. Les adhérents qui bénéficient de ces financements s'engagent à consacrer 40 % des frais sur leur plan. L'objectif d'intégrer plus de 700 agents en 3 ans est en bonne voie d'être atteint pour la fin de l'année 2018.



---

## DES OUTILS AU SERVICE DES PROFESSIONNELS

[ANFH.FR/BASSE-NORMANDIE](http://ANFH.FR/BASSE-NORMANDIE)

La page internet [anhf.fr/basse-normandie](http://anhf.fr/basse-normandie) connaît un afflux grandissant. Les membres d'instances et les chargés de formation disposent d'un espace collaboratif sécurisé afin d'échanger, partager ou récupérer des supports dans le cadre de réunions d'instances, de groupes de travail ou de collaborations inter établissements (cadre des GHT par exemple).

Enfin, notre fil **twitter @ANFHBN** compte près de 280 abonnés et attend chacun de ses adhérents et agents membres de ce réseau. Toutes les actualités y figurent et permettent aux lecteurs de recevoir les données en avant première ainsi que les relances pour inscriptions ou rappel d'appels à projet. De plus, si vous ne pouvez vous rendre à une journée régionale organisée, vous pouvez désormais suivre l'évolution des échanges en temps réel ou reprendre l'historique des interventions.

Plusieurs dizaines de totems présentoirs ANFH ont été répartis sur l'ensemble du territoire normand, dans les établissements au cours de l'année afin de mettre nos publications à disposition, au plus proche des agents.



## 79

### ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS À L'ANFH BASSE-NORMANDIE



## 53,9%

### TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION

#### ADHÉRENTS

**100%** ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS  
2,1% – Plan de formation soit 100% des agents  
de la FPH de la région

**21** ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS  
au DPC médical

**26 419** DÉPARTS EN FORMATION  
AU TITRE DU PLAN DE FORMATION

**80** DOSSIERS CFP EN COURS DE FINANCEMENT  
(DOSSIERS CLASSIQUES) \*

**30** DOSSIERS VAE  
EN COURS DE FINANCEMENT \*

**195** BILANS DE COMPÉTENCES  
FINANCÉS\*

**491** ÉTUDES PROMOTIONNELLES  
FINANCÉES\*\*

#### DONNÉES FINANCIÈRES

**23 332 K€**  
COLLECTÉS EN 2017

#### Répartition

**16 417 K€** 2,1%  
PLAN DE FORMATION

**4 690 K€** 0,6%  
FMEP

**1 563 K€** 0,2%  
CFP/VAE/BC

**12 K€** 4,8%  
ESAT

**649 K€** 0,5% OU 0,75%  
DPC MÉDICAL

\* Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE

\*\* Tous fonds confondus

