

# RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017

## FRANCHE-COMTÉ





---

Les établissements et l'ANFH ont connu une année 2017 marquée par des changements. La mise en œuvre des groupements hospitaliers de territoires (GHT) se précise.

La ponction de 300 millions d'€ a eu pour conséquence immédiate une diminution du nombre de dossiers études promotionnelles (EP), congé de formation professionnelles (CFP) et de départs.

L'ANFH et les établissements ont toutefois tout mis en œuvre pour maintenir un taux d'accès élevé à la formation. 2 nouveaux dispositifs ont été proposés : celui destiné aux agents de services hospitaliers (ASH) en EHPAD a rencontré un vif succès.

Puis le dispositif « Compétences clés », destiné à accompagner les agents peu ou pas qualifiés, a fait partie des priorités.

Après le « Projet Voltaire », l'ANFH poursuit l'innovation avec « Mieux connaître la personne âgée par la méthode du simulateur de vieillissement » et a organisé une journée, sous le signe des « nouvelles modalités d'apprentissage en santé : résultats et perspectives! ».

Après une carrière de 43 ans, dont 17 comme administrateur à l'ANFH, le temps est venu de partir en retraite. Je crois aux valeurs de l'ANFH à savoir, le Paritarisme, la Solidarité et la Proximité. Elles lui permettront de s'adapter et de poursuivre sa mission afin de promouvoir l'accès à la formation des agents de la FPH.

**FRANÇOIS CLAUSSE**  
PRÉSIDENT

---

## 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

43 établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics adhérents au 2,1% – Plan de formation en région Franche-Comté emploi en 2017, 21 988 agents de la Fonction publique hospitalière (FPH). Concernant le Développement professionnel continu médical (DPCM), 17 établissements confient leur contribution à l'ANFH Franche-Comté. Ils consacrent au financement de la formation professionnelle et du Développement professionnel continu (DPC) respectivement 2,9% et 0,50% ou 0,75% de leur masse salariale.

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

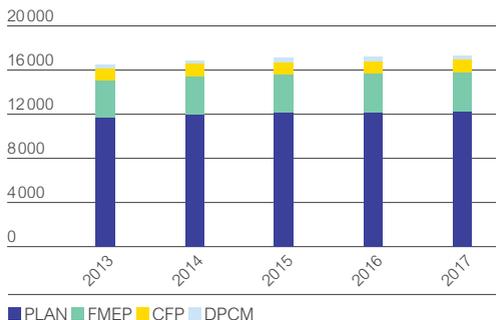
- mobilise des fonds mutualisés au service des projets de formation des établissements et des agents ;
- noue des partenariats et recherche des financements complémentaires ;
- contribue à l'optimisation des budgets formation ;
- prend en charge l'avance de frais, le règlement des factures et des frais.

## L'ANFH COLLECTE ET GÈRE 5 FONDS

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

## ÉVOLUTION DE LA COLLECTE

PAR FONDS DEPUIS 2013



En 2017, le total des cotisations s'élève à 17 572 K€ contre 17 354 K€ en 2016, soit une augmentation de 1,3%. Cette évolution est inférieure à celle enregistrée au niveau national (2,4%).

# 43

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

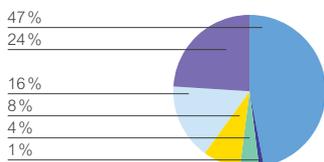
# 100%

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS  
AU 2,1% - PLAN DE FORMATION

# 100%

D'AGENTS DE LA FPH EMPLOYÉS  
PAR LES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS

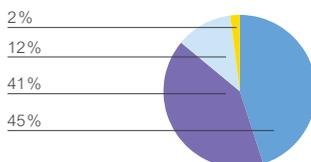
## RÉPARTITION DE LA COLLECTE 2,1% - PLAN DE FORMATION PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



■ Moins de 50 agents  
■ De 50 à 149 agents

La délégation enregistre 12405 K€ de cotisations au titre du 2,1%-Plan de formation, qu'elle gère pour le compte des établissements adhérents. 71% de ce montant provient des établissements de plus de 1000 agents.

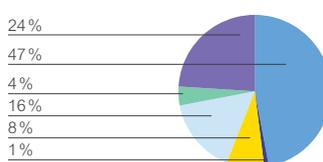
## RÉPARTITION DE LA COLLECTE 0,5% OU 0,75% - DPC MÉDICAL PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



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

En 2017, les cotisations versées au titre du DPC médical s'élèvent à 411 K€ et concernent principalement les établissements de 1000 à 4999 agents.

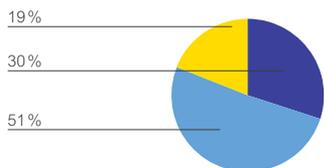
## RÉPARTITION DE LA COLLECTE 0,6% - ÉTUDES PROMOTIONNELLES ET 0,2% - CFP/VAE/BC PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



■ De 1000 à 4999 agents  
■ Plus de 5000 agents

Les cotisations versées au titre du 0,6%-Fmep et du 0,2%-CFP/VAE/BC s'élèvent respectivement à 3544 K€ et 1181 K€. Les établissements de plus de 300 agents contribuent à 88% du total de ces cotisations.

## RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS PLAN PAR SECTEUR



■ Médico-social : Personnes âgées  
■ Sanitaire

La délégation compte 43 établissements adhérents au Plan de formation, soit un taux d'adhésion de 100%.

# 51%

DES ÉTABLISSEMENTS  
appartiennent  
au secteur Sanitaire

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

Le secteur sanitaire représente 51% des établissements adhérents et 91% des effectifs couverts.

## 17 572 K€

COLLECTÉS PAR L'ANFH  
FRANCHE-COMTÉ

## 12405 K€

2,1% - PLAN DE FORMATION

## 3544 K€

0,6% - ÉTUDES PROMOTIONNELLES

## 1 181 K€

0,2% - CFP/VAE/BC

## 31 K€

4,8% ESAT

## 411 K€

0,5% OU 0,75% - DPC MÉDICAL

# ACCOMPAGNER ET CONSTRUIRE 2,1 % – PLAN DE FORMATION

Toute l'équipe de l'ANFH Franche-Comté accompagne au quotidien les établissements et agents en matière de gestion, projet et financement de la formation.

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

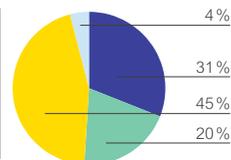
Pour accompagner les établissements adhérents dans la mise en œuvre de leur plan de formation, l'ANFH, OPCA de la fonction publique hospitalière :

- 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

**45 %**

DES STAGIAIRES appartiennent à la catégorie C



■ A ■ B ■ C ■ Autres

En 2017, 45 % 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 48 % en 2016.

Autres : non répartis.

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

	DÉPARTS	HEURES	CHARGES (€)	% CHARGES	ARF (€)*
TYPE 1	928	22 958	532 506	4,5 %	133 054
TYPE 2A	8 871	100 806	2 870 094	24,2 %	67 539
TYPE 2B	618	10 083	314 855	2,7 %	36 177
TYPE 2C	17 660	202 869	5 486 791	46,2 %	619 335
TYPE 3	220	17 659	364 732	3,1 %	113 929
TYPE 4	228	172 051	2 290 401	19,3 %	3 192 626
TYPE 5	4	125	1 069	0,0 %	6 000
TYPE 8	18	222	9 882	0,1 %	3 006

Les charges de formation sont principalement consacrées aux actions de type 2c et de type 2a, qui représentent respectivement 46 % et 24 % 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



**52%**  
ENSEIGNEMENT



**9%**  
DÉPLACEMENT



**39%**  
TRAITEMENTS

# 28 547

DÉPARTS EN FORMATION EN 2017

# 64 %

DES AGENTS DE LA RÉGION  
FRANCHE-COMTÉ ONT ACCÉDÉ  
À LA FORMATION EN 2017

# ACCOMPAGNER ET CONSTRUIRE ÉTUDES PROMOTIONNELLES

---

Les études promotionnelles (EP) 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 Franche-Comté privilégie :

→ la prise en charge des formations en lien avec l'exercice des **métiers de la rééducation**, ainsi que **la formation d'IADE et d'IBODE**.

Puis en fonction de l'enveloppe disponible, accorde la/les demande(s) priorisée(s) par l'établissement, tout en tenant compte de sa politique globale en matière d'EP, de l'effort de financement des EP sur son plan, de l'historique des dossiers accordés sur les deux dernières années dans le respect du principe de mutualisation :

– les formations permettant d'exercer le métier **de cadre (de santé et social), AS, AES, IDE et préparateur en pharmacie hospitalière** (métiers sensibles et/ou en tension sur les territoires) ;  
– toutes formations éligibles aux « EP », permettant de répondre à un besoin spécifique d'un établissement de type EHPAD, CH de proximité (ancien Hôpital Local), CLS, CRF et ceux relevant des secteurs Handicap et Enfance/Famille.

Conformément à la délibération du Bureau National du 23 mars 2016 :

→ la possibilité de prendre en charge des **diplômes éligibles au titre du FORMEP « élargi »** aux formations diplômantes, qualifiantes, certifiantes de niveau IV et V, inscrites au RNCP, permettant à des agents exerçant dans les filières administratives, logistiques, techniques d'évoluer professionnellement,  
→ la formation complémentaire **« actes exclusifs IBODE »** (49 heures).

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

DIPLÔMES	NOMBRE EP 2017	NOMBRE EP 2016	TAUX D'ÉVOLUTION 2017/2016
DE INFIRMIER	84	85	-1,2%
DEAS	77	93	-17,2%
DIPL. CADRE DE SANTÉ	41	52	-21,2%
DE INFIRMIER ANESTHÉSISTE	26	30	-13,3%
DE IBODE	24	14	71,4%
DEAP	8	8	0,0%
DIPL. PRÉPARATEUR PHARMA. HOSP.	7	9	-22,2%
DEAES	6	4	50,0%
DE PUÉRICULTRICE	5	7	-28,6%
FORM. COMP. INFIRMIERS DE BLOC OPÉ.	5	4	25,0%
AUTRES	25	31	-19,4%
TOTAL	308	337	-8,5%

En 2017, la délégation compte 308 études promotionnelles en cours de financement contre 337 en 2016, soit une diminution de 8,6%. Le diplôme d'État d'infirmier reste le diplôme le plus préparé (27% de l'ensemble des études promotionnelles), suivi du diplôme d'État d'aide-soignant (25%). 10 IDE ont pu intégrer l'école

d'IBODE implantée localement (1 rentrée tous les 2 ans). À noter que 2 agents ont intégré des instituts de formation pour préparer le DE masseur-kinésithérapeute et 2 agents, une université pour exercer à terme le métier d'orthophoniste.

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

FONDS	EP EN COURS	EP ACCORDÉES
SUR LE 2,1% ; 0,6%	291	122
SUR LE 0,2%	17	7
TOTAL	308	129

Sur 308 études promotionnelles en cours de financement, 129 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.

# 308

ÉTUDES PROMOTIONNELLES  
EN COURS DONT

# 129

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 Fonction publique hospitalière (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.

### RÉPARTITION DES DOSSIERS EN COURS

EN 2017 PAR DISPOSITIF



■ CFP classique ■ CFP-EP ■ VAE ■ BC

Avec 54 dossiers en cours de réalisation en 2017, le CFP classique représente 23% des dossiers pris en charge au titre de l'agrément CFP.

## 49,5%

DE DOSSIERS ACCEPTÉS (HORS BC)

## 54

CFP \*  
(DOSSIERS CLASSIQUES)

## 23

VAE \*

## 17

ÉTUDES  
PROMOTIONNELLES \*

## 144

BILANS DE COMPÉTENCES \*

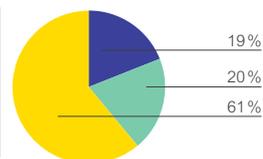
\* Nombre de dossiers en cours

### RÉPARTITION DES DOSSIERS EN COURS

EN 2017 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

## 61%

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 (61%), suivis des agents de catégorie B (20%).

## 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).

## +1100

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

### 90%

CONCERNANT LES MÉDECINS

### 10%

CONCERNANT LES PHARMACIENS

# ÉCHANGER ET MUTUALISER L'ACTION DE L'ANFH FRANCHE-COMTÉ

---

L'ANFH Franche-Comté conçoit son offre pour et avec ses adhérents et leurs représentants. Elle a su tisser une relation privilégiée avec les représentants de ses instances et les responsables et chargé(e)s de formation (RCF), invités régulièrement à se regrouper lors de séminaires, journées et réunions de travail.

---

## CHIFFRES CLÉS

---

### DES ÉVÈNEMENTS THÉMATIQUES

**3** réunions d'informations relatives aux dispositifs individuels BC et VAE, destinées aux agents (en janvier, mai et octobre) : **16** participants.

---

**3** réunions d'informations relatives aux dispositifs individuels CFP, destinées aux agents (en février, avril et novembre) : **12** participants.

---

**1** réunion d'information « Data-dock » (en mai) : **16** participants.

---

La restitution de l'étude « Bilan de compétences » (en septembre) : **12** participants.

---

Le lancement de la démarche « Métiers-emplois-postes-compétences » (en décembre) : **31** participants.

---

## DEUX CONFÉRENCES D'ACTUALITÉS RH

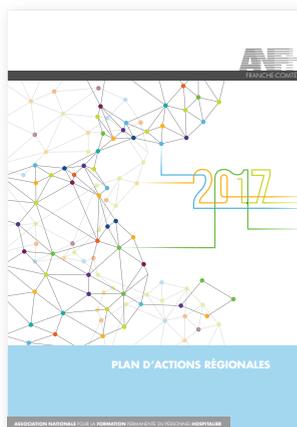
La première relative à la « déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires », réalisée avec l'ANFH Bourgogne, en avril, a réuni **31** participants, dont **11** francs-comtois.

---

La seconde, pour « Comprendre le CPA, CPF, CEC, CEP et ses impacts dans la FPH » en décembre a réuni **36** participants.

---

**De nombreuses commissions « achat »** ont eu lieu, associant certains membres des instances (notamment issus du CPR), des RCF et des agents « terrain » concernés par les besoins préalablement identifiés.



# ÉCHANGER ET MUTUALISER L'ACTION DE L'ANFH FRANCHE-COMTÉ

---

## JOURNÉES RÉGIONALES THÉMATIQUES

---

**2 JOURNÉES  
ONT REGROUPE  
130 PARTICIPANTS**

→ La journée régionale ANFH Franche-Comté et Bourgogne « **Les nouvelles modalités d'apprentissage en santé : résultats et perspectives** » : **76** participants dont **66** francs-comtois. Des apports théoriques, ponctués de retours d'expériences sur des actions déjà menées ont été apportés, puis des ateliers, très participatifs, ont permis aux participants de « tester » certaines nouvelles modalités. Enfin, des ouvertures vers des « perspectives » envisagées ont permis de conclure la journée.

→ La journée de lancement du dispositif « **Compétences clés** » : **54** participants. Interventions, tables rondes, témoignages ont rythmé cette journée. Ce qui a permis aux participants, directeurs, cadres, agents de la DRH, professionnels des services de santé au travail, d'appréhender la thématique des « compétences clés », d'en éclaircir les notions, le rapport aux situations de travail et de disposer d'éléments pour permettre de s'engager dans la démarche.

---

## PROJET STRATÉGIQUE RÉGIONAL 2016-2019

Le projet stratégique de l'ANFH Franche-Comté s'inscrit dans les 3 axes et 12 ambitions du projet stratégique national. Il se décline en 9 orientations :

### Orientation 1

→ Développer la compétence technique et la connaissance de l'environnement hospitalier pour les personnels des fonctions supports (techniques, logistiques et administratifs).

### Orientation 2

→ Soutenir le développement des formations qualifiantes, certifiantes, diplômantes, réglementaires, statutaires afin de développer l'employabilité des agents soignants et non soignants.

### Orientation 3

→ Poursuivre la mise en œuvre du DPC, pour l'ensemble du personnel, en intégrant les évolutions de son cadre réglementaire.

### Orientation 4

→ Maintenir les renouvellements et usages de la cartographie des métiers, emplois et compétences.

### Orientation 5

→ Accompagner les évolutions des établissements dans le contexte de réformes.

### Orientation 6

→ Accompagner les directions / services communication dans la création de leurs propres outils de communication.

### Orientation 7

→ Favoriser le développement des innovations technologiques dans l'offre de formation proposée par l'ANFH Franche-Comté.

### Orientation 8

→ Développer des outils informatiques destinés aux RCF afin de faciliter la gestion de leurs activités.

### Orientation 9

→ Favoriser l'émanation de réseaux / groupes de travail / d'échanges disciplinaires et pluridisciplinaires entre professionnels.





## 43

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS  
À L'ANFH FRANCHE-COMTÉ



## 64%

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

**17** ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS  
au DPC médical

**28 547** DÉPARTS EN FORMATION  
AU TITRE DU PLAN DE FORMATION

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

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

**144** BILANS DE COMPÉTENCES  
FINANCÉS\*

**129** ÉTUDES PROMOTIONNELLES  
FINANCÉES\*\*

### DONNÉES FINANCIÈRES

**17 572 K€**  
COLLECTÉS EN 2017

#### Répartition

**12 405 K€** 2,1%  
PLAN DE FORMATION

**3 544 K€** 0,6%  
FMEP

**1 181 K€** 0,2%  
CFP/VAE/BC

**31 K€** 4,8%  
ESAT

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

\* Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE

\*\* Tous fonds confondus

