



2011 FORMATION ET COMPÉTENCES

RAPPORT D'ACTIVITÉ



| | |
|--|-----------|
| LE PARITARISME | 04 |
| Gouvernance paritaire | 06 |
| Developpement professionnel continu | 08 |
| Apports du projet stratégique 2008-2011 | 10 |
| Projet stratégique 2012-2015 | 12 |
| LA SOLIDARITÉ | 14 |
| L'ANFH, OPCA de la FPH collecte quatre fonds | 16 |
| 2,1% Plan de formation | 18 |
| 0,6% Fonds mutualisé pour les études promotionnelles | 22 |
| 0,2% CFP-VAE-BC | 24 |
| La recherche de financements externes | 26 |
| LA PROXIMITÉ | 28 |
| 26 délégations régionales | 30 |
| L'ANFH outille les adhérents pour faciliter la démarche GPMC | 34 |
| Des formations innovantes et adaptées | 36 |
| + de possibilités : les partenariats | 40 |
| Outiller les acteurs de la formation | 42 |
| Contacts | 44 |
| www.ANFH.fr : un nouveau site | 46 |
| Chiffres clés 2011 | 48 |

LE PARITARISME

« Un fonctionnement intelligent au service
de toute la communauté hospitalière
publique »

Nicolas Estienne, président (FHF)
Laurence Bray, vice-présidente (CGT)

1 059 x

ADMINISTRATEURS
BÉNÉVOLES

œuvrent pour la formation
professionnelle tout au long
de la vie dans la fonction
publique hospitalière.

GOVERNANCE PARITAIRE

Deux principes fondamentaux régissent les instances :

le paritarisme entre la Fédération hospitalière de France (FHF) et les organisations syndicales de salariés, et l'alternance de la présidence et de la vice-présidence entre ces dernières. L'association compte plus de 1 000 administrateurs qui siègent de façon paritaire dans les instances nationales et régionales. Ils déterminent les orientations de l'ANFH par le biais du projet stratégique national. Sa déclinaison régionale permet d'apporter une réponse de proximité, adaptée aux besoins des établissements et des agents, et au contexte territorial.

INSTANCES NATIONALES

L'Assemblée générale (AG)

se compose des membres du Conseil d'administration (CA) et de six membres désignés paritairement par chacun des Conseils régionaux de gestion (CRG). Réunie au moins une fois par an, elle fixe la politique et les orientations de l'ANFH, arrête le projet stratégique et approuve le rapport annuel et les comptes annuels.

Le Conseil d'administration

(CA) se compose de quarante membres. Il 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 avant décision du bureau national ou du Conseil d'administration : **la Commission des affaires administratives et 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 est composé du président, du vice-président et de quatre administrateurs. Il pilote et suit la mise en œuvre des décisions du CA et la gestion de l'ANFH.

Le Comité de gestion national (CGN),

créé dans le cadre de la gestion du 0,2% - CFP / VAE / BC, pilote et suit la collecte et la gestion de la cotisation. Il définit 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.

EN 2011

Les instances nationales ont participé à des discussions menées sous l'égide de la FHF, tout au long de l'année, afin d'organiser la gouvernance du Développement professionnel continu (DPC) médical au sein de l'ANFH.

INSTANCES RÉGIONALES

Le Conseil régional de gestion (CRG) répartit les ressources attribuées par les instances nationales.

Le Conseil pédagogique régional (CPR), a vocation consultative.

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 présidés par le **président régional** qui représente l'ANFH au niveau régional.



UN TEXTE DU

BUREAU NATIONAL DE L'ANFH

| | |
|--------------------------|---|
| Nicolas Estienne (FHF) | 1 |
| Laurence Bray (CGT) | 2 |
| Alain Michel (FHF) | 3 |
| Jean-Claude Bayle (CFDT) | 4 |
| Bernard Daumur (FHF) | 5 |
| Fernand Brun (FO) | 6 |



PARITARISME

DIALOGUE SOCIAL ET PARTAGE DES RESPONSABILITÉS

Tous ceux qui ont contribué à la vie de l'ANFH ne l'ont jamais dévoyé : le paritarisme constitue l'un des fondements de l'association. L'ANFH a grandi avec cette valeur essentielle, en même temps qu'avec le CFP, les études promotionnelles... Au fur et à mesure des réformes de la formation continue, les instances, composées de la Fédération hospitalière de France et des composantes syndicales, se sont interrogées sur les moyens de se réapproprier un nouveau rôle politique. L'élaboration d'un projet stratégique a alors marqué un tournant, la maturité a amené notre organisation à prendre de l'importance ; et cela grâce aux personnes qui, à travers un mode de gestion paritaire, ont travaillé à définir ensemble ces orientations. Nous y restons aujourd'hui très attachés parce que c'est un fonctionnement intelligent au service de toute la communauté hospitalière publique. Le paritarisme, c'est aussi une certaine idée de ce que doit être le dialogue social et le partage des responsabilités au sein d'un environnement que nous partageons tous les jours, et depuis 40 ans. Mais c'est un consensus dynamique. Nous connaissons de vrais débats, constructifs, qui servent toujours le même objectif : développer les compétences pour un service public de qualité. Au-delà de cette double dimension sociale et professionnelle, le paritarisme est un élément essentiel de pérennité. Car quand les décideurs et les personnels portent un projet ensemble, cela donne de la stabilité à ce projet et lui assure de la puissance.

« IL NOUS FAUT INVENTER

UNE GOUVERNANCE DU
DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL
CONTINU (DPC) »

“Les CME de CHU
ont toujours été
innovatrices en
matière de formation
et d'évaluation
des pratiques”

La CME est au sein de l'établissement un acteur incontournable de la mise en œuvre du DPC. En 2009, des décrets issus de la loi HPST ont repositionné le rôle de ce “parlement médical”. La réforme lui a ainsi confié la mission – essentiellement transversale – d'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins. Elle doit, grâce à ce fil conducteur de la qualité, participer à la mise en place des contrats de pôles, créer du lien entre les pôles, permettre les collaborations entre établissements, organiser les filières et aider à fluidifier les parcours des patients. Le fait que tous ses membres soient des élus lui donne sa légitimité dans la diffusion de cette mission auprès de tous les professionnels. Le DPC, dont l'objectif est bien d'améliorer la qualité des soins est la juste évolution de ce qu'était FMC et EPP! Il constitue cependant une grande nouveauté car il concerne l'ensemble des personnels soignants de l'établissement: il va donc nous falloir inventer au sein de nos établissements et notamment des CHU qui ont cette forte culture, d'enseignement et d'évaluation, une gouvernance du DPC, afin de relier le DPC des personnels médicaux représentés par la CME (médecins, pharmaciens, odontologistes), et le DPC des personnels soignants non-médicaux.

Il est admis que pour améliorer la qualité des soins, il faut améliorer la formation des professionnels et évaluer leurs pratiques. Ces deux exigences, piliers du DPC, sont en phase avec nos missions. Les CME ont cette fonction d'assurer la formation des praticiens de l'établissement et de leurs jeunes collègues, et depuis 2004, elles organisent l'analyse des pratiques professionnelles. Aujourd'hui, elles sont prêtes à se positionner



UN TEXTE DE
DR SYLVIA BENZAKEN

Médecin immunologiste

Vice-présidente de la CME au CHU de Nice

Représentante du DPC au Bureau national
de la Conférence des présidents de CME
des CHU

et assumer leur place auprès des professionnels et être des acteurs responsables auprès des structures nationales, des acteurs locaux dont les doyens, les ARS, les directions des ressources humaines. Nous aiderons à recenser et à valoriser les actions de DPC et nous accompagnerons les praticiens hospitaliers à voir clair entre les exigences de leur spécialité, l'intérêt des équipes pluridisciplinaires et pluriprofessionnelles et les obligations de l'établissement! Le DPC permettra peut-être de donner de la cohérence entre objectifs individuels et responsabilité collective!

Avec tous mes collègues de CME, nous avons découvert le terme OPCA très récemment! Nous sommes a priori confiants dans cet organisme paritaire qu'est l'ANFH, mais nous serons néanmoins vigilants parce que tout est nouveau pour nous, tant les modalités du DPC, que les acteurs nationaux, que la part de financement apportée par l'industrie pharmaceutique au DPC mais devant transiter par un “organisme gestionnaire”. L'ANFH est pour nous un nouvel interlocuteur, comme la Fédération des spécialités médicales, les commissions scientifiques indépendantes, l'organisme de gestion du DPC (OGDPC)... Donc nous avons besoin de nous familiariser avec ce dispositif et de trouver notre place légitime et reconnue et sans doute de nous regrouper entre CME. Si l'ANFH nous montre qu'elle est moderne, ouverte, réactive, qu'elle constitue un vrai soutien, qu'elle comprend nos problématiques et nos ambitions, et qu'elle nous permet à la fois de faire des économies et de disposer de fonds supplémentaires pour nous former et évaluer nos pratiques... cela devrait bien se passer avec les professions médicales.

APPORTS DU PROJET STRATÉGIQUE 2008-2011

L'apport du projet stratégique 2008-2011 est large et a un impact dans de nombreux domaines.

Décliné sur l'ensemble du territoire, tout en tenant compte des contextes et environnements régionaux, ce projet a permis d'amplifier et de développer les services offerts aux établissements et personnels, de renforcer les relations de l'ANFH avec les acteurs de son environnement et d'assurer le financement d'un nombre considérable de formations, y compris promotionnelles.

LES AVANCÉES MAJEURES

01 ACCÈS PLUS LARGE AUX ÉTUDES PROMOTIONNELLES

14 734 → 18 651 ÉTUDES PROMOTIONNELLES 2007 → 2011

+ 27% DE PROGRESSION DEPUIS LA CRÉATION DU FMEP EN 2007

02 MEILLEURE LISIBILITÉ ET EXTENSION DE L'OFFRE DE SERVICE

- Accompagnement à la FPTLV et à la GPMC
- Nouvelles fonctionnalités et déploiement accéléré de Gesform
- Ingénierie financière
- Professionnalisation de l'information et de la communication

03 DÉVELOPPEMENT DES PARTENARIATS NATIONAUX ET RÉGIONAUX

- Recherche de financements externes
- Conventions nationales avec la CNSA, le FIPHFR, l'ANAP...
- Démarches de partenariat engagées avec les Conseils régionaux

04 INTÉGRATION D'UNE DÉMARCHE QUALITÉ

- Travail sur les processus ANFH
- Mesure de la satisfaction des adhérents

LE CHIFFRE :

5 PROJETS MAJEURS EN 2011

Accompagnement des adhérents à la démarche de GPMC

Expérimentation de l'apprentissage dans la FPH

Appui aux établissements sur les problématiques de handicap

Mobilisation sur la recherche de financements extérieurs

Préparation de la mise en œuvre du DPC



GPMC

UN ATOUT MAÎTRE POUR PRÉPARER L'AVENIR

L'hôpital, c'est principalement du savoir-faire et de l'expertise, avec un peu de technologie autour. Et la Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC), **c'est la capacité à imaginer, à concevoir, selon une logique prospective, ce dont l'hôpital aura besoin en matière de compétences ; et les malades en matière de prise en charge.** Car le dispositif a pour vocation première de mieux soigner. L'ANFH a défini la GPMC comme un axe majeur de son projet stratégique 2012-2015. Elle y consacre des moyens internes importants ; elle a également recherché des ressources financières externes, certaines délégations régionales ayant mobilisé des crédits du Fonds social européen (FSE). Aussi, la GPMC fait partie de la plus-value de l'offre proposée à ses adhérents, durant encore quelques années. À travers ces services, il s'agit notamment de répondre à une forte demande des DRH qui souhaitent bénéficier d'un accompagnement pour travailler sur cette question.

Un axe majeur du projet stratégique 2012-2015

Nous n'en sommes encore qu'au début, la démarche est en plein déploiement, les établissements ne se sont pas tous lancés. Mais dans un contexte de concurrence exacerbée, la GPMC représente un atout maître : un outil stratégique essentiel qui doit permettre de préparer l'avenir, d'anticiper sur les métiers émergents ou en tension... Elle porte en outre une dimension sociale, eu égard à l'aspiration des agents d'évoluer dans leur parcours professionnel.

UN TEXTE DU

BUREAU NATIONAL DE L'ANFH

| | |
|--------------------------|---|
| Nicolas Estienne (FHF) | 1 |
| Laurence Bray (CGT) | 2 |
| Alain Michel (FHF) | 3 |
| Jean-Claude Bayle (CFDT) | 4 |
| Bernard Daumur (FHF) | 5 |
| Fernand Brun (FO) | 6 |

PROJET STRATÉGIQUE

2012-2015

D'ici à 2015, l'ANFH a pour objectif d'être le partenaire privilégié de ses adhérents pour toutes les questions de formation, de développement des compétences et d'emploi, concernant l'ensemble des personnels travaillant dans le secteur sanitaire, social et médico-social public. Pour atteindre cet objectif en 2015, l'association devra agir selon 4 axes stratégiques et mener à bien 10 chantiers prioritaires.

4 AXES

01

PROPOSER UNE OFFRE LARGE ET ADAPTÉE AUX PROBLÉMATIQUES DE FORMATION DES ÉTABLISSEMENTS EN SÉCURISANT LA GESTION DES FONDOS.

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.

LES 10 CHANTIERS PRIORITAIRES

- L'optimisation de la gestion de fonds
- Le ciblage de l'offre par catégorie d'établissement
- L'accompagnement au développement de la GPMC
- Le développement du financement des formations diplômantes
- L'accompagnement à la mise en place du DPC
- Le ciblage de l'offre par métiers et publics prioritaires
- L'accompagnement en termes d'achat de formation
- Le développement des études et informations analysées et interprétées
- L'évolution de la gouvernance de l'association
- Le fonctionnement collectif au sein de l'association



UN TEXTE DU

BUREAU NATIONAL DE L'ANFH

| | |
|--------------------------|---|
| Nicolas Estienne (FHF) | 1 |
| Laurence Bray (CGT) | 2 |
| Alain Michel (FHF) | 3 |
| Jean-Claude Bayle (CFDT) | 4 |
| Bernard Daumur (FHF) | 5 |
| Fernand Brun (FO) | 6 |



TRIBUNE DPC

UN CHANGEMENT COMPLET DE PARADIGME

Suite à la motion votée à l'unanimité par l'ANFH lors de son Assemblée générale de 2010, et adressée au ministère chargé de la Santé, les textes sur le DPC ont été revus et les OPCA réintroduits dans ce dispositif. Le DPC est un changement complet de paradigme sur la façon dont se construisent les politiques de formation au sein des établissements de la fonction publique hospitalière. Il porte une dimension qui rassemble car il concerne tous les professionnels de santé, même si l'ensemble des personnels de l'hôpital n'est pas pris en compte. L'enjeu est aujourd'hui de faire cohabiter sur une même enveloppe une obligation annuelle et individuelle de DPC pour les professionnels de santé, en même temps qu'un accès à la formation pour les autres salariés.

Organiser des actions transversales

La mise en œuvre du dispositif va donc demander une vraie capacité d'adaptation et d'évolution des établissements. Ceux-ci pourront compter sur l'ANFH, qui sera à leurs côtés et réactive sur le sujet. Un aspect très positif : le DPC permet d'intégrer au sein de l'ANFH la gestion des fonds de formation des médecins, conférant une position de leadership à l'association et ouvrant la possibilité d'organiser des actions transversales destinées à différentes catégories d'hospitaliers. Il nous permet ainsi de bâtir une offre unique et complémentaire, en résonance avec l'ensemble de l'offre de services proposée aux adhérents.

LA SOLIDARITÉ

“Permettre à des petits établissements de fédérer des besoins qu’ils ne peuvent satisfaire, pour apporter une réponse commune conçue et bâtie avec eux.”

Lydia Rivat, conseillère formation, ANFH Rhône

+697 M€ **56,9%**

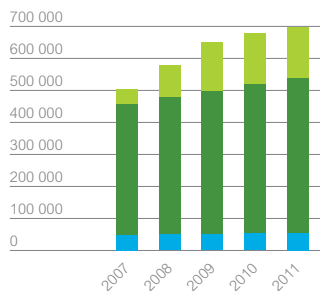
COLLECTÉS
EN 2011
(Plan – CFP – FMEP – ESAT)

DES AGENTS
ACCÈDENT
À LA FORMATION
AU SEIN DES
ÉTABLISSEMENTS
ADHÉRENTS
(2.1% - Plan)

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

1 ÉVOLUTION DE LA COLLECTE ENTRE 2007 ET 2011

(EN MILLIERS D'EUROS)



■ CFP ■ Plan ■ FMEP

1 En 2011, la collecte totale s'élève à 697 867 K€ et est en augmentation de 2,6% par rapport à 2010. Grâce aux nouvelles adhésions, la cotisation Plan est en hausse de 3,7%.

2,1% PLAN DE FORMATION

Les établissements doivent consacrer au financement des actions relevant du plan de formation 2,1% minimum des rémunérations inscrites à leur budget. Ce financement couvre le coût pédagogique, la rémunération des stagiaires en formation, leur déplacement et leur hébergement. Cette cotisation est versée à titre volontaire à l'ANFH.

482 557 K€ COLLECTÉS EN 2011

0,6% FMEP

(Fonds de mutualisation pour le financement des études promotionnelles)

Les études promotionnelles désignent des actions permettant aux agents d'évoluer dans la FPH grâce à la formation continue. Elles donnent accès aux diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social. Cette contribution est obligatoirement versée à l'ANFH.

161 171 K€ COLLECTÉS EN 2011

0,2% CFP – VAE – BC

(Le Congé de formation professionnelle, le Congé pour Validation des acquis de l'expérience et le Congé pour Bilan de compétences).

Le CFP ouvre aux agents hospitaliers des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux, la possibilité de financer à leur initiative et à titre individuel des formations à visée professionnelle (recon-

version, réalisation d'un projet personnel...), distinctes de celles faisant partie du plan de formation de l'établissement. Ce fonds finance également les congés pour Bilans de compétences et pour VAE, et des études promotionnelles. Cette contribution est obligatoirement versée à l'ANFH.

53 713 K€ COLLECTÉS EN 2011

4,8% ESAT

(formation continue des travailleurs handicapés des Établissements et services d'aide par le travail)

Les pouvoirs publics ont chargé l'ANFH, via une convention, de collecter auprès des ESAT de la fonction publique hospitalière la contribution globale

destinée au financement de la formation professionnelle des travailleurs handicapés accueillis par les ESAT. Cette cotisation est volontaire et possible à l'ANFH pour les établissements adhérents au titre du 2,1%.

427 K€ COLLECTÉS EN 2011



UN TEXTE DE
EMMANUELLE QUILLET

Directrice générale de l'ANFH



SIMPLIFICATION, SÉCURISATION, HARMONISATION DE LA GESTION DE FONDS

Le projet stratégique 2012 – 2015 de l'ANFH fait une part importante à la lisibilité de la gestion des fonds.

Cette question revêt évidemment une importance particulière dans un contexte où l'environnement budgétaire des établissements est tendu, et où les ressources de l'ANFH, après une période de fort accroissement lié au développement de nouveaux fonds, se sont stabilisées.

La gestion des fonds, qui est le cœur de métier de l'ANFH et fait l'objet d'un travail rigoureux et attentif des équipes de l'ANFH, doit gagner en lisibilité pour tous afin de favoriser le développement de stratégies financières partagées.

Cet objectif passe par la simplification et l'harmonisation d'un certain nombre de procédures: le travail initié sur la simplification des pièces justificatives demandées aux établissements et la refonte du logiciel métier de l'ANFH sous la forme du nouveau logiciel "GESFORM EVOLUTION" permettront d'aller dans ce sens.

À l'heure où l'ANFH doit faire face à de nouvelles missions tout en maintenant un niveau de qualité élevé de service vers les établissements et agents de la fonction publique hospitalière, ce travail est indispensable pour optimiser l'affectation des fonds et l'efficacité des politiques financières.

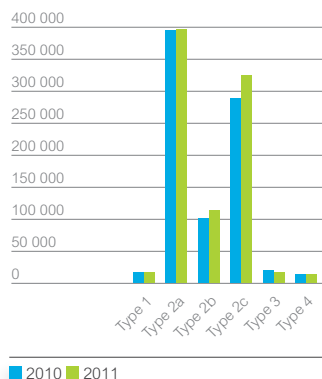
2,1 % PLAN DE FORMATION

2 343 établissements relevant du secteur sanitaire, social et médico-social, et employant des agents de la fonction publique hospitalière, ont confié à l'ANFH leurs fonds dédiés au financement du plan de formation.

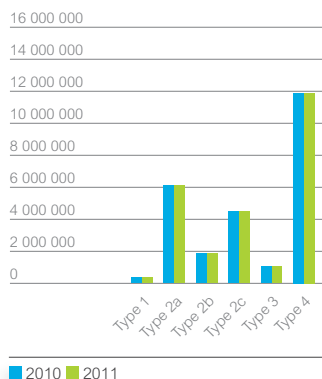
Cette cotisation s'est élevée à **482 557 k€** en 2011 et a permis de financer plus de **882 318 départs** en formation, soit une hausse de 5,2% par rapport à 2010.

LE CHIFFRE :
882 318
DÉPARTS
EN FORMATION

1 ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DÉPARTS EN FORMATION PAR TYPE DE 2010 À 2011



2 ÉVOLUTION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR TYPE DE 2010 À 2011



1 Le nombre total de départs augmente de 5,2% par rapport à 2010, passant de 838 642 à 882 318, avec notamment la progression des actions de type 2b et 2c.

- En 2010, on compte 226 départs de type 5 contre 303 en 2011.
- En 2010, on compte 1 388 départs de type 8 contre 1 190 en 2011.

2 Avec un total de plus de 27 millions d'heures en 2011, le volume de formation augmente de 5,6% par rapport à 2010. La plus forte progression concerne les formations de type 2c, avec 35% d'augmentation.

- En 2010, on compte 40 472 heures de formation de type 5 contre 51 076 en 2011.
- En 2010, on compte 54 237 heures de formation de type 8 contre 52 091 en 2011.

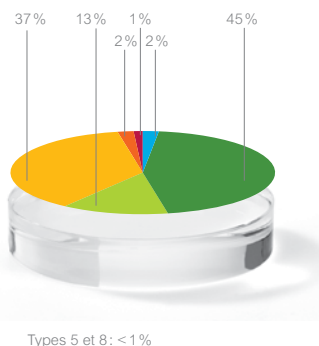
3 RÉPARTITION DES DÉPARTS EN FORMATION PAR TYPE EN 2011

Typologie d'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 ou 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

À noter : les types 6 (BC) et 7 (CFP) ne sont pas éligibles au plan de formation.



Avec près de 45% de l'ensemble des départs, les actions d'adaptation au poste de travail (type 2a) constituent la part la plus importante, suivie de près du développement ou de l'acquisition de connaissances ou compétences (2c) avec 37% des départs.



PLAN INTER-ÉTABLISSEMENTS CONSTRUIRE UNE RÉPONSE COMMUNE

Chaque année, dans les départements de son territoire, l'ANFH Rhône propose un plan d'actions coordonnées.

L'idée? « Permettre à des petits établissements de fédérer des besoins qu'ils ne peuvent satisfaire en intra, pour apporter une réponse commune, conçue et bâtie avec eux, explique Lydia Rivat, conseillère formation chargée de l'ingénierie pédagogique. **Nous, nous animons cette démarche collective en apportant notre expertise et la logistique.** »

Un groupe de coordination regroupe ainsi des personnels de divers horizons (techniques, administratifs, soins) souhaitant participer à construire le plan. Tout d'abord, ce groupe et l'équipe ANFH repèrent les thématiques d'actualité et retiennent la liste des formations après consultation des adhérents. Puis le groupe de coordination se réunit de nouveau afin de statuer sur les choix exprimés.

« À partir de là, nous intégrons les actions triennales reconduites automatiquement et les nouvelles actions, précise Sandrine Meunier, conseillère formation chargée de l'organisation.

Lors des rencontres départementales, les établissements confirment les inscriptions et nous composons les groupes en direct. »

L'ANFH gère ensuite l'achat de formations en collaboration avec des agents compétents sur les thématiques choisies. À l'automne, le plan définitif est communiqué, réajusté et consolidé.

La majorité des formations ont lieu dans les établissements. L'offre 2012 compte 45 thèmes (surtout en gériatrie), 250 groupes prévus. « Pour ces petites structures, notre plan est un moyen de former les agents à coût réduit et de faciliter les échanges entre professionnels. »

ENTRETIEN AVEC

LYDIA RIVAT 1
ET SANDRINE MEUNIER 2

Conseillères formation

ANFH Rhône

ZOOM SUR QUATRE INITIATIVES RÉGIONALES

Les délégations régionales de l'ANFH assurent leur rôle de proximité en proposant un accompagnement de leurs adhérents sur la gestion du plan de formation. Cette mission passe par un ensemble d'activités et prestations : réunions départementales et régionales, ateliers techniques, journées d'expression des besoins pour l'élaboration des Actions de formation régionales et coordonnées, activation et soutien de réseau pour faciliter le partage d'expériences et l'échange de bonnes pratiques entre établissements.

UN ACCOMPAGNEMENT CIBLÉ ANFH ALPES

L'ANFH Alpes a structuré une offre de service variée visant à répondre au plus près des besoins de chaque adhérent.

Plusieurs approches sont croisées : une logique territoriale avec, par exemple, un réseau Nord-Isère permettant de recenser les besoins et de spécifier les formations ; une logique sectorielle, exemple : réseau dédié aux directeurs des établissements sociaux.

La taille des structures et leur organisation en matière de formation est également prise en compte pour 2 réseaux de responsables de formation ; en 2011, l'imputabilité et la sécurisation des parcours ont fait l'objet des principaux échanges.

Pour contacter l'ANFH Alpes : voir page 44

LA PROFESSIONNALISATION DES INTERLOCUTEURS CFP ANFH PICARDIE

Si la gestion d'un dossier CFP se situe principalement dans la relation entre l'agent et l'ANFH, **l'établissement a un rôle important dans l'information aux agents et dans le suivi financier du dossier**, notamment pour l'indemnité mensuelle. Forte de ce constat, la délégation a organisé 2 ateliers CFP afin que les interlocuteurs chargés de ces dossiers au sein des établissements jouent pleinement leur mission. 21 établissements ont participé à ces séances qui ont permis un rappel du dispositif CFP sur le plan juridique, administratif, financier ainsi qu'un éclaircissement du périmètre de responsabilités de chacun.

Pour contacter l'ANFH Picardie : voir page 45

LE CHIFFRE :

56,9%
DE TAUX D'ACCÈS
À LA FORMATION
EN 2011

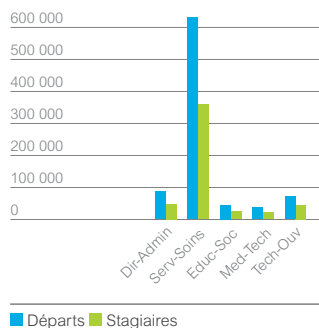
(nombre de stagiaires sur le plan de formation divisé par l'effectif des établissements adhérents, en %)

LES CHIFFRES :

78 RÉUNIONS D'INFORMATION ET D'ÉCHANGES SUR LA GESTION DE LA FORMATION ET DE SES FINANCEMENTS

+1 200 PARTICIPANTS

1 2,1 % - PLAN DE FORMATION : NOMBRE DE DÉPARTS EN FORMATION ET DE STAGIAIRES PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE EN 2011



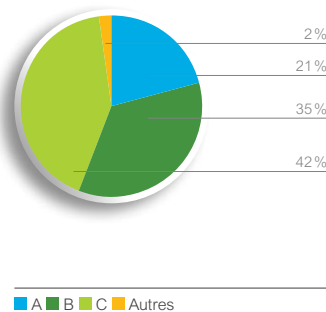
Les conférences et journées régionales permettent d'informer les adhérents sur les évolutions réglementaires et les nouveaux dispositifs susceptibles d'avoir un impact sur les besoins en compétences et sur les plans de formation. En 2011, les thématiques suivantes ont notamment été traitées : GPMC, handicap, gériatrie-gérontologie, santé au travail, application de la loi HPST... **Des journées spécifiques ont été proposées** pour répondre à l'actualité de certains métiers, comme par exemple, les rencontres infirmières en Corse, la journée destinée aux aides-soignants en région Centre et la journée de l'encadrement à la Réunion en Océan Indien. **Des cycles de conférences ont été mis en place** pour l'encadrement en Midi-Pyrénées et en Picardie sur la fonction de formateur en IFSI.

JOURNÉE « LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX ENTRE DÉNI ET INSTRUMENTALISATION » ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE

Le 22 novembre 2011, 375 représentants des établissements de Champagne-Ardenne se sont réunis autour des enjeux de la prévention des risques psycho-sociaux dans la Fonction publique hospitalière. **La prise en compte des exigences au quotidien, entre respect de la personne et performance, a été au cœur des débats.** Plusieurs points de vue ont été confrontés (ARACT, médecin du travail, cadre...) et des exemples d'outils de diagnostic et d'actions de prévention ont été proposés aux participants.

Pour contacter l'ANFH Champagne-Ardenne : voir page 44

2 2,1 % PLAN DE FORMATION : RÉPARTITION DES DÉPARTS EN FORMATION PAR CATÉGORIE D'EMPLOI (A/B/C) EN 2011



1 Avec 632 591 départs et 358 750 stagiaires, les services de soins représentent 71,7 % des actions et 71,2 % des agents sur le plan de formation. Suivent la famille direction-administration (10 % des départs et 9,6 % des stagiaires) et techniciens-ouvriers (8,1 % des départs et 8,9 % des stagiaires).

- En 2011, les contrats aidés comptabilisent 8 233 départs en formation et 5 910 stagiaires.

2 Avec 42 % des départs, la catégorie C est stable par rapport à 2010. La catégorie B diminue de 6 points au bénéfice de la catégorie A.

- La catégorie Autres comporte essentiellement des contrats aidés.

LES CHIFFRES :

117 JOURNÉES THÉMATIQUES ET CONFÉRENCES ORGANISÉES PAR LES DÉLÉGATIONS RÉGIONALES DE L'ANFH

9 750 PARTICIPANTS

SÉMINAIRE « LA CRISE DANS TOUS SES ÉTATS » ANFH MARTINIQUE

Les établissements hospitaliers situés dans les DOM œuvrent dans un environnement présentant des risques multiples (catastrophes naturelles, épidémies, crises sociétales...).

Ce contexte rend indispensable le fait de développer une culture du risque pour des hôpitaux mieux préparés avec des personnels formés et des professionnels entraînés. Initiée en 2010 par la délégation Océan Indien et relayée en 2011 par la Martinique, une journée intitulée "La crise dans tous ses états" a permis de regrouper plus de 200 personnes. Un guide, un film de sensibilisation et une série de fiches pratiques ont également été financés.

Pour contacter l'ANFH Martinique : voir page 45

0,6% FONDS MUTUALISÉ POUR LES ÉTUDES PROMOTIONNELLES

Le FMEP est une contribution de 0,6% de la masse salariale obligatoirement versée à l'ANFH. Ce fonds est réservé au financement des études promotionnelles et a représenté une collecte de **161 171 k€** en 2011.

LE CHIFFRE :
18 651
ÉTUDES PRO-
MOTIONNELLES
FINANCÉES
(tous financements confondus)

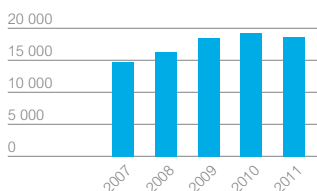
LE FINANCEMENT DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES

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

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

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

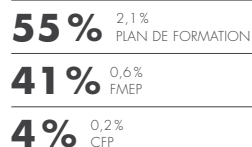
1 ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ÉTUDES PROMOTIONNELLES FINANCÉES ENTRE 2007 ET 2011 (TOUS FONDS CONFONDUS)



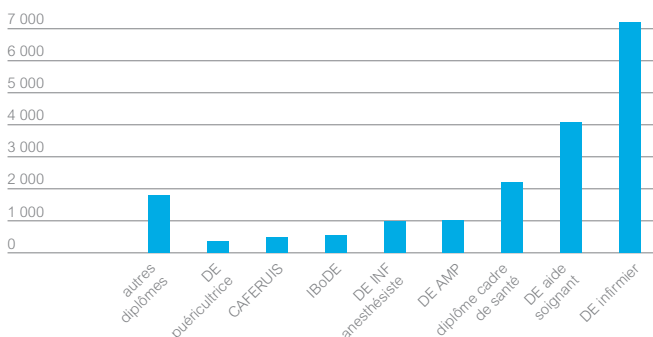
En 2011, plus de 18 650 études promotionnelles ont été financées.

Après la hausse de 2010 liée aux enveloppes complémentaires distribuées par l'ANFH, le volume de dossiers diminue pour rejoindre celui de 2009.

CONTRIBUTION DE CHAQUE FONDS AU FINANCEMENT DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES



2 RÉPARTITION DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES EN COURS, PAR DIPLÔME EN 2011 (TOUS FINANCEMENTS CONFONDUS)



En 2011, 7 208 études promotionnelles visent le DE infirmier, soit 39%.

Le DE aide-soignant arrive en deuxième position (4062 EP, soit 22%), suivi du diplôme de cadre de santé (2192 EP, soit 12%).



ENTRETIEN AVEC JEAN-MARTIN GAENG

Aide-soignant

CHS de Sarreguemines (57)

ANFH Lorraine



ÉTUDES PROMOTIONNELLES

« APRÈS 15 ANS
AUX SERVICES TECHNIQUES,
J'AVAIS ENVIE D'ÉVOLUER »

POURQUOI AVEZ-VOUS SOUHAITÉ DEVENIR AIDE-SOIGNANT ?

Je suis entré en 1997 au CHS de Sarreguemines, aux espaces verts. J'ai un brevet professionnel dans ce domaine et un brevet de maîtrise agricole en élevage, ce qui m'a permis de m'occuper aussi de la ferme de l'établissement. Le relationnel avec les patients m'intéressait, je trouvais cela valorisant. Les collègues me disaient qu'on manquait d'aides-soignants hommes. J'ai alors décidé de me reconverter.

COMMENT S'EST DÉROULÉE VOTRE ÉTUDE PROMOTIONNELLE ?

J'ai d'abord effectué une remise à niveau puis une préparation au concours pendant trois mois. J'ai obtenu le concours et intégré l'IFAS¹ en 2008. La formation allie la théorie et la pratique : 800 heures à l'école et 600 heures à l'hôpital. C'était une très bonne expérience : j'ai vu tout ce qu'un aide-soignant peut faire en gériatrie, en psychiatrie, en médecine... Grâce à l'étude promotionnelle, j'ai pu me former en gardant mon salaire et la DRH a géré toute la partie administrative avec l'ANFH.

QUE RETENEZ-VOUS DE CE PARCOURS ?

Le métier d'aide-soignant m'apporte ce qui me manquait le plus : échanger, s'exprimer... Il faut être à fond dans toutes les démarches, montrer sa motivation. Tout le monde a été étonné de ma persévérance. J'ai bien l'idée de devenir infirmier mais à 47 ans, ça paraît compliqué. Ce qui ne m'empêche pas d'envisager de changer pour travailler un jour en rééducation par exemple.

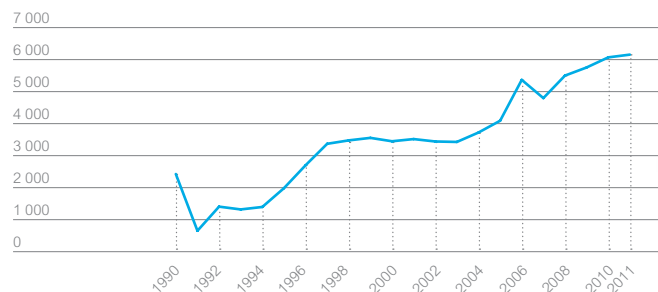
1. Institut de formation d'aides-soignants

0,2%

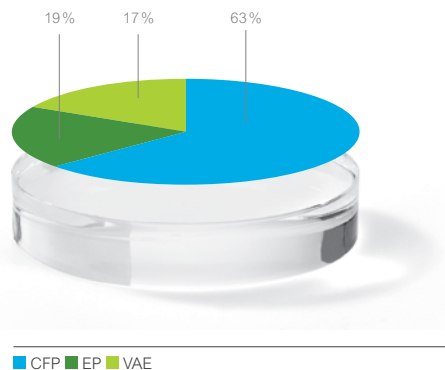
CFP-VAE-BC

Le 0,2% – CFP-VAE-BC est une contribution de 0,2% de la masse salariale qui a donné lieu à une collecte de 53713 k€ en 2011. Elle est obligatoirement versée à l'ANFH et finance les Congés de formation professionnelle, les congés pour VAE et les congés pour Bilan de compétences. Ces financements sont sollicités directement par les agents de la FPH auprès de l'ANFH.

1 ÉVOLUTION DES DOSSIERS FINANCÉS SUR LE 0,2% (HORS BC)



3 RÉPARTITION DES DOSSIERS CFP, EP, VAE EN COURS EN 2011 (HORS BC)



■ CFP ■ EP ■ VAE

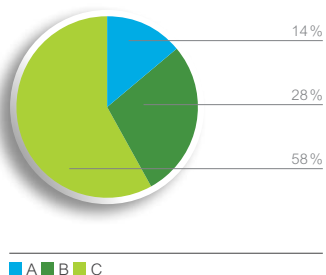
LE CHIFFRE :

1 090

VAE FINANCÉES

AU TITRE DU 0,2%

2 RÉPARTITION DES DOSSIERS DE BILAN DE COMPÉTENCES ACCORDÉS PAR CATÉGORIE D'EMPLOI EN 2011



■ A ■ B ■ C

1 Les dossiers CFP-EP-VAE s'élevaient à 6206 en 2011, contre 6132 en 2010, soit une progression de 1,2%. Cette progression est toutefois moindre que celle enregistrée l'année dernière du fait de la VAE qui régresse.

2 En 2011, le Bilan de compétences passe la barre des 3000 dossiers accordés. Avec 58% des dossiers, la part des agents de catégorie C progresse de 4 points par rapport à 2010.

3 Les dossiers en cours de financement dans le cadre du 0,2% (hors BC) sont constitués de 63% de CFP, 19% d'EP et 18% de VAE.



ENTRETIEN AVEC MARIE DONVAL

Technicien d'information médicale (TIM)
CH de Saint-Malo
ANFH Bretagne



VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

« CE DIPLÔME A ÉTÉ POUR MOI UNE BELLE RECONNAISSANCE »

POURQUOI AVOIR ENGAGÉ UNE VAE ?

Je visais un niveau bac+2 me permettant de passer le concours interne de technicien supérieur hospitalier (TSH). La VAE était aussi un moyen de faire reconnaître mes compétences développées ces dix dernières années. Il fallait d'abord identifier un diplôme qui corresponde à mon métier : lors d'une journée nationale des TIM, j'ai découvert la licence professionnelle management et ingénierie de l'information médicale.

COMMENT S'EST DÉROULÉE CETTE AVENTURE ?

Le parcours a été semé d'embûches. Il y avait notamment la distance : seule l'université d'Avignon organise la VAE pour la licence ciblée. Cette démarche m'a également demandé un investissement personnel important dans un délai limité.

EN QUOI CET APPUI VOUS A-T-IL ÉTÉ UTILE ?

Pendant deux jours à Avignon puis par échanges de courriels, des professionnels m'ont conseillé dans l'élaboration de mon dossier. Je trouve cette étape indispensable pour bien cerner les attentes du jury et rectifier la trajectoire si nécessaire.

QUE VOUS A APPORTÉ VOTRE NOUVELLE QUALIFICATION ?

Le diplôme obtenu représente une satisfaction. Il valide, reconnaît et met en valeur mon expérience ; il récompense mon implication. Le soutien de mon établissement a été d'un grand réconfort. J'attends aujourd'hui l'organisation d'un concours de TSH, dernière étape pour le mener à terme.

LA RECHERCHE DE FINANCEMENTS EXTERNES

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 + ANFH

Signée en 2010, 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. Elle a connu un fort développement durant l'année 2011.

12 JOURNÉES DE SENSIBILISATION À LA PROBLÉMATIQUE DU HANDICAP, DU RECLASSEMENT ET DE LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE

208 STAGIAIRES AYANT BÉNÉFICIÉ DU COFINANCEMENT DE LEUR FORMATION

FINANCEMENTS EUROPÉENS (FSE, LEONARDO) + ANFH

3 régions ont mobilisé un cofinancement du Fonds social européen dans le cadre de dispositifs d'accompagnement à la GPMC ou de la promotion de l'apprentissage.

Au plan national, l'ANFH s'est positionné en porteur d'un projet européen Leonardo Da Vinci qui a pour but l'adaptation d'un dispositif espagnol sur la formation d'évaluateur de compétences. Sept partenaires de quatre pays (Espagne, France, Italie et République Tchèque) participent aux travaux.

LE CHIFFRE :

8,4 M€ DE FINANCEMENTS EXTERNES

(+27 % par rapport à 2010)

+4,5 M€ CNSA

+1,8 M€ CONSEILS RÉGIONAUX, ARS ET AUTRES PARTENAIRES RÉGIONAUX

+1,5 M€ FIPHFP

+506 K€ FONDS EUROPÉENS (FSE, LEONARDO)

CNSA + ANFH

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

706 STAGIAIRES ONT BÉNÉFICIÉ DU COFINANCEMENT DE LEUR FORMATION, DONT 43 % D'AS ET 35 % D'INFIRMIERS

507 AIDES-SOIGNANTS OU AMP ONT ÉTÉ FORMÉS À LA FONCTION D'ASSISTANT DE SOINS EN GÉRONTOLOGIE

CONSEILS RÉGIONAUX, ARS ET AUTRES PARTENAIRES RÉGIONAUX + ANFH

9 régions ont bénéficié de subventions dans le cadre des politiques régionales des formations sanitaires et sociales : cofinancement de la promotion professionnelle pour des métiers ou des territoires sensibles, soutien au développement ou accompagnement des contrats aidés.



ENTRETIEN AVEC SYLVIE KEUSSEIAN

Conseillère en formation et chef de projet FSE

ANFH PACA



« LES FONDS EXTÉRIEURS SONT DE PRÉCIEUX LEVIERS POUR DÉVELOPPER LA FORMATION ET LES PROJETS TRANSVERSAUX »

« Pour aider les établissements et les personnels à évoluer, et face aux contraintes économiques, l'ANFH PACA s'est engagée sur la recherche de fonds extérieurs : de précieux leviers pour développer la formation et les projets transversaux. La démarche consiste à déterminer une thématique émergente puis à contacter les acteurs du domaine ciblé. Avec l'ANFH Languedoc-Roussillon, nous avons financé en 2007 le Projet d'accompagnement des conditions de travail dans les établissements de santé (PACTES) avec la CNRACL et les ARH, et en 2010, pour un projet sur le handicap, nous avons obtenu le soutien du FIPHFP. Nous avons aussi pu mener sur 2010-2012 une programmation de 5,5 M€ cofinancée par le FSE incluant plusieurs actions sur la GPMC ; il concerne les 147 établissements de PACA et leurs 60 000 agents. Dans ce cadre, la délégation régionale a même été habilitée pour décider de l'éligibilité aux fonds européens et les redistribuer. La plus-value est considérable pour les établissements et les agents. Nous leur apportons des crédits qui s'ajoutent au budget de la formation, et des projets livrés clé en main : pilotage et coordination, sélection des prestataires, accompagnement... Cette activité représente pour moi un enrichissement personnel et une évolution très intéressante des missions que j'exerce. On développe des compétences multiples, on construit une politique de partenariat, on élargit le périmètre des interlocuteurs. Cela permet à l'ANFH de se positionner en région comme un acteur essentiel. »

LA PROXIMITÉ

“La proximité avec l'ANFH, c'est d'abord des interlocuteurs que l'on connaît, des visages et pas seulement des noms.”

Marie-Michelle Joannis, directrice de l'hôpital intercommunal, Sèvre et Loire (Vertou, 44)

2343 x

ÉTABLISSEMENTS
ADHÉRENTS

873129 x

AGENTS

26 DÉLÉGATIONS RÉGIONALES

Fort d'un maillage territorial serré, l'ANFH met au service de ses adhérents des professionnels de la formation dans le secteur sanitaire, social et médico-social public.

LES CHIFFRES

26

DÉLÉGUÉS RÉGIONAUX

148

CONSEILLERS
EN GESTION DE FONDS

32

CONSEILLERS FORMATION

26

CONSEILLERS
DISPOSITIFS INDIVIDUELS



« DES INTERLOCUTEURS QUE L'ON CONNAÎT, DES INITIATIVES QUI CRÉENT DU LIEN »

« La proximité avec l'ANFH, c'est d'abord des interlocuteurs que l'on connaît, des visages et pas seulement des noms. Ainsi, la déléguée régionale a organisé des réunions départementales au sein des établissements, des ateliers GPMC... Récemment par exemple, **nous avons pu réfléchir ensemble sur une problématique du secteur médico-social** : la formation des agents de service sans expérience. De la même façon, toute l'équipe de la délégation régionale reste à l'écoute et réactive. En cas de besoin, nous appelons les conseillers à Nantes et obtenons une réponse à coup sûr. Nous apprécions également beaucoup les Actions coordonnées régionales. Elles s'effectuent dans les établissements et permettent aux agents de différentes structures de se rencontrer, de partager. Ce plan participe à créer du lien. Autre initiative de l'ANFH Pays de la Loire qui nous rapproche : **une journée régionale annuelle ouverte à tous** (directeurs mais aussi cadres de santé, techniques, administratifs...). La dernière édition a rassemblé 200 personnes autour du thème "La compétence : défi du management". Enfin, au niveau des instances régionales de l'ANFH, où je siège, **les représentants des employeurs et les partenaires sociaux sont très proches**. Cet espace d'échange et de liberté de parole constitue un aspect essentiel de la proximité à laquelle nous sommes tous attachés. »

ENTRETIEN AVEC MARIE-MICHELLE JOANNIS

Directrice de l'hôpital intercommunal
Sèvre et Loire (Vertou, 44)

Membre des instances régionales

ANFH Pays de la Loire

« Toute l'équipe de la délégation régionale reste à l'écoute et réactive »

LES ÉTABLISSEMENTS PAR RÉGION

Les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux qui emploient des agents de la Fonction publique hospitalière peuvent adhérer à l'ANFH au titre du 2,1 % - Plan de formation. Ils bénéficient alors d'une offre de service pour les accompagner dans la construction et la gestion de leur politique et plan de formation.

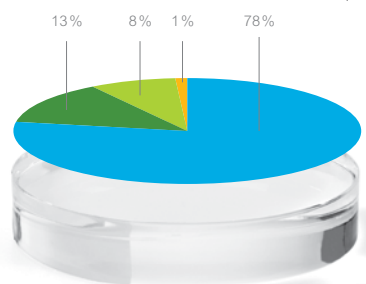
En complément, pour financer les études promotionnelles et les Congés de formation professionnelle (CFP), Congés pour Bilan de compétences et VAE, ils cotisent à l'ANFH au titre du 0,6 % - FMPE et du 0,2 % - CFP/BC/VAE.

En 2011, 31 nouvelles structures totalisant plus de 13000 agents ont fait le choix d'adhérer à l'ANFH :

centres hospitaliers, établissements publics de santé mentale, EHPAD et structures prenant en charge des personnes handicapées.

Des Groupements de coopération sanitaire (GCS) ou sociaux médico-sociaux (GCSMS) ont également rejoint le réseau des adhérents.

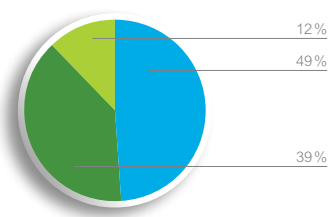
1 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS PAR TRANCHE D'EFFECTIFS EN 2011 (HORS CONTRATS AIDÉS)



■ Moins de 299 agents ■ De 300 à 999 agents
■ De 1000 à 4999 agents ■ 5000 agents et plus

LE CHIFFRE 2343 ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS

2 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS PAR SECTEUR EN 2011



■ Médico-social : personnes âgées
■ Sanitaire ■ Médico-social/Social :
Handicap-Enfance-Famille

NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS* / COTISANTS*

*Adhérents :
adhésion volontaire
à l'ANFH au titre
du 2,1 % - Plan de
formation (2 343
établissements)

*Cotisants : coti-
sation obligatoire
versée à l'ANFH
au titre du 0,6 % -
FMPE et du 0,2 % -
CFP/BC/VAE (2 496
établissements)



Les établissements de Guadeloupe et de Saint-Pierre et Miquelon cotisent au 0,2 % - CFP-VAE-BC et au 0,6 % - FMPE et sont gérés par le siège national.

L'ANFH

OUTILLE LES ADHÉRENTS POUR FACILITER LA DÉMARCHE DE GPMC

En 2011, les délégations régionales de l'ANFH ont déployé le dispositif d'accompagnement à la GPMC initié au niveau national.

DES OUTILS DÉDIÉS LOGICIEL GESFORM GPMC & GUIDE DES MÉTIERS

En 2011, le déploiement du module GPMC du logiciel Gesform, initié en 2010, s'est fortement accentué et les équipes de l'ANFH ont formé les interlocuteurs GPMC à l'utilisation de ce nouvel outil. Structuré à partir des fiches métiers du "Répertoire des métiers de la FPH" de la DGOS, ce nouveau guide en ligne sur ANFH.fr est conçu pour apporter des informations à valeur ajoutée sur les formations, les conditions statutaires d'accès et de recrutement, l'exercice du métier et la mobilité.

230 ÉTABLISSEMENTS SONT DOTÉS
DU MODULE GESFORM GPMC

UNE DYNAMIQUE RÉGIONALE FORMATIONS ET DISPOSITIFS D'APPUI

Conduite ou participation au projet de GPMC, accompagnement du changement, entretien professionnel et prospective métiers : quatre actions de formation sont préparées dans les régions, avec l'intervention des 10 organismes de formation retenus par l'ANFH. En complément des formations, plusieurs régions ont élaboré un dispositif complet associant des temps d'échanges de bonnes pratiques entre établissements et un conseil individualisé réalisé par des prestataires spécialisés. Des Conseils régionaux et ARS ont cofinancé ces dispositifs et fait confiance à l'ANFH pour l'ingénierie de formation.

609 PERSONNES FORMÉES
À L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

UNE IMPULSION RÉGIONALE JOURNÉES D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION À LA GPMC

En 2011, 19 délégations régionales ont proposé à leurs adhérents une journée sur la démarche de GPMC.

19 JOURNÉES
D'INFORMATION

2500 PARTICIPANTS

DES DONNÉES MÉTIER CARTOGRAPHIES ET ÉTUDES MÉTIERS

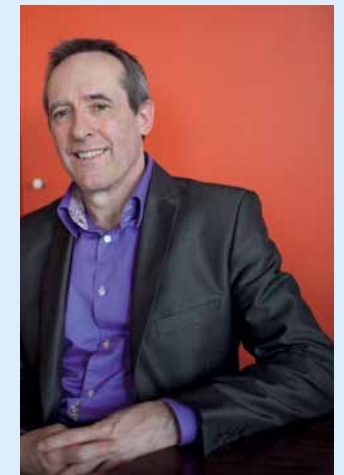
La GPMC comporte une dimension statistique importante pour disposer d'états des lieux objectifs et faciliter la définition des politiques RH. En 2011, la délégation ANFH PACA a accompagné ses adhérents dans la production d'une cartographie régionale des métiers déclinée à différentes échelles (région, territoire, type d'établissement, établissement lui-même). Cette initiative a mené également à l'identification de métiers émergents ou sensibles. D'autres délégations envisagent de déployer une démarche similaire en 2012.



ENTRETIEN AVEC MICHEL AUDOIRE

Délégué régional

ANFH Midi-Pyrénées



ACCOMPAGNEMENT RÉGIONAL DE LA GPMC

QUEL ÉTAIT LE BUT DE CE PROJET DE GPMC MENÉ EN 2011 ?

Le projet "Accompagner la GPMC en Midi-Pyrénées" est né des circulaires DHOS de 2007 et DGOS de 2010 incitant les établissements à développer ce mode de gestion. L'objectif était de les aider à mettre en œuvre la démarche, avec une cohérence régionale et une visée opérationnelle : la réalisation de leur cartographie des métiers. Il s'agissait de co-construire une méthodologie reproductible, favoriser une synergie de territoire autour des questions de mobilité dans la plus grande région de France, mobiliser les acteurs sur la durée.

COMMENT AVEZ-VOUS PROCÉDÉ ?

Un comité de pilotage a été constitué avec l'ARS, la FHR¹, la FEHAP² et l'ANFH Midi-Pyrénées ; un partenariat ayant déjà fait ses preuves. Nous avons défini trois axes : accompagnement sur site par des consultants, regroupement régional de tous les acteurs chaque trimestre, formations à la GPMC en relais de l'offre nationale de l'ANFH. 29 établissements, qui représentent 19000 salariés, ont souscrit un engagement à participer.

LE BILAN ET L'AVENIR DE LA DÉMARCHE ?

Depuis mars 2012, la plupart des établissements ont une cartographie consolidée ou avancée, ce qui permettra d'établir un diagnostic régional d'ici juin. Nous travaillons maintenant à la seconde phase en prévision de nouveaux financements de l'ARS sur 2012-2013. Les principaux enjeux en sont la pérennisation de la dynamique régionale et l'intégration de la démarche métiers-compétences, en lien avec les entretiens professionnels.

NOTES

¹ Fédération hospitalière régionale

² Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne (privés à but non lucratif)

DES FORMATIONS INNOVANTES ET ADAPTÉES

L'achat de formation est l'une des composantes majeures des services que l'ANFH offre à ses adhérents. En 2011, les établissements ont eu accès à de nouvelles actions de formation mises au point à l'échelle régionale ou nationale, ainsi qu'à une plateforme innovante dédiée à l'achat de formation en ligne. Faciliter et sécuriser les achats de formation, favoriser la mutualisation inter-établissements, contribuer à la qualité des formations offertes aux agents : tels sont les objectifs que l'ANFH s'est fixée dans l'appui à ses adhérents en matière d'offre d'achat de formation.

LES ACTIONS DE FORMATION RÉGIONALES : AFR ET ACTIONS COORDONNÉES

Construites en étroite collaboration avec 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 2011, les délégations régionales ont proposé des thématiques d'actualité, répondant à des problématiques et besoins transverses** (prévention des risques psycho-sociaux, développement durable...), **spécifiques à certains métiers** (tutorat infirmier...) **ou secteurs d'activité** (mise en œuvre du projet de vie des résidents, association des familles à la prise en charge des personnes âgées...).

ACHAT DE FORMATION : EXPÉRIMENTATION ANFH IDF-RESAH-IDF

Le RESAH Île-de-France et l'ANFH mènent depuis 2009 une expérimentation pour optimiser l'achat de formation des établissements publics de santé d'Île-de-France (sanitaires, sociaux et médico-sociaux). **36 établissements franciliens ont opté pour la démarche. 57 thématiques de formation spécifiques au secteur sanitaire, social et médico-social public ont été arrêtées.** Pour chaque thématique : trois prestataires ont été retenus suite à une mise en concurrence conforme à la réglementation des achats publics. D'un point de vue tarifaire, l'effort des prestataires est en moyenne de 5,4 % pour les formations en "intra" et de 12 % sur "l'inter" et selon les volumes de formation concernés.

LES CHIFFRES

1246 PARTICIPANTS

aux premières sessions
d'AFN 2011

17 000 STAGIAIRES

ayant participé à une AFR
financée sur les fonds
mutualisés

11 200 STAGIAIRES

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

AFN 2011

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.

L'Accident vasculaire cérébral (AVC) : mieux connaître pour prévenir, alerter et accompagner

Maladie d'Alzheimer : approches non médicamenteuses

Mal-être, déprime... dépression ?

Management intergénérationnel

Prévenir les risques psychosociaux au sein des établissements de la Fonction publique hospitalière

Conduite de l'entretien professionnel¹

Mettre en place le DPC-Développement professionnel continu¹

Action-Réaction-Actualité : Mise en œuvre de la loi du 5 juillet 2011 relative au droit et à la protection des personnes dans les établissements¹

1- lancement en 2012



ENTRETIEN AVEC MARIE-CLAUDE CAZABAN

Directrice des ressources
et de l'organisation du travail

CHU de Nîmes

ANFH PACA
et Languedoc-Roussillon

ZOOM SUR UN PLAN D' ACTIONS RÉUSSI FAVORISER L'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

En 2010, le CHU de Nîmes a accueilli "avec enthousiasme" le projet sur le handicap initié par l'ANFH PACA et l'ANFH Languedoc-Roussillon. « *Nous avons déjà un dispositif d'adéquation au poste de travail. Nous souhaitons l'améliorer afin de permettre à tous les agents d'évoluer dans des conditions optimales* » explique Marie-Claude Cazaban. Premier objectif : inciter les salariés concernés à déclarer leur handicap pour bénéficier de mesures adaptées. Car « *certaines situations ne sont pas connues et donc pas prises en compte, notamment quand un handicap lié aux activités exercées survient en cours de carrière* ». Ce projet propose un diagnostic et un appui opérationnel. Le CHU de Nîmes a ainsi pu définir des solutions avec un consultant. « *L'établissement a toujours respecté le quota imposant 6% de travailleurs handicapés. Il nous faut cependant anticiper les départs à la retraite.* » La démarche s'est concrétisée en 2011 dans un Plan d'insertion et de maintien dans l'emploi (PIME), selon trois axes : **perfectionnement du dispositif existant, recrutement de personnel en situation de handicap, sensibilisation de tous les acteurs.** Les actions engagées donnent des résultats. « *Nous avons réglé près de 400 cas grâce au PIME, obtenu des aides à l'interprétariat pour un aide-soignant sourd, ainsi que diverses aides techniques...* ». Parmi les clés du succès, une large adhésion des acteurs : référent handicap, cellule "conditions de travail" rattachée à la DRH, CHSCT, médecine du travail, direction des soins et services logistiques.

FOCUS SUR DEUX INITIATIVES RÉGIONALES

LES CHIFFRES

4 CENTRES HOSPITALIERS

de la région Nord-Pas-de-Calais engagés dans le programme à titre "pilote"

200 CADRES DE PROXIMITÉ,

issus principalement des filières techniques, logistiques et administratives

LES CHIFFRES

2 ÉTABLISSEMENTS PILOTES EN 2011 ET 5 PRÉVUS EN 2012

en région Île-de-France

DES PARCOURS DE FORMATION PERSONNALISÉS POUR LES CADRES

Il existe sur le marché de la formation professionnelle un grand nombre de formations à destination des cadres sur le thème du management et le choix des formations adéquates s'avère souvent difficile, tant pour le service formation que pour le cadre lui-même.

Fort de ce constat, plusieurs délégations régionales - Nord-Pas-de-Calais, Océan indien, Franche-Comté... - proposent des dispositifs conçus selon une nouvelle approche de co-construction des parcours de formation du cadre avec sa hiérarchie et son référent formation (DRH, responsable formation...).

Une grille de positionnement reposant sur les champs d'actions d'un cadre et ce que l'on attend de lui (prévoir, décider, organiser...) facilite l'évaluation des connaissances et compétences du cadre. Elle sert de point de départ au choix de l'itinéraire et des modules de formation les mieux adaptés aux besoins et à la situation du cadre.

En région Nord-Pas-de-Calais, le programme de formation Itinéraire Cadres bâti par l'ANFH avec des partenaires (Université Lille 1, GIP formation établissements hospitaliers...) comporte 60 modules parmi lesquels les parcours peuvent être construits :

→ **Les ressources humaines et le management**

Ex : Traduire les axes de la politique sociale en actes – Faire face à l'imprévu

→ **La relation client**

Ex : Mettre en cohérence stratégie de pôle et attentes des "clients"

Organiser le suivi qualité des actions du service

→ **La gestion des finances et des budgets**

Ex : Évaluation économique du fonctionnement du service

→ **La prise en compte de son environnement**

Ex : Faire vivre les partenariats et réseaux – Évaluer et gérer les risques liés à l'environnement de travail

DES DISPOSITIFS À DESTINATION DES PERSONNELS PEU QUALIFIÉS

Les Instances Nationales de l'ANFH ont souhaité donner un élan particulier à la formation des personnels peu qualifiés en prévoyant un chantier prioritaire du projet stratégique 2012-2015. Plusieurs délégations régionales se sont d'ores-et-déjà emparées de cette thématique et ont lancé des initiatives originales.

La maîtrise des connaissances et compétences de base (comprendre et s'exprimer, lire et écrire...) ainsi que des compétences clés nécessaires à la tenue du poste de travail constitue un enjeu majeur pour les agents peu qualifiés. Elle contribue à sécuriser leur parcours professionnel et à garantir leur employabilité dans la Fonction publique hospitalière.

Face à des problématiques différentes de celles des

actions de formation couramment montées, plusieurs délégations régionales – Ile-de-France, Rhône, Midi-Pyrénées... – ont bâti des dispositifs permettant aux professionnels peu qualifiés de s'inscrire dans un parcours professionnel validant et sécurisant.

En Île-de-France, la délégation a mis en place une démarche expérimentale

qui inscrit l'accompagnement individuel de l'agent dans le cadre du projet institutionnel de l'établissement, porté par son DRH. Ce dispositif, monté avec l'appui d'experts locaux (ANLCI-GIP CARIF Ile-de-France, centre de ressources régional), comporte 3 temps :

01 Impulsion au niveau de l'établissement :

→ identification des agents volontaires

→ participation à une action

de formation collective

02 Diagnostic individualisé des agents à partir :

→ du référentiel des compétences clés en situation professionnelle de l'ANLCI (Association nationale de lutte contre l'illettrisme)

→ de la fiche de poste ou de la fiche métier (répertoire FPH)

→ du projet de l'agent (VAE, préparation concours, changement de poste, adaptation...)

03 Pédagogie individualisée de type "Atelier de pédagogie personnalisée" (APP) avec contrat individuel d'objectifs pour chaque agent.

Le dispositif est cofinancé par les crédits mutualisés régionaux et nationaux ainsi que par les établissements.

Il fera l'objet d'une démultiplication après la phase pilote permettant d'assurer la reproductibilité de la démarche.

+ DE POSSIBILITÉS LES PARTENARIATS

La politique de recherche de partenariats engagée par l'ANFH dans le cadre du projet stratégique 2008-2011 donne des résultats tangibles, tant à l'échelle nationale que régionale.

Elle permet de mieux inscrire l'action de l'ANFH et de ses délégations dans les politiques régionales Emploi-Formation, de faire converger les initiatives des différents partenaires (OPCA, Carif-Oref...) et de mobiliser de nouvelles prestations au bénéfice des établissements et agents de la Fonction publique hospitalière.

ANFH + 1 + 1 + 1

UNIFAF + ANFH

Intervenant sur un même secteur d'activité et partageant des valeurs communes (paritarisme, proximité, respect des valeurs humaines et souci de l'offre de service à l'adhérent), **l'ANFH et UNIFAF ont progressivement développé des synergies opérationnelles, à l'échelle régionale et nationale.** Ces coopérations apparaissent bénéfiques de par la complémentarité de leur expertise et de leur offre, mais aussi pour la qualité de la relation avec les partenaires institutionnels (ARS, Conseils régionaux, notamment).

En 2011, 12 des 26 délégations ANFH ont mené des actions en coordination avec les délégations UNIFAF, certaines formalisées par la signature d'une convention de coopération comme en Basse-Normandie et en Ile-de-France.

Les principales actions ont concerné :

- l'accès réciproque des adhérents à une partie de l'offre de formation offerte au plan régional ;
- les projets d'accompagnement à la GPMC financés par les ARS dans le cadre du FMESP ;
- la mise en œuvre des formations d'assistant de soins en gérontologie dans le cadre du partenariat avec la CNSA ;
- la contribution à des projets de soutien à la VAE comme en régions Alpes et Bretagne.

Au plan national, les organismes ont également instauré des échanges réguliers autour de l'observation Emploi-Métiers-Formation, de la veille juridique et, sujet d'actualité, du DPC.

FIPHFP + ANFH

Le partenariat entre l'ANFH et le FIPHFP a connu un fort développement durant l'année 2011 :

- sensibilisation des établissements à l'intégration et à l'accueil des personnes handicapées ;
- montée en puissance de formations adaptées aux personnes en situation de handicap ;
- prise en charge d'actions de formation facilitant le reclassement ou la reconversion pour des agents connaissant des difficultés de santé ou d'usure professionnelle.
- réalisation d'un projet intégré dans les régions PACA et Languedoc-Rousillon. Le succès de ce projet a contribué à obtenir un accord du financeur pour un projet de même type pour une vingtaine d'établissement en Champagne-Ardenne. Il vise à aider les établissements de la région à établir ou améliorer leur politique du handicap.

Expérimentation de l'apprentissage

Basé sur l'alternance entre cours théoriques et activité professionnelle, l'apprentissage est un dispositif de formation aux multiples avantages. S'il existe dans le secteur public depuis 1992, il reste toutefois inexploré et encore méconnu, tant en matière de réglementation que de modalités d'application. Véritable outil de GPMC, l'apprentissage possède pourtant de nombreux atouts. En complément du financement des études promotionnelles, il peut permettre aux établissements de mieux anticiper les départs massifs à la retraite à l'horizon 2015-2020 et contribuer ainsi à la fidélisation de nouveaux professionnels. Plébiscitée par les jeunes du fait de la rémunération et de la gratuité des études, la formation par l'apprentissage est à la fois un facteur d'attractivité important et un engagement citoyen. Fort de ces constats, l'ANFH a lancé une expérimentation sur la période 2010-2012 visant à **faire connaître l'apprentissage et à faciliter son financement et sa mise en œuvre.** Créant une opportunité nouvelle, l'expérimentation de l'ANFH en faveur de l'apprentissage a encouragé les initiatives : projets de recrutement côté établissements, rapprochements avec les Conseils régionaux et actions d'accompagnement côté délégations.

LES CHIFFRES

PRÈS DE 200 CONTRATS D'APPRENTISSAGE

signés dans le cadre de l'expérimentation, portant sur différentes familles de métiers (soignants, éducatifs et sociaux, administratifs...).

11 DÉLÉGATIONS RÉGIONALES SUR 26

ont mené un projet en partenariat avec le Conseil régional et/ou Carif-Oref en 2011.

CONSEILS RÉGIONAUX + ANFH

Acteurs-clés de la formation professionnelle à l'échelle régionale, les Conseils régionaux apparaissent de plus en plus comme des partenaires majeurs pour les délégations de l'ANFH.

En 2011, outre les financements attribués dans le cadre des études promotionnelles comme en Poitou-Charentes, les partenariats ont notamment porté sur 3 chantiers :

- la promotion de l'apprentissage, approche novatrice pour les établissements de la Fonction publique hospitalière. Cette action a notamment permis de bénéficier des services d'un "développeur de l'apprentissage" en Ile-de-France.
- la constitution d'observatoires régionaux, souvent nommés "Systèmes d'observation des professions sanitaires et sociales" (SOPSS). Ces dispositifs partenariaux, associant généralement Conseil régional, Carif-Oref, ARS, OPCA, écoles, Pôle Emploi... sont d'importance puisqu'ils permettent à la fois de mettre en évidence les problématiques et besoins des adhérents de la FPH (recrutement, fidélisation/formation...).
- Les délégations régionales ANFH Auvergne, Aquitaine, Franche-Comté et Nord-Pas-de-Calais ont été particulièrement actives dans ce cadre.
- la mise en place de "plateformes" ou dispositifs intégrés facilitant l'accès des établissements ou agents à une offre de prestations. Citons, par exemple, les dispositifs relatifs à la GPMC en région Centre, à la VAE collective ou individuelle en région Alpes, Nord-Pas-de-Calais et Océan indien, ou au tutorat infirmier en Midi-Pyrénées.

OUTILLER LES ACTEURS DE LA FORMATION

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.

LA LETTRE DE L'ANFH

En 2011, l'ANFH a diffusé à l'ensemble de ses adhérents, cotisants et partenaires, 4 numéros de La Lettre de l'ANFH.

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

- le projet stratégique 2012-2015 de l'ANFH : une vision commune, des orientations partagées ;
- apprentissage, un outil pour recruter et fidéliser ;
- ANFH et fonds européens ;
- GPMC : acteurs clés.

Une étude de lectorat a été effectuée par l'institut CSA en novembre 2011. Cette enquête a permis de mesurer l'audience de la Lettre de l'ANFH et de connaître la satisfaction et les attentes des lecteurs. Les réponses ont été recueillies par téléphone auprès de 105 destinataires de la Lettre de l'ANFH (LDA).

Les résultats :

→ **96 % de lecteurs dont 87 % archivent la LDA**, ce qui souligne une forte audience, un attachement à la publication et la valeur accordée à son contenu.
→ Une très bonne note de satisfaction globale : **7,8 sur 10**.
La LDA est particulièrement appréciée pour la clarté de sa maquette et le traitement de l'information.
L'ANFH va pouvoir capitaliser sur ces résultats positifs et répondre aux attentes des lecteurs, en augmentant les articles de témoignages de professionnels et en développant la complémentarité entre LDA et ANFH.fr.

DES GUIDES ET DES SUPPORTS DE COMMUNICATION POUR INFORMER

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

→ **Le guide "Apprentissage"** vise à accompagner les établissements dans la mise en place du dispositif. Cet outil s'adresse aux décideurs des ressources humaines mais aussi à tous les acteurs concernés, dont les cadres et les représentants syndicaux.
→ **Le guide "GPMC"** comprend des éléments pratiques et théoriques : contexte, enjeux et opportunités de la GPMC, méthodologie de mise en œuvre, présentation de l'offre GPMC de l'ANFH.fr.

LES CHIFFRES :

727
ÉTABLISSEMENTS
ÉQUIPÉS
DU LOGICIEL
GESFORM

400
ÉTABLISSEMENTS
ÉQUIPÉS DU LOGI-
CIEL GESPLAN

PLATEFORME D'ACHAT DE FORMATION

En complément des dispositifs de formation proposés par les délégations régionales, un outil d'aide à l'achat de formation a été développé en 2011 pour les adhérents de l'ANFH.

Ils bénéficient désormais d'une plateforme dématérialisée accessible sur le site ANFH.fr et leur permettant :

- de publier des consultations et appels d'offre en matière de formation ;
- de répondre en ligne aux questions des soumissionnaires ;
- d'être assisté dans le choix de la procédure et de sécuriser les achats de formation de l'établissement.

L'ANFH soutient les établissements adhérents dans leur démarche de mise en œuvre de la formation en mettant à leur disposition des outils méthodologiques et informatiques.

Elle poursuit sa politique d'accompagnement par le déploiement de deux outils :
→ GESFORM le logiciel de gestion de la formation professionnelle, son module GPMC visant à faciliter la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences,
→ GESPLAN destiné aux petites structures pour dématérialiser le plan de formation.

gesform

GESFORM, LE LOGICIEL DE GESTION DE LA FORMATION

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

LE MODULE GESFORM GPMC

Destiné aux structures déjà équipées de Gesform, le module GPMC répond aux préconisations du ministère de la Santé (DGOS) et propose de nombreuses fonctionnalités, notamment l'intégration de l'ensemble des fiches métier du répertoire de la FPH, la possibilité d'adapter les fiches métier 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.

116 ÉTABLISSEMENTS SUPPLÉMENTAIRES ONT ÉTÉ INSTALLÉS, SOIT UN TOTAL DE **727** ÉTABLISSEMENTS CONNECTÉS À **GESFORM** FIN 2011

150 ÉTABLISSEMENTS ONT BÉNÉFICIÉ D'UNE PRÉSENTATION **GESFORM GPMC** ET DE L'OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT SUR SITE. POUR 2012, L'ANFH PRÉVOIT DE RÉPONDRE À **100** NOUVELLES DEMANDES.

400 ÉTABLISSEMENTS ONT BÉNÉFICIÉ DE **GESPLAN** EN 2011, ENVIRON **250** SONT PRÉVUS POUR L'ANNÉE 2012.

CONTACTS

ANFH ALPES

Déléguée régionale : Laurence Gorce
51, boulevard des Alpes
38240 MEYLAN
Tél. : 04 76 04 10 40
alpes@ANFH.fr

ANFH ALSACE

Délégué régional : Michel Frantz
Imm. "Le Sébastopol" – 5^e étage
Place des Halles – 3, quai Kléber
67000 STRASBOURG
Tél. : 03 88 21 47 00
alsace@ANFH.fr

ANFH AQUITAINE

Délégué régional : Bernard Merle
232 avenue du Haut-Lévêque
CS 40031- 33615 PESSAC CEDEX
Tél. : 05 57 35 01 70
aquitaine@ANFH.fr

ANFH AUVERGNE

Délégué régional : Philippe Gosset
26, rue Le Corbusier | ZAC des Acilloux
63800 COURNON D'AUVERGNE CEDEX
Tél. : 04 73 28 67 40
auvergne@ANFH.fr

ANFH BASSE-NORMANDIE

Délégué régional : David Roussel
Parc Athéna | 1, rue Andréi-Sakharov
14280 CAEN-SAINT-CONTEST
Tél. : 02 31 46 71 60
bassenormandie@ANFH.fr

ANFH BOURGOGNE

Délégué régional : Vincent Testori
14, rue Nodot
BP 81574 - 21015 DIJON CEDEX
Tél. : 03 80 41 25 54
bourgogne@ANFH.fr

ANFH BRETAGNE

Déléguée régionale : Monique Roussel
Le Magister | 6, cours Raphaël-Binet
CS94332 | 35043 RENNES CEDEX
Tél. : 02 99 35 28 60
bretagne@ANFH.fr

ANFH CENTRE

Déléguée régionale : Evelyne Desbrosses
7, rue Copernic
41260 LA CHAUSSÉE - SAINT-VICTOR
Tél. : 02 54 74 65 77
centre@ANFH.fr

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE

Délégué régional : Jean Gournay
20, rue Simon
51723 REIMS CEDEX
Tél. : 03 26 87 78 20
champagneardenne@ANFH.fr

ANFH CORSE

Déléguée régionale : Françoise Forcioli
Bât. C – Parc du Belvédère
Avenue de la Libération
20000 AJACCIO
Tél. : 04 95 21 42 66
corse@ANFH.fr

ANFH FRANCHE-COMTÉ

Déléguée régionale : M-C Ehlinger
15, rue de la République BP 269
25016 BESANCON CEDEX
Tél. : 03 81 82 00 32
franchecomte@ANFH.fr

ANFH GUYANE

Déléguée régionale : Renée-Flore Anneville
17, route de Raban
97300 CAYENNE CEDEX
Tél. : 05 94 29 30 31
anf.guyane@ANFH.fr

ANFH HAUTE-NORMANDIE

Déléguée régionale : C. Alexandre-Marc
85 A, rue Jean-Leclanuet
76000 ROUEN CEDEX 1
Tél. : 02 32 08 10 40
hautenormandie@ANFH.fr

ANFH ÎLE-DE-FRANCE

Déléguée régionale :
Martine Mandopoulos-Clémence
38/40, rue Eugène-Oudiné
75013 PARIS
Tél. : 01 53 82 82 32
iledefrance@ANFH.fr

ANFH LANGUEDOC-ROUSSILLON

Délégué régional : Nasser Ihamouchène
Résidence "La Clairière" – Bât. 1
441, rue du Pré aux Clercs
34090 MONTPELLIER
Tél. : 04 67 04 35 10
languedocroussillon@ANFH.fr

ANFH LIMOUSIN

Déléguée régionale : B. Maradène-Constant
Route du Pré Saint-Yriex
87920 CONDAT-SUR-VIENNE
Tél. : 05 55 31 12 09
limousin@ANFH.fr

ANFH LORRAINE

Déléguée régionale : M-C Prud'homme
Les jardins de Saint-Jacques
7, rue Albert-Einstein
54320 MAXEVILLE
Tél. : 03 83 15 17 34
lorraine@ANFH.fr

ANFH MARTINIQUE

Délégué régional : Laurent Volckmann
Zone Manhity – Immeuble Jamesby
97232 LE LAMENTIN
Tél. : 05 96 42 10 60
martinique@ANFH.fr

ANFH MIDI-PYRÉNÉES

Délégué régional : Michel Audoire
1, rue Giotto | Parc du Canal
31520 RAMONVILLE SAINT-AGNE
Tél. : 05 61 14 78 68
midipyrenees@ANFH.fr

ANFH NORD-PAS DE CALAIS

Délégué régional : Patrick Vialas
Immeuble le Nouveau Siècle
2, Place Mendès-France
59000 LILLE
Tél. : 03 20 08 06 70
nordpasdecalais@ANFH.fr

ANFH OCÉAN INDIEN

Déléguée régionale : Denise Conraud
Les ateliers de Roquefeuil
11, avenue de la Grande Ourse
97434 SAINT-GILLES-LES-BAINS
Tél. : 02 62 90 10 20
oceanindien@ANFH.fr

ANFH PAYS DE LA LOIRE

Déléguée régionale : M-A Le Goff Pourias
1, bd Salvador-Allende
Les Salorges II – BP 60 532
44105 NANTES CEDEX 4
Tél. : 02 51 84 91 20
paysdelaloire@ANFH.fr

ANFH PICARDIE

Déléguée régionale : Nathalie Richet
ZAC Vallée des Vignes | 15, avenue d'Italie
Immeuble le Pomerol
80000 AMIENS
Tél. : 03 22 71 31 31
picardie@ANFH.fr

ANFH POITOU-CHARENTES

Déléguée régionale : Sylvie Tekpo
26, rue Gay-Lussac
Immeuble Le Triptyque –BP 40 951
86038 POITIERS CEDEX
Tél. : 05 49 61 44 46
poitoucharentes@ANFH.fr

ANFH PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

Délégué régional : Marc Dumon
7, rue d'Italie
13006 MARSEILLE
Tél. : 04 91 17 71 30
provence@ANFH.fr

ANFH RHÔNE

Déléguée régionale : M-N Bougère
75, cours Emile Zola – BP 2174
69603 VILLEURBANNE CEDEX
Tél. : 04 72 82 13 20
rhone@ANFH.fr

ANFH SIÈGE

265, rue de Charenton
75012 PARIS
Tél. : 01 44 75 68 00
communication@ANFH.fr

WWW.ANFH.FR

UN NOUVEAU SITE

Le site internet de l'ANFH a été intégralement renouvelé et mis en ligne en septembre 2011. Conçu comme un portail d'informations sur les politiques Formation/Ressources humaines/Compétences des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics, ce nouveau site permet aux internautes d'intégrer et d'avoir un accès facile et rapide à de multiples contenus : vidéos, photos, documentations, brochures à télécharger, etc. De nombreuses fonctionnalités sont proposées : création d'un espace personnel, accès à des espaces collaboratifs, utilisation de la plateforme dématérialisée des achats de formation, accès vers les différents sites de l'ANFH dont le site du guide des métiers...

ESPACE PERSONNEL

Outre la possibilité de commenter certains articles, de les partager par mail ou sur les principaux réseaux sociaux, ANFH.fr permet de créer son propre espace.

La création de cet espace personnel permet d'accéder à davantage de services :

- sauvegarder des articles et documents utiles ;
- participer à un ou plusieurs espaces collaboratifs ;
- gérer ses abonnements aux newsletters ;
- disposer d'un agenda ;
- commander des brochures institutionnelles en ligne.



LE CHIFFRE

200 000
VISITES

122 562 UTILISATEURS

1 500 UTILISATEURS
DE L'ESPACE PERSONNEL

CHIFFRES CLÉS 2011

93,9%

ÉTABLISSEMENTS
ADHÉRENTS À L'ANFH EN 2011

Soit 93,3% des agents de la FPH (hors AP-HP)

56,9%

TAUX D'ACCÈS
À LA FORMATION
DANS LA FPH

ADHÉRENTS

2343 ÉTABLISSEMENTS
ADHÉRENTS À L'ANFH

873 129 AGENTS
CONCERNÉS

882 318 DÉPARTS EN FORMATION
DANS LE CADRE DU PLAN DE FORMATION

18 651 ÉTUDES PROMOTIONNELLES
FINANCÉES*

3 931 AGENTS
EN COURS DE CFP*

1 090 AGENTS
EN COURS DE VAE*

3 005 AGENTS AYANT BÉNÉFICIÉ
DU FINANCEMENT DE LEUR BILAN DE COMPÉTENCES*

DONNÉES FINANCIÈRES

+ 697 M€
COLLECTÉS
EN 2011

Répartition :

482 557 K€ 2,1%
PLAN

161 171 K€ 0,6%
FMEP

53 713 K€ 0,2%
CFP-BC-VAE

427 K€ 4,8%
ESAT

*un agent = un dossier financé