



FPH : DPC, FORMATIONS ET COMPÉTENCES

**RAPPORT
D'ACTIVITÉ
2014**



LE MOT

DE LA PRÉSIDENTE, MIREILLE STIVALA, ET DU VICE-PRÉSIDENT, J.-F. LANOT

À l'heure où ces lignes sont imprimées, les instances nationales préparent activement les axes du projet stratégique 2016-2019. La réflexion s'est appuyée sur une analyse de l'environnement de nos adhérents, de notre Association, mais aussi sur les réalisations impulsées par le projet stratégique 2012-2015.

Le Développement professionnel continu (DPC) a résolument marqué la période: adaptation de Gesform, accompagnement des établissements, intégration du DPC dans l'offre de formation nationale et régionale de l'ANFH... Les énergies ont fortement été sollicitées pour déployer un dispositif dont les contours réglementaires ne sont pas tout à fait stabilisés.

Ces quatre années, des délégations régionales les ont aussi consacrées à la réalisation d'études métiers. À ce jour douze cartographies des compétences et prospective métiers sont achevées ou en cours. Les "cartographies métiers" illustrent parfaitement l'apport de l'ANFH aux politiques ressources humaines: une analyse qui part de l'établissement et qui, parce qu'elle est menée simultanément par d'autres établissements du même territoire, est mise en perspective.

Autre constat marquant: les projets thématiques associant, formations, conseil, expertises et financements extérieurs.

Ce modèle n'est possible que parce que les établissements se réunissent pour améliorer, par exemple, la prévention des risques psycho-sociaux, l'intégration des travailleurs en situation de handicap ou les conditions de travail...

La formation professionnelle et le développement des compétences sont des sujets infiniment complexes et divers. La dynamique collective animée par l'ANFH contribue à leur efficacité et pertinence, au service des agents et des établissements.

SOMMAIRE

Temps forts	4
Grand témoin	6
LE PARITARISME	8
Gouvernance paritaire	10
Favorise l'émergence d'un dialogue social	11
Projet stratégique 2012-2015	12
Un rôle amplifié, au-delà de la collecte	13
Actions du CDPCMH	14
CDPCMH: un acteur de premier plan	15
LA SOLIDARITÉ	16
L'ANFH, Opcva de la FPH collecte cinq fonds	18
2,1% Plan de formation	20
0,6% Fonds mutualisé pour les études promotionnelles	24
0,2% CFP-VAE-BC	26
0,5% et 0,75%—DPC médical	28
17 459 k€ de financements complémentaires en 2014	30
LA PROXIMITÉ	32
2331 établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics	34
Éclairer les démarches compétences/métiers	36
L'offre de formation de l'ANFH	38
Outiller les professionnels formation-métiers-compétences	40
www.ANFH.fr	42
26 délégations régionales ANFH	44
Chiffres-clés 2014	48

TEMPS FORTS 2014

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

L'ANFH 40 ANS À VOS CÔTÉS

En 2014 l'ANFH a célébré son quarantième anniversaire. L'occasion de revenir sur les étapes du développement de l'ANFH et ses missions.

Le 18 juin, administrateurs et collaborateurs de l'ANFH se sont rassemblés pour évoquer l'ensemble l'histoire de l'association avec :

- la publication d'un mook,
- la réalisation d'une exposition revenant sur sept années de palmarès du prix ANFH,
- la projection d'un film donnant la parole aux témoins privilégiés de l'histoire de l'Association.

À voir sur : [youtube.com/watch?v=OJS8XBDleVM](https://www.youtube.com/watch?v=OJS8XBDleVM)



Les délégations régionales ont marqué l'événement en organisant des journées régionales ou en réalisant une vidéo.

Enfin, à l'automne, le mook L'ANFH "40 ans à vos côtés" a reçu le premier prix de la catégorie Édition d'entreprise du Prix Communication & entreprise 2014.



JANVIER

20 000 hospitaliers répondent à une enquête sur les risques psycho-sociaux initiée par les délégations régionales ANFH Provence-Alpes-Côte d'Azur et ANFH Languedoc-Roussillon. En découlera un plan d'action associant soutien méthodologique et formation en cours de déploiement au sein d'une quarantaine d'établissements.

www.anfh.fr/projet-risques-psycho-sociaux et www.anfh.fr/projet-interregional-de-prevention-des-risques-psycho-sociaux-en-etablissement-de-sante



MAI

Publication des synthèses des études prospectives-métiers menées par les délégations régionales ANFH Picardie, Centre, Franche-Comté et Océan indien. Sept autres "cartographies" ANFH sont en cours de réalisation en 2015.

JUIN

Palmarès du Prix ANFH 2014.

→ **Grand Prix : CHU de Rouen**
handicap et vous ? Une
opération pour sensibiliser
tout un établissement.

→ **Catégorie compétences
sociales et médico-sociales :
IME le Colombier à la Roque**
d'Anthéron. Un centre de
formation pour des apprentis
en situation de handicap.

→ **Catégorie management
et organisation du travail –
avec l'EHESP : Centre hospi-
talier de Belfort-Montbéliard.**
Évaluation des pratiques en
situation : évaluer pour évoluer.

→ **Catégorie amélioration
des soins et de la prise
en charge des patients :
CHU de Limoges.** Former
des personnes habilitées
à pratiquer des aspirations
endo-trachéales.

→ **Prix DPC médical
et paramédical : CHU
d'Amiens-Picardie.**
CPA SimUsanté, soins
palliatifs à domicile : former
les soignants pour former
les aidants.

NOVEMBRE

Informer sur la formation
professionnelle au sein
de la FPH : renouvellement
des dépliants d'information
de l'ANFH.



DÉCEMBRE

Des actions de
formation innovantes
Publication du *cahier AFN*
2015 en supplément
de la *Lettre de l'ANFH*



GRAND TÉMOIN

« PORTER L'EXIGENCE D'UNE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES "OUVERTE", FAVORISANT LA TRANSVERSALITÉ, LA MOBILITÉ, LA VALORISATION DES COMPÉTENCES. »



PAUL PENY

Président de l'ONEM-FPH
Directeur des ressources
humaines de la Caisse
des dépôts et consignations

En qualité de président de l'Observatoire national des emplois et des métiers de la Fonction publique hospitalière (ONEM-FPH) depuis 2012, il m'appartient de veiller à ce que cette instance joue de manière effective son rôle pour suivre l'évolution des métiers, des fonctions mais aussi des qualifications et des compétences au sein de la FPH.

L'Observatoire, par sa démarche associant de manière participative une pluralité d'acteurs chacun dans leur rôle : administrations, représentants du personnel, experts et partenaires professionnels au premier rang desquels l'ANFH, apporte une contribution importante, je crois, au développement de la Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC).

Au-delà de la technicité des démarches à mener, il s'agit en fait, plus simplement, « d'objectiver » et d'anticiper les besoins quantitatifs et qualitatifs en ressources humaines des établissements relevant de la FPH, tenant compte de leurs choix stratégiques, de leurs contraintes et de leur environnement. L'enjeu est d'organiser un système de gestion des ressources humaines qui tende à adapter en continu les compétences disponibles à l'organisation du travail, tout en soutenant le développement des compétences dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie. Cela relève de l'engagement et du professionnalisme des responsables d'établissement comme de l'ensemble des équipes qu'ils animent, en particulier celles exerçant la fonction RH. Mais pour les épauler, comme pour assurer

« Multiplier les passerelles et les marges de manœuvre managériales. »

le pilotage et la régulation des emplois, des recrutements, des mobilités etc..., il convient de disposer d'outils de référence, partagés par tous. C'est tout l'intérêt, en particulier, du répertoire des métiers de la santé et de l'autonomie : il vient d'être mis à jour et déployé au terme d'un travail intense avec de nombreux partenaires, associant les représentants du personnel et l'ANFH. C'est le cas également des travaux définissant la cartographie des compétences et des métiers, ou bien encore de l'approfondissement de l'analyse quantitative, fine et prospective, des emplois. Autant de dispositifs qui contribuent à dynamiser la gestion des ressources humaines, tant au niveau national qu'au niveau de chaque bassin régional ou de chaque établissement. Dans mes fonctions antérieures, à la direction

générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), j'ai eu à cœur de « décloisonner » la gestion au sein des administrations, en fusionnant de nombreux corps par famille de métiers et en cherchant à multiplier les passerelles et les marges de manœuvre managériales. En tant que directeur des ressources humaines du Groupe RATP et désormais du Groupe CDC, je cherche à continuer à porter l'exigence d'une gestion des ressources humaines « ouverte », favorisant la transversalité, la mobilité, la valorisation des compétences. C'est dans cet esprit que j'entends contribuer à l'animation de travaux à l'ONEM-FPH, en rendant hommage à l'action des professionnels qui se mobilisent dans ce cadre et en rappelant que la FPH a été largement préfiguratrice de démarches de GPEC,

telles que l'appui sur un répertoire de métiers, vivant et opérationnel. Quel que soit le milieu professionnel, identifier les métiers, les activités et les compétences, apprécier leur degré de sensibilité aux changements des organisations, déterminer les formations adaptées pour accompagner les évolutions permet non seulement d'être en phase avec la réalité de l'activité vécue sur le terrain par les personnels mais également favorise le suivi plus efficace de leurs parcours professionnels.

La tâche est ardue et les enjeux de taille

mais l'éclairage de l'Observatoire et d'acteurs comme l'ANFH me semble d'autant plus utile aujourd'hui pour aider à comprendre et dessiner le service public hospitalier de demain.

”

PARITARISME

...

«



« C'est à la fois
une valeur et une force. »

Le Bureau national de l'ANFH



GOVERNANCE

PARITAIRE

Deux principes fondamentaux régissent les instances :

le paritarisme entre la Fédération hospitalière de France (FHF) et les organisations syndicales¹, et l'alternance de la présidence et de la vice-présidence entre ces dernières.

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

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 Conseil du développement professionnel continu médical hospitalier (CDPCMH)

veille à la collecte des fonds du DPC médical, définit les règles de mutualisation et les règles de prise en charge.

Le président de l'ANFH

préside l'AG, le CA, le BN et le CGN. Il représente l'Association dans tous les actes de la vie civile.

INSTANCES RÉGIONALES

Le Conseil régional de

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

Le Conseil pédagogique

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

Le Comité de gestion régional

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

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

www.anfh.fr/instances



1. CFTD Santé Sociaux – CFE-CGC SANTE – CFTC – Fédération CGT Santé et Action sociale – FO Santé – SUD SANTE SOCIAUX – UNSA

200 DOSSIERS TRAITÉS PAR LES INSTANCES NATIONALES EN 2014

FAVORISER L'ÉMERGENCE D'UN DIALOGUE SOCIAL AU BÉNÉFICE DES INDIVIDUS ET DES ORGANISATIONS

C'est une valeur et une force. Le paritarisme est – avec la proximité et la solidarité – l'un des trois piliers fondamentaux de notre Association. « *Nous avons bâti l'ANFH dans un consensus avec les représentants de la Fédération Hospitalière de France (FHF) et Force Ouvrière (FO)* » rappelait le président fondateur Guy Piau lors des 40 ans de l'ANFH.

Cette dynamique paritaire irrigue le fonctionnement de nos instances de décision et de consultation. Établissements et agents sont ainsi représentés à voix égales aux niveaux national et régional. En 2007, les statuts ont encore renforcé ce fonctionnement en organisant la présidence alternée entre la Fédération Hospitalière de France et les partenaires sociaux.

Conséquence du paritarisme: la recherche de compromis. L'organisation paritaire favorise l'émergence d'un dialogue social constructif au service de l'amélioration de l'accès à la formation. Le gage d'une double élévation: celle du niveau de savoir des agents qui leur permet de sécuriser leur parcours ou d'accéder à des emplois plus qualifiés, celle de l'expertise collective au service de la qualité et de la sécurité des soins. S'exprimant aussi à l'échelle régionale, le paritarisme nous apportera des réponses de proximité à l'évolution de l'organisation administrative de notre pays dans un souci permanent de mieux répondre aux besoins des établissements du champ sanitaire et médico social public.

« Conséquence
du paritarisme :
la recherche
de compromis. »



UN TEXTE DU BUREAU NATIONAL DE L'ANFH

Jean-Claude Bayle (CFDT)	1
Mireille Stivala (CGT)	2
Alain Michel (FHF)	3
Luc Delrue (FO)	4
Jean-François Lanot (FHF)	5
Olivier Rastouil (FHF)	6

PROJET STRATÉGIQUE

2012-2015

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 2012-2015 est construit autour de quatre axes. Il s'appuie sur une analyse de l'environnement et de ses évolutions prévisibles pour la communauté hospitalière publique (DPC, développement des groupements hospitaliers...).

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

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

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

04 Participer à construire les compétences de demain.

ENTRE 2012 ET 2015, L'ANFH A...

Simplifié ses modalités de gestion : 209 établissements ont signé une convention pour alléger la gestion des pièces justificatives de formation ;

Construit une offre de services thématique avec un projet national sur l'accompagnement des publics éloignés de la formation et cinq délégations régionales mènent des projets pour soutenir l'acquisition de compétences clés ou d'un premier niveau de qualification ;

Poursuivi le soutien des démarches GPMC : 440 établissements disposent du logiciel Gesform GPMC pour gérer les données métiers des agents ;

Accompagné la mise en œuvre de la mise en charge du DPC : 47 795 départs financés dans le cadre du DPC médical ;

Développé l'achat de formation : mise en ligne d'une plateforme achats pour la réalisation de procédures d'achat dématérialisées et enrichi les thématiques de formation achetées par les délégations ANFH (le nombre de groupes de formation organisées par l'ANFH a progressé de 9% en 2014) ;

Renforcé la prospective Métiers régionales : douze cartographies régionales métiers réalisées ou engagées.

LE CHIFFRE

« TOUS LES ANS,
PLUS DE **600** THÉMATIQUES
SONT PROPOSÉES DANS
LES PLANS D'ACTION
RÉGIONAUX »

« L'accès à la formation était au cœur du dernier projet stratégique. »

UN RÔLE AMPLIFIÉ, AU-DELÀ DE LA COLLECTE ET DE LA GESTION DE FONDS

Le projet stratégique 2012-2015 a confirmé l'évolution du rôle de l'ANFH. L'OPCA a démontré sa capacité à proposer une offre de services qui aide les établissements à intégrer les évolutions de leur environnement dans leur politique formation. L'Association a amélioré ses outils de gestion : les logiciels GESFORM et GESPLAN équipent plus de 1900 établissements ; le module GESFORM GPMC est déployé auprès d'un nombre croissant d'adhérents.

Ces dernières années, l'ANFH a amplifié l'accompagnement à la mise en place de la GPMC¹. Les cartographies régionales permettent aux établissements de se positionner au sein de leur région. Réalisant les formalités d'achats et la sélection des organismes pour le compte de ses adhérents, l'ANFH a œuvré à la simplification des procédures administratives. L'accès à la formation était au cœur du dernier projet stratégique. L'ANFH développe une offre adaptée à l'actualité hospitalière : tous les ans, plus de 600 thématiques sont proposées dans les plans d'action régionaux. L'OPCA a attiré de nouvelles sources de financement (17,4 millions d'€ de financements extérieurs en 2014 dont 1,3 millions d'€ de l'Europe.) La mise en œuvre du DPC a été l'un des défis majeurs de la période qui s'achève. Son savoir-faire lui permettant d'intégrer rapidement la gestion d'un nouveau fonds, l'ANFH s'est imposée comme un acteur incontournable du DPC des médecins hospitaliers.



UN TEXTE DU BUREAU NATIONAL DE L'ANFH

Jean-Claude Bayle (CFDT)	1
Mireille Stivala (CGT)	2
Alain Michel (FHF)	3
Luc Delrue (FO)	4
Jean-François Lanot (FHF)	5
Olivier Rastouil (FHF)	6

1-Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences

ACTIONS DU CDPCMH EN 2014

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.

COMPOSITION

Cinq représentants de la FHF, dont trois présidents de CME¹

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

Un représentant de la Fédération des spécialités médicales (FSM) à titre consultatif.

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.

ACTIVITÉ EN 2014

Le CDPCMH a tenu quatre réunions en 2014.

Il s'est attaché à déterminer l'utilisation des fonds mutualisés selon les axes suivants :

→ aide aux petits établissements ;

→ participation à la formation des PADHUE² ;

→ apport complémentaire aux établissements des DOM pour l'indemnisation des frais de déplacement

Deux commissions de travail ont été constituées.

L'une sur l'achat d'un programme de DPC national « implication de la communauté médicale dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de DPC » qui sera déployé au cours de l'année 2015.

L'autre sur la détermination des points de vigilance des DAPEC (demandes d'accord de prise en charge) pour faciliter leur ratification.

1. CME : commission médicale d'établissement

2. PADHUE : Praticien à diplôme hors Union européenne

LE CHIFFRE

PLUS DE **29 000** DÉPARTS PRIS EN CHARGE AU TITRE DE L'AGRÉMENT DPC MÉDICAL EN 2014, DONT PLUS DE 25 000 RELEVANT DE PROGRAMMES DE DPC

« Plus de 25 000 programmes de DPC ont été financés en 2014. »

CDPCMH : UN ACTEUR DE PREMIER PLAN POUR LA FORMATION DES PROFESSIONNELS DE SANTÉ

Installé en 2012, le Conseil du DPC médical hospitalier (CDPCMH) a défini les règles de prise en charge des dossiers de DPC des professionnels médicaux afin d'anticiper la communication aux établissements avant son application au 1^{er} janvier 2013. Durant ces trois ans, il s'est appuyé sur l'expertise des équipes techniques de l'ANFH pour éclairer ses décisions relatives au pilotage du DPC médical et au suivi de sa mise en œuvre dans les établissements. Les différents outils de gestion, de communication et de formation autour du DPC ont également été validés par le CDPCMH.

Au cours de l'année 2014, le CDPCMH s'est engagé aux côtés de la FHF, des présidents des différentes conférences et des intersyndicats de praticiens afin d'alerter la Ministre de la Santé sur la nécessité d'assouplir les règles du DPC. En octobre, le ministère de la Santé a autorisé l'ANFH à financer, à titre dérogatoire, des actions de formation continue dans le cadre du "Hors DPC". Dispositif complexe, le DPC a néanmoins pris son envol : en 2014, 605 établissements ont adhéré au DPCM et fait confiance à l'ANFH pour gérer les fonds dédiés ; plus de 25 300 programmes de DPC ont été financés (+ 40 % par rapport à 2013). Cette montée en charge n'aurait sans doute pas été possible sans l'apport de l'ANFH et le travail des acteurs réunis au sein du Conseil du DPC médical hospitalier. Le CDPCMH sera très attentif aux évolutions du DPC qui résulteront des concertations engagées par la DGOS.



UN TEXTE DU CDPCMH

Alain Jacob, Président (INPH)	1
Alain Gavaudan, Vice-président (FHF)	2



SOLIDARITÉ





« Devenir cadre, c'était pour moi une façon de mettre mon énergie au service d'une équipe pour produire un soin de qualité »

Alexandre Troquereau, cadre de santé



L'ANFH, OPCA DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE COLLECTE CINQ FONDS

L'ANFH collecte l'ensemble des fonds destinés au financement de la FPTLV¹ et du DPC² des personnels paramédicaux et médicaux employés par les établissements de la FPH³.

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.

531 555 K€ COLLECTÉS EN 2014

0,50% & 0,75% DPCM²

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'affaire de l'industrie pharmaceutique.

20 331 K€ COLLECTÉS EN 2014

0,2% CFP-VAE-BC⁴

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 Etudes promotionnelles. Cette contribution est obligatoirement versée à l'ANFH.

57 341 K€ COLLECTÉS EN 2014

LE CHIFFRE

781 706 K€

COLLECTÉS

EN 2014

0,6% FMEP⁵

Les Etudes 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.

172018 K€ COLLECTÉS EN 2014

4,8% ESAT⁶

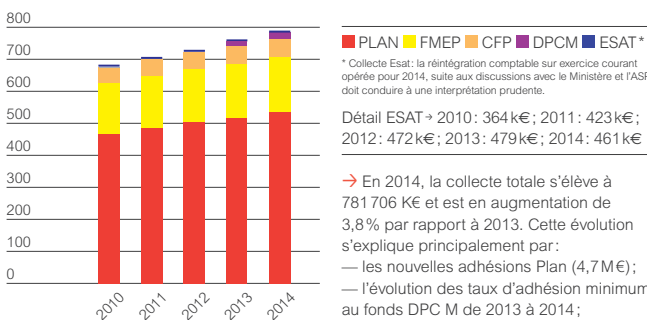
Les pouvoirs publics ont chargé l'ANFH, via une convention, de collecter auprès des ESAT de la FPH la contribution globale destinée au financement de la formation professionnelle des travailleurs handicapés accueillis. Cette cotisation à l'ANFH est volontaire et possible pour les établissements adhérents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

461 K€ COLLECTÉS EN 2014

- 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 et 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

1 ÉVOLUTION DE LA COLLECTE ENTRE 2010 ET 2014

(EN MILLIONS D'EUROS)



■ PLAN ■ FMEP ■ CFP ■ DPCM ■ ESAT*

* Collecte Esat: la réintégration comptable sur exercice courant opérée pour 2014, suite aux discussions avec le Ministère et l'ASP, doit conduire à une interprétation prudente.

Détail ESAT → 2010: 364 k€; 2011: 423 k€; 2012: 472 k€; 2013: 479 k€; 2014: 461 k€

→ En 2014, la collecte totale s'élève à 781 706 K€ et est en augmentation de 3,8% par rapport à 2013. Cette évolution s'explique principalement par:

- les nouvelles adhésions Plan (4,7 M€);
- l'évolution des taux d'adhésion minimum au fonds DPC M de 2013 à 2014;
- les nouvelles adhésions aux DPC M (1,8 M€).

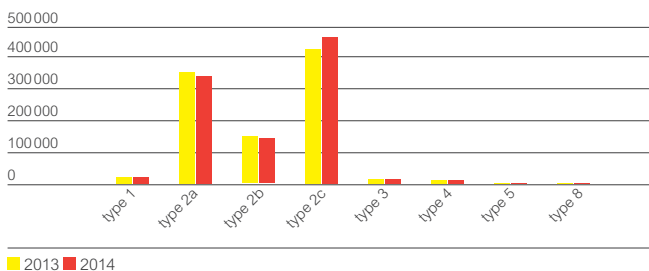
2,1 %

PLAN DE FORMATION

2331 établissements employant des agents de la fonction publique hospitalière ont confié à l'ANFH les fonds réservés au financement du plan de formation.

Cette cotisation s'est élevée à 531 555 k€ en 2014 et a permis de financer plus de 1 004 000 départs en formation, soit une hausse de 2,1 % par rapport à 2013.

1 NOMBRE DE DÉPARTS EN FORMATION PAR TYPE EN 2013 ET 2014



→ Le nombre total de départs en formation augmente de 2,1 % par rapport à 2013, avec notamment la progression des actions de type 2c (+9,1 %) et de type 5 (+9,6 %).

Typologie des actions de formation (décret du 21 août 2008) :

Type 1 Actions de formation professionnelle initiale.

Type 2a Actions de développement des connaissances et de la compétence (adaptation immédiate au poste de travail).

Type 2b Actions de développement des connaissances et de la compétence (adaptation à l'évolution prévisible des emplois).

Type 2c Actions de développement des connaissances et de la compétence (développement des connaissances et compétences et acquisition de nouvelles connaissances et compétences).

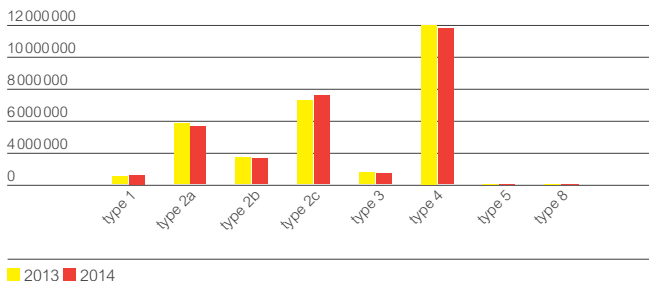
Type 3 Actions de préparation aux examens et concours des fonctions publiques.

Type 4 Études promotionnelles.

Type 5 Actions de conversion.

Type 8 VAE.

2 NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR TYPE EN 2013 ET 2014



→ Avec un total de près de 26,3 millions d'heures en 2014, le volume d'heures de formation diminue légèrement contrairement au nombre total de départs en formation, traduisant comme en 2013 une diminution de la durée des formations. Ce volume diminue notamment pour les actions de type 3.

« Le travail que nous menons sur les Études promotionnelles nous donne une longueur d'avance. »

ANTICIPER LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Comment l'ANFH prend-elle en compte la réforme de la formation ?

La loi du 5 mars 2014 ne concerne pour le moment que les salariés privés. Mais nous devons anticiper une réforme qui réoriente les crédits vers des actions certifiantes et des actions liées au socle de connaissances de base. En la matière, nous disposons d'atouts grâce au travail que nous menons sur les Études promotionnelles (plus de 18 000 chaque année). Nous devons améliorer le ciblage des actions de certifications et les élargir aux secteurs administratif, technique et logistique.

Comment mieux cibler ces besoins ?

Nous nous y employons. De plus en plus de délégations établissent des cartographies régionales. Ces outils permettent d'avoir une vision des métiers en tension, en développement et des besoins en certification. S'adapter aux nouvelles techniques et modalités d'exercice, c'est peut-être ce qui ressortira des discussions sur les pratiques avancées.

Quelles sont les orientations concernant les connaissances de base et les publics prioritaires ?

L'ANFH apporte des réponses aux agents de plus faible niveau de qualification afin de leur permettre de sécuriser leur parcours. Cela passe par de la qualification, des préparations aux concours, des formations aux compétences clés...

En 2014, un groupe de travail national a été chargé de concevoir et de mettre à disposition des délégations une batterie d'outils afin que nous disposions d'une offre dans toutes les régions.



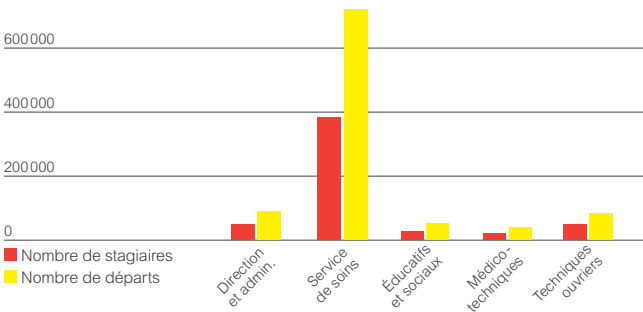
ENTRETIEN AVEC EMMANUELLE QUILLET

Directrice générale
ANFH

2,1 % PLAN DE FORMATION

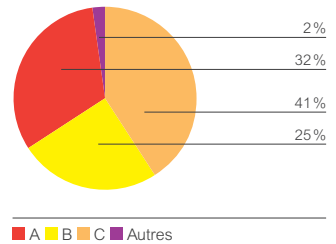
Les délégations régionales ANFH accompagnent les établissements dans la gestion de leurs plans de formation : animation de réseaux professionnels, soutien de la professionnalisation des chargés de formation, actions de formation prêtes à l'emploi et gestion financières des fonds.

1 NOMBRE DE DÉPARTS EN FORMATION ET DE STAGIAIRES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE EN 2014



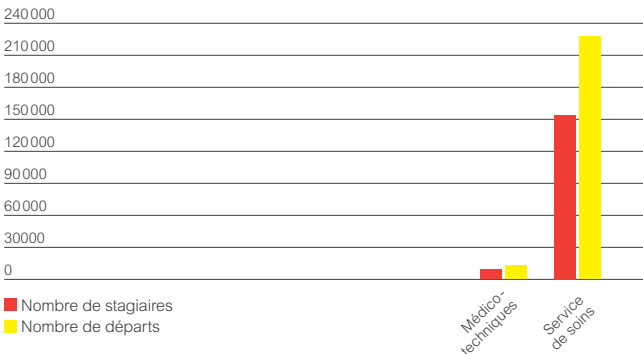
→ Avec plus de 710 000 départs et plus de 380 000 stagiaires, les agents des services de soins représentent 73 % des départs et 72 % des stagiaires partis au moins une fois en formation en 2014.

2 RÉPARTITION DES DÉPARTS EN FORMATION PAR CATÉGORIE D'EMPLOI (A / B / C) EN 2014



→ Comme en 2013, la catégorie C représente 41 % des départs, représentant la part la plus importante des départs en formation. *Autres : principalement emplois aidés ou non répartis*

3 NOMBRE DE STAGIAIRES ET DE DÉPARTS EN FORMATION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE DANS LE CADRE DU DPC NON MÉDICAL SUR LE PLAN DE FORMATION 2014



LES CHIFFRES

66 % DES DÉPARTS AU TITRE DU PLAN DE FORMATION CONCERNENT DES AGENTS ÉLIGIBLES AU DPC

240 263 DÉPARTS EN FORMATION DANS LE CADRE DU DPC

43 % TAUX DE DÉPART EN FORMATION DES AGENTS DE LA FPH

LE CHIFFRE

57,6%

DE TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION EN 2014 DANS LA FPH (SUR LE PLAN DE FORMATION)

« Nous abordons aussi la question du pilotage financier pluriannuel. »

« CONSEILLER, FACILITER,
APPORTER DE L'EXPERTISE »

Quel accompagnement proposez-vous aux établissements pour construire le plan de formation ?

Notre offre se décline en trois axes. Le premier concerne le pilotage financier du Plan. Aide à la décision, nous conseillons les adhérents sur la répartition entre les différents types de formations. Nous abordons aussi la question du pilotage financier pluriannuel afin de prévoir l'impact de formations longues. Elles peuvent représenter plus de 40 % du montant du plan dans de gros établissements. Enfin, nous leurs livrons de grands indicateurs par nature de dépense.

Dispensez-vous un accompagnement plus spécifique en direction des petits établissements ?

Le deuxième axe concerne particulièrement les petits établissements. Nous aidons de nombreux EHPAD – constitués ou non en GCSMS¹ – à construire des plans inter-établissements. Nous les accompagnons dans la mise en place de formations communes, l'achat de prestations...

Quel est le troisième axe ?

Il relève de l'expertise. Objectif : aider à prendre en compte les évolutions de l'environnement ou de la législation. Nous proposons des outils pour mettre en œuvre du DPC par exemple. C'est aussi du conseil : nous intervenons lors des commissions de formation, apportons notre éclairage aux partenaires sociaux ou aux employeurs. Les établissements nous posent toutes sortes de questions, quand elles appartiennent à notre champ d'intervention nous essayons de les accompagner au mieux.



ENTRETIEN AVEC SYLVIE TEKPO

Déléguée régionale
ANFH Poitou-Charentes

1- Groupement de Coopération Sociale
ou Médico-Sociale

0,6%

FONDS MUTUALISÉ POUR LES ÉTUDES PROMOTIONNELLES

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 s'est montée à 172018k€ en 2014.

LE FINANCEMENT DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES

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

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

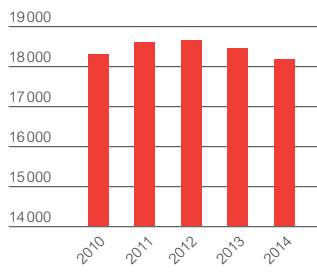
→ **le 2,1% – Plan de formation** (dont le FORMEP-Fonds régional mutualisé pour les Études promotionnelles)

→ **le 0,6% – FMEP** (Fonds mutualisé pour les études promotionnelles) ;

→ les financements mobilisés par l'ANFH auprès de partenaires (CNSA, ARS, FIPHP, conseils régionaux...);

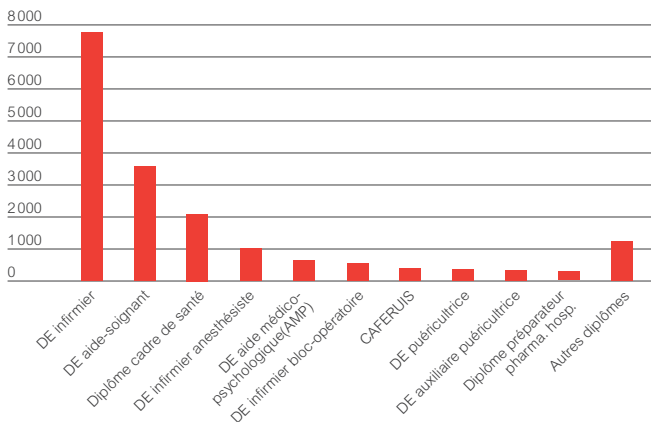
→ sous conditions, **le 0,2% – CFP/VAE/BC**.

1 ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ÉTUDES PROMOTIONNELLES EN COURS DE FINANCEMENT ENTRE 2010 ET 2014 (TOUS FONDS CONFONDUS)

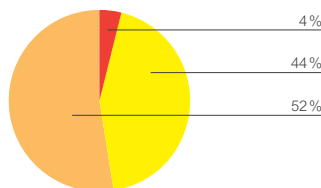


→ En 2014, plus de 18200 études promotionnelles ont été financées, soit une diminution de 1,5% par rapport à 2013 et de 1% par rapport à 2010.

2 RÉPARTITION DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES EN COURS, PAR DIPLÔME EN 2014 (TOUS FINANCEMENTS CONFONDUS)



3 CONTRIBUTION DE CHAQUE FONDS AU FINANCEMENT DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES



■ 0,2% – CFP/VAE/BC
 ■ 0,6% – FMEP
 ■ 2,1% – Plan de formation

« Il faut être prêt
à beaucoup
s'investir. »

« PROGRESSER EN TANT QUE PROFESSIONNEL »

Pourquoi vous êtes-vous engagé dans un diplôme de cadre de santé ?

J'étais infirmier au service néonatalogie de l'hôpital Robert-Boulin à Libourne depuis 2003. J'avais envie de progresser, de travailler différemment autour du soin, de mieux comprendre le fonctionnement de l'établissement... C'est la raison pour laquelle j'ai siégé à la commission des soins infirmiers. Devenir cadre, c'était pour moi mettre mon énergie au service d'une équipe pour produire un soin de qualité.

Comment s'est déroulée la formation ?

J'avais déjà bénéficié des Études Promotionnelles. En 2008, j'ai passé un diplôme d'infirmier puériculteur. Pour l'école de cadre, il a d'abord fallu que je passe les épreuves de sélection avant de défendre mon projet devant les directions des ressources humaines et des soins. La formation demande beaucoup d'investissement : il faut gérer entre les cours, les lectures personnelles, le travail sur le mémoire... tout cela avec une semaine de vacances à Noël et quinze semaines de stage !

Comment s'est passé votre retour ?

J'ai eu mon diplôme en juin 2013, je suis entré en pédopsychiatrie en juillet. Un vrai challenge : je ne connaissais pas du tout le monde de la psychiatrie, et la fonction de cadre n'est pas toujours simple ! Aujourd'hui, je commence à mettre les choses en place en établissant un management de compromis. Pour moi, le cadre doit développer ce que j'appelle une AME pour Animer, Mobiliser et Entraîner son équipe.



ENTRETIEN AVEC ALEXANDRE TROQUEREAU

Cadre de santé

Service de psychiatrie infanto-juvénile
Hôpital Garderose, Libourne (33)

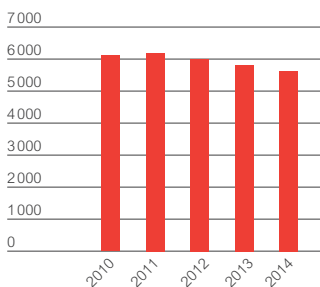
0,2%

CFP - VAE - BC

Le 0,2% – CFP-VAE-BC est une contribution de 0,2% de la masse salariale qui a donné lieu à une collecte de 57341 k€ en 2014. Elle est obligatoirement versée à l'ANFH et finance les Congés de formation professionnelle (CFP), les congés pour VAE et pour Bilan de compétences. Les demandes de financement sont directement présentées par les agents auprès de l'ANFH.

1 ÉVOLUTION DES DOSSIERS EN COURS DE FINANCEMENT

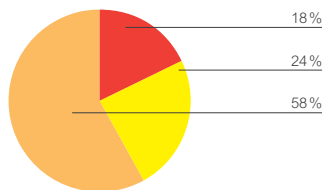
SUR LE 0,2% (HORS BC)



→ En 2014, on compte 5 650 dossiers en cours de financement dans le cadre du CFP, soit une diminution de 3% par rapport à 2013.

2 RÉPARTITION DES DOSSIERS DE BILAN DE COMPÉTENCES

ACCORDÉS EN 2014
PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

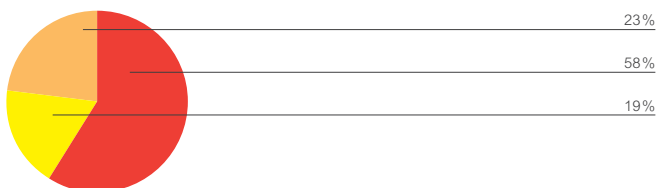


■ A ■ B ■ C

→ En 2014 le nombre de bilans de compétences accordés augmente de 18,3%, passant de 2924 à 3458 dossiers. Les agents de catégorie C restent les principaux bénéficiaires, ils représentent 58% des dossiers accordés.

3 RÉPARTITION DES DOSSIERS CFP, EP, VAE EN COURS

EN 2014 (HORS BC)



■ CFP ■ CFP-EP ■ VAE

→ Les dossiers en cours de financement dans le cadre du CFP-0,2% (hors BC) sont constitués de 58% de CFP, 23% de VAE et 19% de CFP-EP.

LES CHIFFRES

3 280 CFP EN COURS
DE FINANCEMENT

1 320 VAE EN COURS
DE FINANCEMENT

3 458 BC ACCORDÉS
EN 2014

« Si un poste se libère, je serai qualifié. »

« J'AI LA POSSIBILITÉ DE CHANGER »

Comment est né votre projet ?

L'évolution du travail en laboratoire ne me correspond plus. Autrefois, on faisait de l'étude de cellules, des manipulations... Aujourd'hui, on nous demande surtout un travail de qualicien. Après 25 ans de "labo", j'avais envie de faire autre chose. Comme je suis aussi passionné de plongée sous-marine, j'ai discuté avec un collègue du service hyperbare de l'hôpital. Ce service propose une formation de technicien hyperbare, pour moi c'était l'idéal.

Comment avez-vous eu connaissance du CFP ?

Je me suis renseigné auprès du responsable de formation de l'hôpital qui m'a aiguillé vers l'ANFH. La délégation régionale ANFH m'a renseigné sur le Congé de formation professionnelle. Mais c'est moi qui ai monté le dossier. J'ai rédigé une lettre de motivation pour la DRH, il a aussi fallu que mon chef de service valide mon départ. Cela n'a pas posé de problème : c'est une formation courte de 28 jours.

De quelle aide bénéficiez-vous ?

L'ANFH finance l'intégralité des frais pédagogiques. Comme je suis sur place, il n'y a ni transport, ni repas, ni hébergement. Je conserve 85 % de mon salaire quand je suis en formation, je ne perds donc pas trop. Pour moi, c'est la possibilité de changer d'activité.



ENTRETIEN AVEC JEAN-MARC GARIGLIO

Technicien de laboratoire

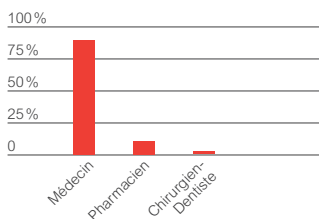
Centre Hospitalier Notre-Dame
de la Miséricorde, Ajaccio

0,5 % ET 0,75 % DPC MÉDICAL

En 2014, l'ANFH a collecté 20 331 k€ destinées au financement du développement professionnel continu (DPC) des professionnels médicaux.

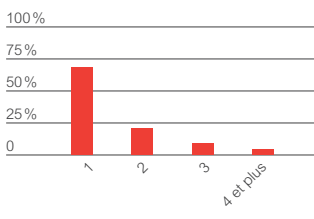
Le Développement professionnel continu (DPC) est un dispositif associant l'acquisition ou l'approfondissement de connaissances et de compétences avec l'Analyse des pratiques professionnelles (APP). Il s'agit d'une obligation individuelle et annuelle inscrite dans une démarche collective : tout professionnel de santé doit participer à un programme de DPC collectif, annuel ou pluriannuel. L'adhésion à l'ANFH permet aux équipes médicales de bénéficier de l'accompagnement méthodologique et de financements complémentaires (contribution de l'industrie pharmaceutique).

1 RÉPARTITION DES DÉPARTS PRIS EN CHARGE AU TITRE DE L'AGRÈMENT DPCM EN 2014



→ Le DPC médical concerne les médecins, les pharmaciens et les chirurgiens-dentistes. 86% des départements pris en charge au titre de l'agrément DPC médical concernent les médecins.

2 RÉPARTITION DES PROFESSIONNELS PARTIS EN FORMATION AU TITRE DE L'AGRÈMENT DPC M EN FONCTION DU NOMBRE DE DÉPARTS



→ Sur l'ensemble des professionnels médicaux partis au moins une fois en formation au titre de l'agrément DPC médical en 2014, 66% sont partis une fois en formation. 22% des professionnels ont suivi pour leur part deux formations au cours de l'année 2014.

LE CHIFFRE

20331 K€
COLLECTÉS
EN 2014
AU TITRE DU
DPC MÉDICAL

LE CHIFFRE

605
ÉTABLISSEMENTS
ADHÉRENTS
AU TITRE DU
DPC MÉDICAL

« Nous avons adhéré à l'ANFH pour le DPC médical dès que cela a été possible. »

« LA DÉLÉGATION RÉGIONALE A ÉTÉ FACILITATRICE »

Comment s'est passée la mise en place du DPC médical dans votre établissement ?

Nous avons mis en place le DPC médical en adhérant à l'ANFH dès que cela a été possible. Nous avons choisi un taux de cotisation progressif. Le DPC est une réforme importante qui s'inscrit dans une démarche de qualité et de sécurité des soins. Mais c'est une démarche difficile à mettre en œuvre. J'ai d'abord élaboré un plan prévisionnel en collectant les besoins auprès des professionnels médicaux. Nous avons créé un comité de pilotage associant des représentants médicaux, la DRH et la Direction des soins de façon à aborder le DPC dans une approche pluri-professionnelle.

Quel soutien avez-vous reçu de la délégation régionale ?

La délégation nous a accompagnés dans la mise en œuvre concrète du dispositif, elle a été facilitatrice. L'ANFH Auvergne a par exemple organisé des formations au DPC pour les personnels administratifs. Le délégué régional s'est déplacé sur le site à plusieurs reprises pour répondre aux questions des agents sur la validité d'une demande, les conditions de prise en charge... L'ANFH a donc aussi eu un rôle de conseil.

Quels sont les bénéfices de cette nouvelle obligation ?

Il y en a deux. Le DPC répond, en partie, à la question du retour sur investissement de la formation continue par le biais des APP¹. Sur le plan financier, la contribution de l'industrie pharmaceutique a permis d'augmenter nos moyens pour la formation des médecins.



ENTRETIEN AVEC ROSINE NIGON-MANSARD

Directrice des affaires médicales
Centre Hospitalier de Moulins-Yzeure (03)

1- APP: Analyse de pratiques professionnelles

17 459 K€ DE FINANCEMENTS COMPLÉMENTAIRES EN 2014

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



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.



UNE PLAQUETTE ET DES AFFICHES SONT DISPONIBLES POUR LA COMMUNICATION INTERNE DES ÉTABLISSEMENTS SUR SIMPLE DEMANDE OU COMMANDE À PARTIR DU SITE ANFH.FR

675 AGENTS FORMÉS GRÂCE AUX FINANCEMENTS DU FIPHFP

CNSA

Depuis 2005, l'ANFH et la CNSA soutiennent les formations des professionnels prenant en charge des personnes âgées ou handicapées. Depuis 2010, des actions spécifiques à la dépendance sont financées.

885 STAGIAIRES DONT 56% D'AIDES-SOIGNANTS ET 36% D'INFIRMIERS, 569 AIDES-SOIGNANTS OU AIDE-MÉDICO-PSYCHOLOGIQUES ONT ÉTÉ FORMÉS À LA FONCTION D'ASSISTANTS DE SOIN DE GÉRONTOLOGIE (ASG).

EMPLOIS D'AVENIR

Par convention, l'État a confié à l'ANFH 11,7 millions € pour financer la formation et le tutorat des jeunes en emploi d'avenir dans les établissements adhérents à l'ANFH

3 307 JEUNES ET TUTEURS ONT BÉNÉFICIÉ D'UNE FORMATION EN 2014.

LES CHIFFRES

**+29,8 % PAR
RAPPORT À 2013**

4420 K€ CNSA

4471 K€ FIPHP

3761 K€ CONSEILS RÉGIONAUX,
ARS, DIRECTE

1 388 K€ FONDS EUROPÉENS

FINANCEMENTS EUROPÉENS (FSE)

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

24 nouvelles conventions de partenariat ont été signées en 2014 au niveau des délégations régionales, avec les ARS, les conseils régionaux ou les Directe : financement d'Études promotionnelles, formation d'agents de catégorie C, formation à l'achat public dans le cadre du programme PHARE, accompagnement de la GPMC, appui à l'emploi aidé...



PROXIMITÉ





« Nous avons
énormément d'outils
à notre disposition. »

Catherine Bissonnet, responsable formation

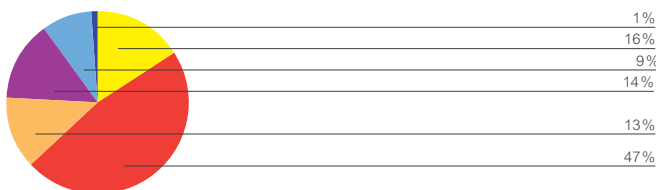
2 436 ÉTABLISSEMENTS SANITAIRES, MÉDICO-SOCIAUX ET SOCIAUX PUBLICS

2 436 établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics emploient en 2014 plus de 1 036 000 agents de la fonction publique hospitalière (effectifs cotisants hors emplois aidés FPH). Ils consacrent au financement de la formation professionnelle de leurs agents de la FPH 2,9% de leur masse salariale. 605 établissements de santé sont adhérents à l'ANFH au titre du DPC médical. Les employeurs financent le DPC à hauteur de 0,50% ou 0,75% de leur masse salariale.

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.

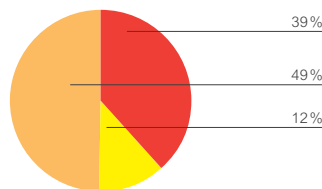
Ces trois fonds peuvent financer les programmes de DPC suivis par les professionnels paramédicaux. Les établissements publics de santé peuvent également confier à l'ANFH 0,50% ou 0,75% (selon qu'il s'agit d'un CHU ou non) de leur masse salariale médicale au titre du DPC médical. Cette adhésion leur donne accès aux financements issus de l'industrie pharmaceutique.

1 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS AU 2,1% – PLAN DE FORMATION PAR TRANCHE D'EFFECTIFS EN 2014 (HORS CONTRATS AIDÉS)



■ Moins de 50 agents
 ■ De 50 à 149 agents
 ■ De 150 à 299 agents
 ■ De 300 à 999 agents
 ■ De 1 000 à 4 999 agents
 ■ Plus de 5 000 agents

2 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS AU 2,1% – PLAN DE FORMATION PAR SECTEUR EN 2014



■ Sanitaire
 ■ Médico-social / Social : handicap - enfance - famille
 ■ Médico-social : personnes âgées

Les établissements adhérents au Plan de formation appartiennent majoritairement au secteur des personnes âgées (49% des adhérents). Cependant, en nombre d'agents, la part la plus importante relève du secteur sanitaire, et représente 88% des effectifs des établissements adhérents au Plan.

LES CHIFFRES

95,7% ÉTABLISSEMENTS
ADHÉRENTS AU 2, 1 %
- PLAN DE FORMATION

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

« Une expertise
pour chaque
question. »

« J'APPRÉCIE LE SOUTIEN, L'ÉCOUTE ET LA RÉACTIVITÉ DE LA DÉLÉGATION »

Quelles relations entretenez-vous avec la délégation régionale ?

Des relations de qualité. Nous apprécions que l'expertise de la délégation soit répartie sur plusieurs postes. Si nous devons traiter un dossier de CFP¹ ou de Bilan de compétences, je peux joindre une conseillère en dispositifs individuels. Une autre répondra aux questions relatives à la politique régionale de formation...

Quel soutien recevez-vous en matière d'information ?

Nous avons énormément d'outils à notre disposition : le site internet anh.fr, la *Lettre de l'ANFH*, les dépliants... Dernièrement la délégation Bretagne a mis à notre disposition une publication intitulée « *Baliser les parcours de formation professionnelle* », un outil utile aux cadres pour conseiller les agents en matière de formation. Pour nous professionnels, tous ces outils sont des relais complémentaires qui viennent appuyer notre propre mission d'information.

Profitez-vous du travail de mise en réseau effectué par la délégation ?

J'assiste chaque année aux Journées *Carrefour formation*. Elles permettent de questionner nos pratiques, d'apprendre ce qui se passe ailleurs. Dans le cadre de l'élaboration du projet social et de formation du CHBS, je peux utiliser les documents proposés lors de la journée intitulée « *faciliter les parcours professionnels* ». En effet, les retours d'expériences publiques et privées permettront de dynamiser notre démarche.



ENTRETIEN AVEC CATHERINE BISSONET

Responsable formation

Centre Hospitalier de Bretagne Sud

1- Congé de formation professionnelle

ÉCLAIRER LES DÉMARCHES COMPÉTENCES/MÉTIERS

En 2014, l'ANFH a poursuivi son action pour soutenir les démarches de GPMC de ses adhérents. Plusieurs projets régionaux intègrent la réalisation d'une cartographie régionale des métiers pour anticiper les besoins en métiers et compétences et construire des politiques de formation adaptées et pluriannuelles.

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

Le logiciel de gestion de la formation GESFORM intègre des outils de mise en œuvre et de gestion de la GPMC. Ce module facilite l'état des lieux (cartographie des métiers) et produit des statistiques et tableaux de bord nécessaires au pilotage des ressources humaines. Un module entretien professionnel et/ou de formation est aussi disponible.

LE GUIDE DES MÉTIERS ([WWW.ANFH.FR / SITE / GUIDE-DES-METIERS](http://WWW.ANFH.FR/SITE/GUIDE-DES-METIERS))

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

LES CARTOGRAPHIES RÉGIONALES DE L'ANFH

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

Les indicateurs en ressources humaines (RH) produits alimentent la stratégie des établissements.

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 dans leur région.

DES FORMATIONS ET DISPOSITIFS D'APPUI

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

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

LE CHIFFRE

243 ÉTABLISSEMENTS SE SONT INSCRITS DANS UN PROJET CARTOGRAPHIE COMPÉTENCES/ PROSPECTIVE MÉTIERS EN 2014

« Disposer d'indicateurs pour définir les politiques et impulser des partenariats. »

PROPOSER UN ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ SUR SITE

Où en sont les établissements martiniquais en matière de GPMC ?

La moitié des 12 établissements adhérents sont engagés dans la démarche. 80% d'entre eux ont commencé la cartographie. Mais un seul est arrivé à l'avant-dernière étape en intégrant la GPMC dans les pratiques RH et commence à mener la réflexion « prévisionnelle ».

Comment avez-vous conçu votre offre d'accompagnement ?

Sur l'ensemble du dispositif et en partenariat avec l'ARS¹, nous proposons huit modules de formation articulés avec des ateliers de production. Les modules sont consacrés aux enjeux et perspectives, au logiciel GESFORM-GPMC, à l'entretien professionnel, à l'exploitation des données GPMC, à la mutualisation des compétences entre établissements. En complément : des journées d'accompagnement par un expert qui s'adaptera aux besoins. Elles se traduiront notamment par des ateliers organisés sur site avec les chefs de projets GPMC, services RH, services communication, partenaires sociaux... L'objectif initial est de les aider à produire les fiches de poste, lancer les campagnes d'entretien professionnels...

Comment comptez-vous exploiter les données recueillies par les établissements ?

C'est la dernière phase du plan d'actions : le traitement statistique de données permettra d'établir une cartographie régionale : utile pour identifier les métiers, secteurs et/ou territoires sensibles et adapter – par exemple – les politiques de prise en charge des EP² sur les fonds mutualisés.



ENTRETIEN AVEC LAURENT VOLCKMANN

Délégué régional

ANFH Martinique

1- Agence Régionale de Santé
2- Études promotionnelles

L'OFFRE DE FORMATION DE L'ANFH

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

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 2014, 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...).



AFN 2014

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

Qualité du dialogue social dans les établissements relevant de la FPH

Animer le travail en équipe

Parcours de soins des personnes âgées en risque de perte d'autonomie (PAERPA)

Formation animateur/formateurs DPC

Gestion des risques associés aux soins en équipe dans les établissements sanitaires et médico-sociaux de la FPH

Connaître, repérer et prendre en compte les déficiences sensorielles des personnes âgées.



LES CHIFFRES

17 293 STAGIAIRES

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

14 307 STAGIAIRES

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

PLATEFORME ACHAT DE FORMATION

Pour accompagner ses établissements adhérents dans la dématérialisation et la sécurisation de leurs achats de prestations de formation, l'ANFH met à leur disposition une plateforme d'achat en ligne. Par exemple, elle permet, **la mise en ligne des consultations et des cahiers des charges, le suivi de l'activité des organismes de formation-candidats** (retraits de dossier de consultation des entreprises (DCE), questions, remise d'une offre, ...). L'ANFH accompagne les utilisateurs de la plateforme (formation et assistance téléphonique). En 2014, 2 630 entreprises ont un compte sur la plateforme "Achats de formation" de l'ANFH.

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

ALFRESCO est un outil d'aide à la conduite des achats de prestations de formation mis à disposition par l'ANFH. Cet outil, réservé aux établissements adhérents, mutualise des documents utilisés par les acheteurs de formation, propose des documents types et propose des fiches pratiques et de guides, un accompagnement pour l'application des procédures d'achat du Code des marchés publics.

OUTILLER LES PROFESSIONNELS

FORMATION - MÉTIERS - COMPÉTENCES

L'ANFH met à la disposition des personnels des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux adhérents de nombreuses ressources sur la formation, l'hôpital et la santé.

DES GUIDES ET DES SUPPORTS DE COMMUNICATION

POUR INFORMER ET COMPRENDRE

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

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

En 2014, l'ANFH a mis à jour les dépliants d'information sur les dispositifs de formation de la FPH.

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



LA LETTRE DE L'ANFH

En 2014, l'ANFH a diffusé à l'ensemble de ses adhérents, cotisants et partenaires, quatre numéros de *La Lettre de l'ANFH*.

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

- Études promotionnelles, des sources de financement multiples
- L'ANFH fête ses 40 ans au service de la formation
- 2013 : Une année de construction
- Paritarisme, un principe fondateur, vivant et constructif



LE CHIFFRE

131 086

DÉPLIANTS OU GUIDES DIFFUSÉS EN 2014

MULTI⁺

MULTI+

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

La formation est articulée en trois points :

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

895 PERSONNES ONT SUIVI UNE FORMATION MULTI+ EN 2014

EN SAVOIR +

www.anfh.fr/multi-plus

gesform gesplan

GESFORM, GESFORM GPMC ET GESPLAN

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

LE MODULE GESFORM GPMC

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

GESPLAN

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

933 ÉTABLISSEMENTS SONT ÉQUIPÉS DE GESFORM
DONT 440 AVEC GESFORM GPMC

971 ÉTABLISSEMENTS
UTILISENT GESPLAN

EN SAVOIR +

www.anfh.fr/gesplan

www.anfh.fr/gesform

L'ANFH met à la disposition des personnels des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux adhérents de nombreuses ressources sur la formation, l'hôpital et la santé.



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

Côté fonctionnalités, il est possible de créer un espace personnel, d'accéder à des espaces collaboratifs, d'utiliser la plateforme dématérialisée des achats de formation, de consulter les différents sites de l'ANFH dont le Guide des métiers...

LES CHIFFRES

532 932

VISITES +11%
DEPUIS 2013

383 639

UTILISATEURS +18%
DEPUIS 2013

2 034 522 PAGES
VUES

5 437 INSCRITS À
L'ESPACE PERSONNEL

LES 5 MOTS

LES PLUS RECHERCHÉS

ANFH

ANFH Ile de France

ANFH Paca

Anfh.fr

deap

LES 5 ARTICLES

LES PLUS LUS

L'offre de formation

Préparer son projet

Le Congé de formation professionnelle

Connaître l'offre de formation ANFH

Changer de métier

RESSOURCES

LES PLUS CONSULTÉES

La formation professionnelle et le développement des compétences dans la FPH

Le dépliant Études promotionnelles

Le dépliant Droit individuel à la formation

Le guide ANFH

LES 5 VIDÉOS LES PLUS REGARDÉES

(PARMI LES VIDÉOS AJOUTÉES SUR LA CHAÎNE DEPUIS 1 AN)



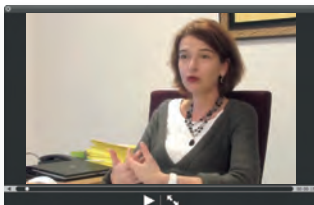
CHU Tours - Urgence pédiatrique de Clocheville (Indre-et-Loire)



Le DPC qu'est ce que c'est ?



Prix ANFH 2013 - Maison de retraite des Abers



ANFH film institutionnel



Table ronde - Assemblée générale DPC - 2013

Toutes les vidéos de l'ANFH sur Youtube :



<http://goo.gl/zUbjs>

LE SITES WEB

LE PLUS REGARDÉ

Le guide des métiers

www.anfh.fr/site/guide-des-metiers



26 DÉLÉGATIONS RÉGIONALES DE L'ANFH

En 2014, 16 nouvelles structures totalisant plus de 6000 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 : 605 ont adhéré à la démarche, couvrant plus des deux tiers de l'effectif des praticiens hospitaliers.

ANFH ALPES

alpes@anfh.fr

www.anfh.fr/alpes

97 Établissements adhérents
plan de formation

29 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH BASSE-NORMANDIE

bassenormandie@anfh.fr

www.anfh.fr/basse-normandie

78 Établissements adhérents
plan de formation

18 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 ALSACE

alsace@anfh.fr

www.anfh.fr/alsace

66 Établissements adhérents
plan de formation

25 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH BOURGOGNE

bourgogne@anfh.fr

www.anfh.fr/bourgogne

125 Établissements adhérents
plan de formation

27 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH FRANCHE-COMTÉ

franchecomte@anfh.fr

www.anfh.fr/franche-comte

50 Établissements adhérents
plan de formation

19 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH AQUITAINE

aquitaine@anfh.fr

www.anfh.fr/aquitaine

142 Établissements adhérents
plan de formation

43 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH BRETAGNE

bretagne@anfh.fr

www.anfh.fr/bretagne

121 Établissements adhérents
plan de formation

32 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH GUYANE

anfh.guyane@anfh.fr

www.anfh.fr/guyane

3 Établissements adhérents
plan de formation

ANFH AUVERGNE

auvergne@anfh.fr

www.anfh.fr/auvergne

110 Établissements adhérents
plan de formation

17 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH CENTRE

centre@anfh.fr

www.anfh.fr/centre

138 Établissements adhérents
plan de formation

26 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH HAUTE-NORMANDIE

hautenormandie@anfh.fr

www.anfh.fr/haute-normandie

76 Établissements adhérents
plan de formation

17 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 ÎLE-DE-FRANCE

iledefrance@anfh.fr

www.anfh.fr/ile-de-france

135 Établissements adhérents
plan de formation

22 Établissements adhérents
DPC médical

LES CHIFFRES

26
DÉLÉGUÉS
RÉGIONAUX

32
CONSEILLERS
FORMATION

154
CONSEILLERS
EN GESTION
DE FONDS

26
CONSEILLERS
EN DISPOSITIFS
INDIVIDUELS

ANFH LANGUEDOC-ROUSSILLON

languedocroussillon@anfh.fr
www.anfh.fr/languedoc-roussillon
95 Établissements adhérents
plan de formation
30 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH LIMOUSIN

limousin@anfh.fr
www.anfh.fr/limousin
74 Établissements adhérents
plan de formation
19 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH LORRAINE

lorraine@anfh.fr
www.anfh.fr/lorraine
99 Établissements adhérents
plan de formation
29 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 MIDI-PYRÉNÉES

midipyrenees@anfh.fr
www.anfh.fr/midi-pyrenees
114 Établissements adhérents
plan de formation
39 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
36 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH OCÉAN INDIEN

oceanindien@anfh.fr
www.anfh.fr/ocean-indien
8 Établissements adhérents
plan de formation
3 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH PAYS DE LA LOIRE

paysdelaloire@anfh.fr
www.anfh.fr/pays-de-la-loire
175 Établissements adhérents
plan de formation
26 Établissements adhérents
plan de formation

ANFH PICARDIE

picardie@anfh.fr
www.anfh.fr/picardie
85 Établissements adhérents
plan de formation
25 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH POITOU-CHARENTES

poitoucharentes@anfh.fr
www.anfh.fr/poitou-charentes
85 Établissements adhérents
plan de formation
26 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH PROVENCE- ALPES-CÔTE D'AZUR

provence@anfh.fr
www.anfh.fr/provence-alpes-cote-d-azur
146 Établissements adhérents
plan de formation
36 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH RHÔNE

rhone@anfh.fr
www.anfh.fr/rhone
120 Établissements adhérents
plan de formation
32 Établissements adhérents
DPC médical

ANFH

Siège
265, rue de Charenton
75012 Paris

01 44 75 68 00

communication@anfh.fr
ANFH.fr

CHIFFRES CLÉS 2014

95,7%

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS À L'ANFH EN 2014

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

57,6%

TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION DANS LA FPH

ADHÉRENTS

2331 ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS À L'ANFH
pour la gestion du 2,1% – Plan de formation
soit 924 965 agents concernés

605 ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS À L'ANFH
pour la gestion du 0,50%/0,75% – DPC médical.

1 004 207 DÉPARTS EN FORMATION
DANS LE CADRE DU PLAN DE FORMATION

3 280 DOSSIERS CFP EN COURS DE FINANCEMENT
(DOSSIERS CLASSIQUES)*

1 320 DOSSIERS VAE
EN COURS DE FINANCEMENT*

3 458 BILANS DE COMPÉTENCES
ACCORDÉS**

18 202 ÉTUDES PROMOTIONNELLES
EN COURS DE FINANCEMENT**

29 172 DÉPARTS PRIS EN CHARGE
AU TITRE DE L'AGRÈMENT DPCM

DONNÉES FINANCIÈRES

781 M€
COLLECTÉS
EN 2014

Répartition :

531 555 K€ 2,1%
PLAN

172 018 K€ 0,6% ÉTUDES
PROMOTIONNELLES

20 331 K€ 0,5% & 0,75%
DPC MÉDICAL

57 341 K€ 0,2%
CFP-BC-VAE

461 K€ 4,8%
ESAT

* Dans le cadre du 0,2% – CFP/VAE/BC

** Tous fonds confondus