

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017



LE MOT DE LA PRÉSIDENTENCE

S'ADAPTER ET ACCOMPAGNER

« Paritarisme, solidarité, proximité : l'affirmation de ces valeurs passe par la capacité de l'ANFH à les conjuguer avec proactivité, efficacité et réactivité. »

ALAIN MICHEL
PRÉSIDENT DE L'ANFH
LUC MORVAN
VICE-PRÉSIDENT DE L'ANFH

Organisme paritaire, l'ANFH a vocation à proposer des services répondant aux besoins tant des établissements que des agents de la Fonction publique hospitalière. Au travers de son projet stratégique, elle s'attache donc à anticiper les évolutions du secteur qui peuvent rendre nécessaire un accompagnement par la formation professionnelle. C'est, en particulier, la raison de l'investissement fort de l'ANFH dans les Études promotionnelles, qui sont une garantie de progression pour les agents, et une garantie de fidélisation et de réponse aux besoins de personnel qualifié, pour les établissements. L'élargissement de l'accès à ces parcours via le financement de diplômés non soignants est de ce point de vue, une nouvelle étape pour l'ANFH. C'est aussi la raison de la décision de l'ANFH de mettre en place un dispositif d'accompagnement fort autour du Compte personnel de formation (CPF), instauré en 2017 dans la FPH, y compris en y consacrant des fonds mutualisés.

Notre association s'est également efforcée de répondre en 2017 à l'ensemble des besoins exprimés par les hospitaliers dans le cadre de la mise en œuvre des GHT, notamment s'agissant de ceux dont les fonctions sont les plus impactées par les réorganisations. L'achat de formation pour le compte des établissements a également été renforcé et le sera encore davantage en 2018, afin d'offrir aux adhérents un service s'intégrant dans la nouvelle logique de l'achat induite par les GHT, mais plus généralement un service supplémentaire pour tous les établissements, qu'ils soient ou non membres d'un GHT. L'ensemble de ces travaux ont été menés sans oublier la nécessaire adaptation de notre association aux évolutions territoriales. Les Bureaux Uniques expérimentaux, pour la seconde année consécutive, ont fourni un travail de qualité et permis de préparer efficacement l'évolution vers une organisation de l'ANFH en phase avec ses interlocuteurs régionaux. **Solidarité, paritarisme et proximité** : ces valeurs continuent d'animer, plus de 40 ans après la création de l'ANFH, l'ensemble de ses administrateurs. Principe fondateur de l'ANFH, parfois décrié, le paritarisme est selon nous le garant de la forte dynamique collective autour de la formation dans la FPH. Dans un contexte souvent difficile, cette dynamique est un atout précieux en termes d'attractivité, de qualité de vie au travail et de fidélisation des personnels. L'ensemble des administrateurs, nationaux et régionaux, se mobilise pour la faire vivre.

SOMMAIRE

L'ANFH en bref : l'OPCA de la FPH	5
Année 2017 : les temps forts	6
L'utilité de la formation pour réussir les transformations Par Jean-Paul Guillot, ancien président de Réalités du dialogue social	8
PARITARISME	10
Gouvernance : la règle du paritarisme	12
L'ANFH affine sa nouvelle gouvernance territoriale	13
Projet stratégique : les priorités 2016 - 2019	14
Pour une meilleure utilisation des fonds mutualisés	15
DPC médical : actions du CDPCMH en 2017	16
SOLIDARITÉ	18
L'ANFH, l'OPCA de la FPH Cinq fonds collectés	20
Réforme de la formation, les nouveaux dispositifs arrivent dans la FPH Entretien avec Emmanuelle Quillet, directrice générale de l'ANFH	22
Actions du plan de formation Articuler la formation avec la stratégie d'établissement	24
Études promotionnelles Accéder à un nouveau diplôme	26
Dispositifs individuels Progresser dans son parcours	28
DPC médical Financer le développement professionnel continu des médecins	30
PROXIMITÉ	32
Action de l'ANFH Soutenir la professionnalisation des services de formation	34
Partenariats 2017 16 763 k€ de financements complémentaires	36
L'offre de formation de l'ANFH Des actions clés en main	38
L'offre de services de l'ANFH Accompagner les politiques Formation / RH	40
Les supports de communication de l'ANFH Des informations pour les établissements	42
L'ANFH 26 délégations régionales	44
2017, L'ANNÉE EN CHIFFRES	46

L'ANFH EN BREF

L'OPCA DE LA FPH

L'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) est une association loi 1901 agréée par le ministère de la Santé et des Sports depuis 2007.

Elle est aujourd'hui le seul OPCA du secteur public.

Sa raison d'être : collecter, gérer, mutualiser et optimiser les fonds qui lui sont confiés au titre de la formation professionnelle des agents de la Fonction publique hospitalière pour l'ensemble des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics adhérents, mais aussi proposer aux établissements et aux agents les services permettant le déploiement d'une formation continue de qualité.

Depuis sa création en 1974, l'association a acquis une expérience et un savoir-faire reconnus qui en font aujourd'hui une référence en matière de formation professionnelle du secteur sanitaire et social.

L'ANFH REPOSE SUR 3 VALEURS FONDATRICES

PARITARISME

Les instances de décision sont composées conjointement par la Fédération hospitalière de France (FHF), représentant les établissements employeurs de la Fonction publique hospitalière, et des organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, UNSA, SUD, CFTC, CFE-CGC). L'alternance aux postes de président et vice-président se pratique tous les ans entre les représentants des employeurs et les organisations syndicales au niveau national et régional.

SOLIDARITÉ

Elle s'exerce par la mutualisation des moyens financiers, mais aussi par le partage d'expériences et la mise en commun des connaissances.

PROXIMITÉ

Fort de un maillage territorial serré de 26 délégations régionales, l'ANFH met au service de la FPH des professionnels de la formation spécialisés dans les domaines sanitaire, médico-social et social.

ANNÉE 2017

LES TEMPS FORTS

JANVIER

Publication de l'ordonnance sur le CPF

L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique met en œuvre le Compte personnel d'activité (CPA) dans les trois versants de la fonction publique. Il se compose de deux dispositifs : le Compte personnel de formation (CPF), adapté aux spécificités du secteur public et le Compte d'engagement citoyen (CEC), décliné sur le modèle du secteur privé.

anfh.fr/actualites/le-cpa-dans-la-fonction-publique-decryptage

JUIN

Palmarès du Prix ANFH 2017

Grand prix ANFH

CH d'Avranches-Granville (50) pour l'action « Optimiser la prise en charge du traumatisé grave ».

Catégorie amélioration de la qualité des soins et prise en charge des patients :

CH Georges-Daumezon (45) pour l'action « Le jardin de soins et de santé ».

Catégorie management et organisation du travail :

CH de Laon (02) pour l'action « Vis ma vie ».

Catégorie développement professionnel continu (DPC) médical et paramédical : CH de Carpentras (84) pour l'action « La chambre des erreurs ».

Mention spéciale : foyer départemental de l'enfance

de Moulins (03) pour l'action « Accompagner l'intégration de migrants mineurs ».

SEPTEMBRE

Publication du guide GHT.

Dans le cadre de la mise en place des Groupements hospitaliers de territoire (GHT), l'ANFH propose un guide, constitué de 14 fiches thématiques, afin d'aider les établissements membres de GHT à décrypter ce nouveau dispositif, de les éclairer sur les choix à effectuer et de leur fournir des pistes opérationnelles de coordination de la formation.

anfh.fr/publications/coordination-de-la-formation-dans-les-ght



OCTOBRE

Mise à disposition du dépliant Gesform évolution.

<http://metiers.anfh.fr>

Comme préalablement annoncé, l'ANFH a entamé depuis plusieurs années un chantier destiné à l'amélioration de l'outil métier mis à disposition des adhérents pour la gestion des plans de formation en interface avec l'ANFH. Gesform et Gesplan vont être refondus pour devenir GESFORM Évolution.

DÉCEMBRE

Alain Michel (FHF) élu président de l'ANFH.

Le Conseil d'administration a élu le 19 décembre 2017 Alain Michel président de l'ANFH. Comme le prévoient les statuts de l'Association, il remplace Jean-Claude Bayle, président en 2017. Représentant de la Fédération hospitalière de France (FHF), Alain Michel est directeur du centre hospitalier de La Rochelle depuis 2009.

L'ANFH élargit son offre de formations GHT, avec une offre de proximité à destination des agents et établissements

→ Proximité dans la réponse aux besoins des adhérents (formations pour les différentes fonctions concernées par la mise en place des GHT; travail avec des représentants d'établissements pour élaborer les cahiers des charges de ces formations, choix d'organismes proposant des modalités pédagogiques ajustées aux besoins).

→ Proximité géographique, avec des formations proposées au plan régional et/ou territorial, en inter ou intra-GHT.

anfh.fr/etablissements/groupements-hospitaliers-de-territoires



L'INVITÉ DE L'ANFH

L'UTILITÉ DE LA FORMATION POUR LA RÉUSSITE DES TRANSFORMATIONS

**UNE CONTRIBUTION
DE JEAN-PAUL GUILLOT,**
ANCIEN PRÉSIDENT DE L'ASSOCIATION
RÉALITÉS DU DIALOGUE SOCIAL

Pour autant qu'il soit pertinent, un projet de transformation réussi suppose une cohérence entre la structure définie, les procédures mises en place et les femmes et les hommes en charge de sa mise en place. Les Français sont généralement bons pour la conception des structures et se sécurisent souvent par l'émission de procédures. Par contre, le volet humain des transformations est régulièrement sous-estimé, et ce sous deux angles : l'adéquation des personnes aux nouvelles responsabilités et l'activité à exercer ; l'écoute des collectifs de travail, notamment des préoccupations et des propositions des représentants du personnel.

Des évolutions techniques et institutionnelles à intégrer

Les professionnels qui exercent à l'hôpital sont impactés par des évolutions techniques (évolutions des métiers) et institutionnelles (mise en place de GHT...). La formation a donc un rôle essentiel dans la réussite des transformations : en préparant toutes les personnes concernées sur le plan des compétences techniques de manière à ce qu'elles entrent en confiance dans l'exercice de leurs nouvelles activités et/ou responsabilités, mais aussi en préparant les encadrants

et les (futurs) représentants du personnel à déployer un dialogue social loyal et efficient. Celui-ci passe notamment par un dialogue engagé le plus en amont possible pour que les projets soient construits en prenant en compte les avis des personnes concernées et de leurs représentants.

La formation : outil et objet de dialogue social

Des formations communes « Qualité du dialogue social » ont été mises en place par l'ANFH dès 2014 pour former conjointement les personnels de direction, les cadres et les représentants du personnel aux bases du dialogue social : à quoi il sert, ses acteurs, ses modalités, ses conditions d'efficience, etc. Elles ont réuni 566 participants sur les trois dernières années. Au-delà du contenu technique, ces formations permettent aux acteurs de mieux se connaître, de reconnaître leurs rôles respectifs, de mettre la même réalité sous les mêmes mots alors qu'il y a souvent confusion entre ce qui relève de la consultation, de la concertation ou de la négociation par exemple.

L'ANFH a été précurseur. Emmanuelle Quillet, directrice générale, a présenté un bilan encourageant de ces formations communes lors du colloque ⁽¹⁾



« Des formations communes “Qualité du dialogue social” ont été mises en place par l’ANFH dès 2014 pour former conjointement les personnels de direction, les cadres et les représentants du personnel aux bases du dialogue social. »

du 8 mars dernier sur la formation au dialogue social dans la Fonction publique organisé par Europe & Société (E&S) et Réalités du Dialogue Social (RDS) avec l’ADF, la DGAFP, la FHF, Régions de France et les fédérations de fonctionnaires. E&S-RDS avait à cette occasion invité des

représentants des trois Fonctions publiques et les fédérations de fonctionnaires à faire part de leur point de vue et de leurs expériences sur l’enjeu de la formation au dialogue social. Le développement de ces formations communes est aujourd’hui encouragé dans tous les secteurs d’activité par la loi du 8 août 2016. Au-delà, le dialogue entre les représentants de la Fédération hospitalière de France et des organisations syndicales au sein de l’ANFH est l’occasion d’une écoute mutuelle des besoins des formations de l’ensemble des personnels hospitaliers pour définir les actions prioritaires en cherchant à concilier les attentes des parties.

(1) Les actes du colloque sont accessibles sur le site www.es-rds.eu



PARITARISME

« Organisée en 26 délégations, l'ANFH devait préserver la proximité de ce maillage local tout en s'adaptant à la nouvelle cartographie métropolitaine resserrée en 13 régions. »

LE BUREAU NATIONAL

GOVERNANCE

LA RÈGLE DU PARITARISME

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

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

INSTANCES NATIONALES

L'Assemblée générale (AG) se réunit une fois par an. Elle fixe la politique et les orientations de l'ANFH, arrête le projet stratégique et approuve le rapport et les comptes annuels.

Le Conseil d'administration (CA) met en application les décisions de l'Assemblée générale, vote le budget et fixe le cadre de l'organisation et des activités de l'Association.

Deux commissions émettent un avis sur certains sujets avant décision du Bureau national ou du Conseil d'administration : **la Commission de l'audit et des affaires financières (CAAF)**, et **la Commission d'études et développement de la formation permanente (CEDFP)**.

Le Bureau national (BN) est élu chaque année au sein du Conseil d'administration. Il pilote et suit la mise en œuvre des décisions du CA.

Le Comité de gestion national (CGN), pilote la collecte et en définit les règles de prise en charge du 0,2% - CFP / VAE / BC.

Le 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.



« L'ANFH affine sa nouvelle gouvernance territoriale. »

DE GAUCHE À DROITE :

LUC MORVAN (CGT), VICE-PRÉSIDENT

JEAN-CLAUDE BAYLE (CFDT)

LUC DELRUE (FO)

OLIVIER RASTOUIL (FHF),

AGNÈS LYDA-TRUFFIER (FHF)

ALAIN MICHEL (FHF), PRÉSIDENT

Organisée en 26 délégations, l'ANFH devait préserver la proximité de ce maillage local tout en s'adaptant à la nouvelle cartographie métropolitaine resserrée en 13 régions. Fin 2015, les instances ont ainsi décidé d'expérimenter des « bureaux uniques » (BU) au niveau des 7 nouvelles régions sur la période 2016-2017. Cette expérimentation s'est déroulée en plusieurs étapes, impliquant les différents acteurs sur un mode collaboratif et participatif : élections, état des lieux des pratiques, politiques appliquées pour les différents dispositifs, calendrier d'harmonisation utile de ces règles, projets inter-délégations et proposition d'une offre socle commune. Fin 2017, des questionnaires ont été envoyés aux membres des BU et des CRG, aux délégués régionaux ainsi qu'à leurs équipes et un bilan des activités et réalisations menées

a été dressé. Objectif : évaluer la place institutionnelle et le rôle des BU dans la gouvernance, la pertinence et la plus-value de leur action, les effets sur les organisations en délégation. Les résultats, restitués lors du CA de décembre 2017, mettent en lumière les acquis de cette démarche, à travers notamment certains points de convergence (travail collectif, fonctionnement des instances régionales, relations avec les partenaires, thèmes de formation transversaux...) et de difficultés (contraintes d'organisation, difficulté à homogénéiser des politiques...). L'analyse qualitative effectuée permet à présent d'engager des discussions politiques autour des grands axes de l'adaptation de l'ANFH à la réforme territoriale, qui devront être fixés avant les élections professionnelles dans la FPH de décembre 2018.

PROJET STRATÉGIQUE

LES PRIORITÉS 2016 – 2019

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

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

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

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

3 AXES

01. SE FORMER | SE RÉALISER

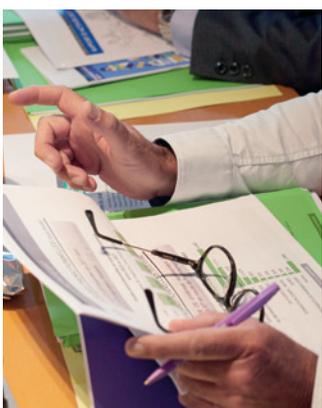
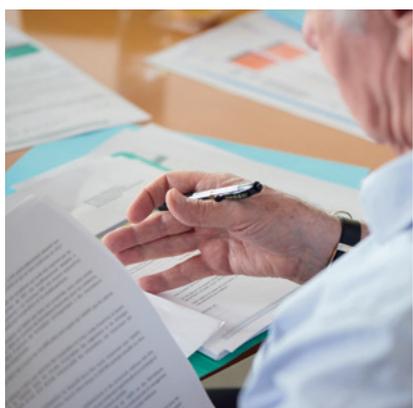
Soutien à l'évolution des compétences pour tous les agents, développement de la certification, des parcours qualifiants et de la promotion professionnelle.

02. ANTICIPER | SOUTENIR

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

03. CONNECTER | PARTAGER

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



« Pour une meilleure utilisation des fonds mutualisés. »

LE BUREAU NATIONAL

La mutualisation au service de la solidarité entre établissements et agents de la FPH est l'un des principes fondateurs de l'ANFH. Elle concerne aussi bien les moyens financiers (mutualisation de la cotisation : FORMEP, 4 % régional, FMEP, CFP) que les services, les outils, les projets, les partages d'expériences... À l'occasion de son inspection de 2016, l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) a d'ailleurs relevé les bénéfices de ce dispositif, pour le CFP et le FMEP notamment, s'agissant des agents de catégorie C, des établissements sociaux et médico-sociaux et/ou de petite taille. Certains axes d'amélioration ont toutefois été suggérés. C'est ainsi que l'IGAS invite l'ANFH à procéder à une mutualisation accrue, que ce soit au niveau régional ou national,

et de réduire la disparité d'utilisation entre délégations. À cet effet, l'ANFH a réuni un groupe de travail paritaire autour de 4 grands enjeux : favoriser une consommation plus soutenue des fonds mutualisés ; améliorer l'allocation de moyens de la mutualisation en fonction des besoins des établissements, des agents et des territoires ; faciliter l'articulation et la lisibilité des dispositifs ; dégager des moyens pour le déploiement de nouvelles offres, notamment en relation avec le CPF. Le groupe de travail a avancé selon un calendrier serré, entre juillet et décembre 2017, et le CA a pris des décisions dès fin mars 2018. Cette réactivité, mais aussi le caractère partagé et *in fine* unanime des décisions, confirment la capacité d'adaptation de l'ANFH et l'efficacité de son paritarisme.

DPC MÉDICAL

ORGANISATION ET ACTIONS 2017

Le CDPCMH, qui s'est réuni quatre fois au cours de l'année 2017, a été particulièrement attentif aux effets de la nouvelle réglementation du DPC, déjà constatés en 2016 et qui se sont confirmés en 2017.

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.

STÉPHANE DAVID PRÉSIDENT
JEAN-MARIE WOHL VICE-PRÉSIDENT

COMPOSITION PARITAIRE

Cinq représentants de la FHF dont trois présidents de CME et cinq représentants des intersyndicats de médecins :

→ **CMH** : coordination médicale hospitalière

→ **CPH** : confédération des praticiens des hôpitaux

→ **INPH** : inter-syndicat national des praticiens hospitaliers

→ **SNAM HP** : syndicat national des médecins chirurgiens spécialistes et biologistes

des hôpitaux publics
→ **Avenir Hospitalier**.

MISSIONS

Veiller à la collecte des fonds

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

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

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

Approuver un rapport annuel d'activité relatif au DPC.

+ de 48 000

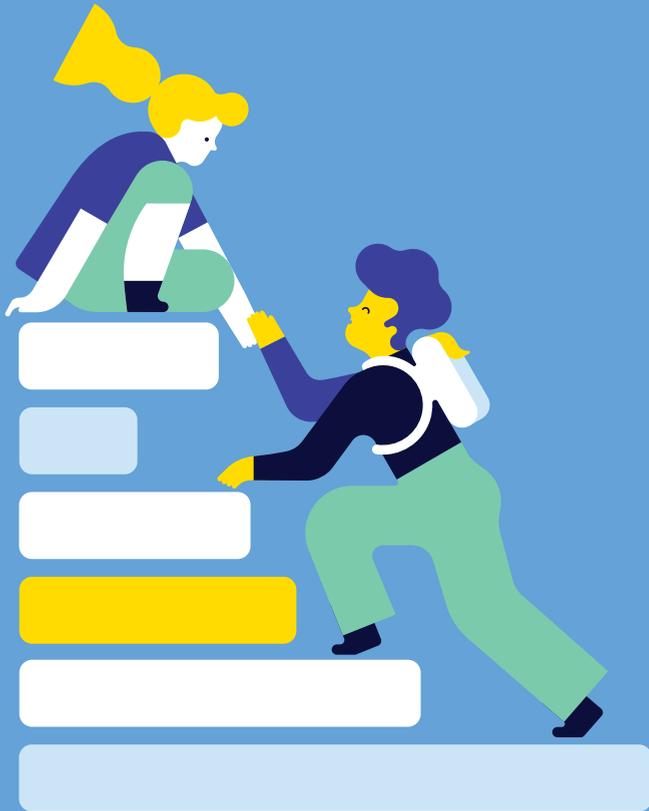
DÉPARTS PRIS EN CHARGE AU TITRE DU DPC MÉDICAL,
SOIT +18% PAR RAPPORT À 2016



Si la définition de parcours sur trois ans répond à un souhait de souplesse qui avait été exprimé par de nombreux professionnels, la détermination des priorités de DPC est insuffisamment adaptée à l'exercice hospitalier, et le passage de l'« ancien système » au nouveau DPC est encore aujourd'hui appréhendé avec difficulté par les personnels médicaux hospitaliers et les établissements. De ce fait, et même si la dynamique de formation ne faiblit pas dans son ensemble, avec cette année encore une augmentation significative du nombre de formations financées pour les médecins, le nombre d'actions de formation correspondant à des orientations prioritaires diminue de manière très importante. Le CDPCMH a eu l'occasion en 2017 de s'ouvrir de ces difficultés tant auprès de

l'ANDPC que du cabinet de la ministre. La nécessité de mieux adapter l'offre aux attentes des hospitaliers et à leur mode d'exercice, le besoin de simplification et de lisibilité dans les circuits d'inscription des organismes et les échanges d'information, le souhait d'une plus grande transversalité des orientations, ont été soulevés. Un travail en profondeur sur l'adaptation du dispositif devra être mené, notamment avec l'ANDPC, afin d'apporter les correctifs nécessaires. Dans le même temps, le CDPCMH souhaite travailler sur deux objectifs. D'une part, l'information et la sensibilisation des établissements et des personnels médicaux doit être accentuée : le nouveau circuit n'est sans doute pas totalement appréhendé et la connaissance de l'offre sur la plateforme de

l'ANDPC demeure partielle. D'autre part, le développement d'une offre de formation achetée par l'ANFH sur des thématiques demandées par le CDPCMH, relatives notamment aux aspects institutionnels et managériaux pour lesquels il existe aujourd'hui une attente croissante. Ainsi, dès 2018, une offre sera proposée et la communication sera renforcée. Les difficultés actuellement rencontrées ne doivent pas faire perdre de vue l'importance, tant pour les personnels médicaux que pour les établissements, d'une formation et d'un DPC structurés, répondant à la fois aux orientations et projets médicaux des établissements, et aux besoins de développement et d'évolution des individus. Le CDPCMH s'y montrera, en 2018 comme les années précédentes, particulièrement attentif.



SOLIDARITÉ

« Nous proposons plusieurs dispositifs d'information et d'accompagnement autour du CPF et du CEP. »

EMMANUELLE QUILLET
DIRECTRICE GÉNÉRALE DE L'ANFH

L'ANFH, L'OPCA DE LA FPH

CINQ FONDS COLLECTÉS

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

2,1 %

Plan de formation

Les établissements doivent consacrer au financement du plan de formation au minimum 2,1 % de leur masse salariale. Ce financement couvre le coût pédagogique, la rémunération, les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires. Cette cotisation est versée à titre volontaire à l'ANFH.

564 064 K€

collectés en 2017

0,50 % & 0,75 %

DPCM⁽²⁾

Les CHU et les autres établissements publics de santé consacrent respectivement au minimum 0,5 % et 0,75 % du montant des rémunérations des médecins, chirurgiens-dentistes et pharmaciens au financement de leur obligation de DPC. Ils doivent verser cette contribution (en tout ou partie) à l'ANFH pour bénéficier de la contribution sur le chiffre d'affaire de l'industrie pharmaceutique.

23 188 K€

collectés en 2017

0,2 %

CFP – VAE – BC⁽⁴⁾

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

59 809 K€

collectés en 2017

0,6 %

FMEP⁽⁵⁾

Les Études promotionnelles désignent des formations diplômantes et certifiantes du secteur sanitaire et social. Elles permettent aux agents d'évoluer dans la FPH. Cette contribution est obligatoirement versée à l'ANFH.

179 427 K€

collectés en 2017

827 M€

COLLECTÉS EN 2017

4,8 %

ESAT⁽⁶⁾

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

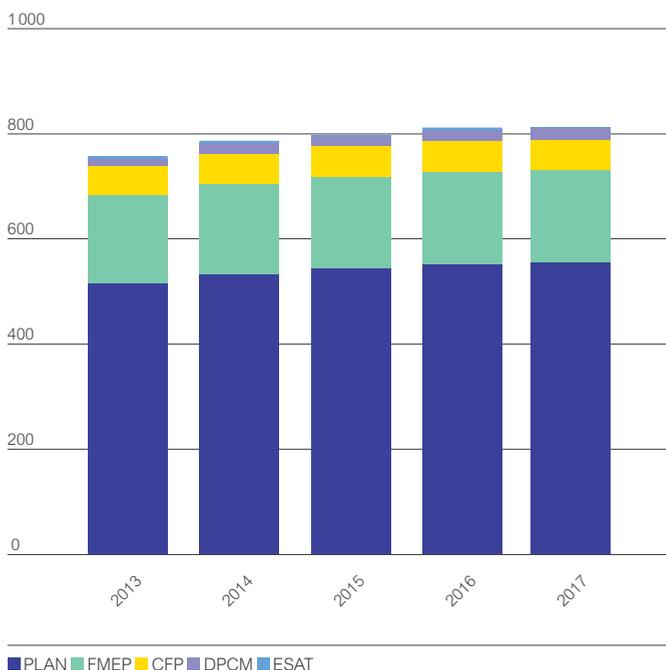
515 K€

collectés en 2017

LEXIQUE

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

ÉVOLUTION DE LA COLLECTE ENTRE 2013 ET 2017 (M€)



En 2017, la collecte totale s'élève à 827 M€ et est en augmentation de 2,36 % par rapport à 2016. Cette évolution s'explique par :

- l'évolution de la masse salariale des établissements (hors DPCM et nouvelles adhésions) de 1,8 % ;
- les nouvelles adhésions au Plan pour 3,9 M€ ;
- les nouvelles adhésions aux DPCM pour 0,3 M€.

*Hors cotisations sur exercices antérieurs, hormis pour le fonds ESAT

RÉFORME DE LA FORMATION

LES NOUVEAUX DISPOSITIFS ARRIVENT DANS LA FPH

« Il faut concrètement gérer le passage d'un dispositif à l'autre, et l'ANFH s'emploie à accompagner les établissements pour ce faire. »

ENTRETIEN AVEC EMMANUELLE QUILLET
DIRECTRICE GÉNÉRALE DE L'ANFH

Compte personnel de formation, conseil en évolution professionnelle... que changent ces nouveautés concrètement ?

Ces dispositifs sont issus de la loi de réforme de la formation du 5 mars 2014. Elle n'a été transposée, partiellement, qu'en 2017 à la Fonction publique : ainsi, le Compte personnel de formation (CPF) concerne désormais les agents FPH, tout comme le Conseil en évolution professionnelle (CEP), mais avec des différences par rapport au privé. Par exemple, dans le secteur privé, cette fonction de conseil est externalisée vers 5 opérateurs, mais dans la FPH, les employeurs conservent cette mission et l'ANFH en est chargée également. S'agissant du CPF, il est venu comme dans le privé se substituer au DIF, qui n'avait pas connu un très grand succès. Il faut donc concrètement gérer le passage d'un dispositif à l'autre, et l'ANFH s'emploie à accompagner les établissements pour ce faire.

Qu'apportent-ils à la palette de dispositifs existante ? Quels sont les avantages pour les agents ?

Par rapport au DIF, le CPF comporte des aspects nouveaux, notamment dans

le ciblage de publics prioritaires (publics faiblement diplômés ou en risque d'inaptitude). Mais, comme pour le DIF, son point faible est de ne pas faire l'objet d'un financement ciblé. C'est pourquoi l'ANFH a décidé de faire évoluer le FORMEP en « Fonds de qualification et CPF », afin d'apporter le concours d'un fonds spécifique au financement de certains dossiers : concrètement, des dossiers diplômants, certifiants et CléA. Pour les agents, comme pour les établissements, cela facilitera la prise en charge de ces dossiers.

Comment communique l'ANFH sur le CPF auprès des agents et des établissements ? Que propose l'ANFH ?

Nous proposons plusieurs dispositifs d'information et d'accompagnement. S'agissant du CPF, le site internet de l'ANFH comporte un espace dédié où les différents services, plaquettes d'information, FAQ... sont centralisés ; une animation s'y ajoutera bientôt qui pourra être utilisée tant par les établissements que les délégations pour des réunions d'information. Les délégations régionales organisent également des journées ou ateliers pour sensibiliser et informer les adhérents. Par ailleurs, l'ANFH



se charge d'un volet technique important, qui est l'articulation avec la Caisse des dépôts pour les informations permettant la décrémentation des comptes CPF, c'est-à-dire les formations typées « CPF » réalisées par les agents des établissements adhérents.

Pour autant qu'elles aient été renseignées par les établissements, elles seront transmises directement par l'ANFH à la Caisse des dépôts pour la mise à jour des comptes.

Pour le Conseil en évolution professionnelle, l'ANFH proposera à la rentrée des formations modulaires tant en direction des agents des services RH des établissements, que des salariés des délégations; il leur sera proposé de se former ensemble afin d'acquérir une culture commune autour de ce nouveau service.

« L'ANFH a décidé de faire évoluer le FORMEP en "Fonds de qualification et CPF", afin d'apporter le concours d'un fonds spécifique au financement de certains dossiers. »

L'articulation forte entre établissements et délégations est en effet un des gages de succès de ce dispositif.

De nouvelles évolutions se font jour dans le secteur privé... qu'en est-il de l'avenir ?

Effectivement, le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel introduit de nouvelles évolutions dans



le secteur privé : Compte personnel de formation en euros et non plus en heures, habilitation des organismes délivrant le Conseil en évolution professionnelle sur la base d'un cahier des charges... Il sera important que la transposition éventuelle de ces évolutions dans la fonction publique – et particulièrement la FPH – tienne compte des caractéristiques de notre secteur, dont le niveau d'exigence et de réalisation, en matière de formation, est très élevé.

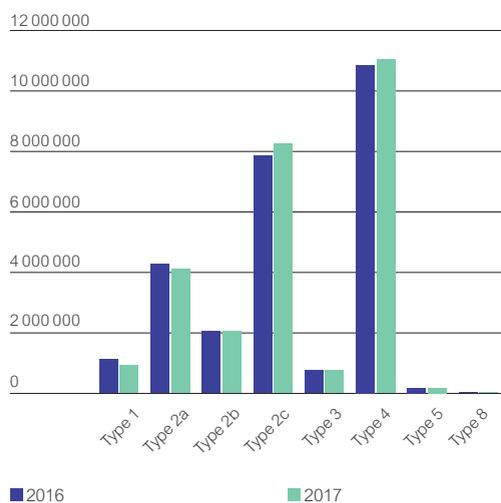
DE GAUCHE À DROITE :
BERTRAND LONGUET DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT
EMMANUELLE QUILLET DIRECTRICE GÉNÉRALE
ALICE PRIGENT DIRECTRICE ADJOINTE, PÔLE RH ET FINANCES
CATHERINE DUPIRE DIRECTRICE ADJOINTE, PÔLE DÉVELOPPEMENT DES SERVICES

ACTIONS DU PLAN DE FORMATION

ARTICULER LA FORMATION AVEC LA STRATÉGIE D'ÉTABLISSEMENT

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

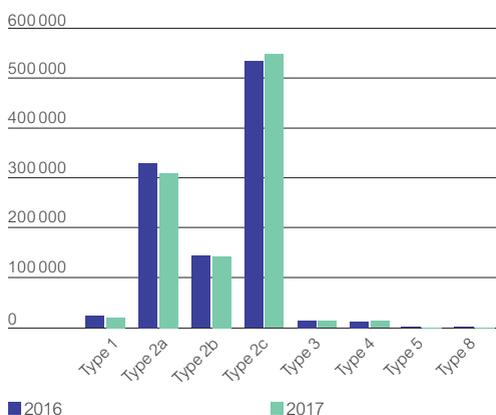
NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR TYPE EN 2016 ET 2017



Plus de 26,2 millions d'heures de formation ont été enregistrées sur le Plan de formation des établissements adhérents.

Le volume d'heures de formation diminue pour les actions de formation initiale (type 1), les actions d'adaptation immédiate au poste de travail (type 2a) et la VAE (type 8).

NOMBRE DE DÉPARTS EN FORMATION PAR TYPE EN 2016 ET 2017



En 2017, le nombre de départs en formation enregistrés au titre du Plan de formation des établissements adhérents diminue de 1% par rapport à 2016.

Seules les actions de développement des connaissances et compétences et acquisition de nouvelles connaissances et compétences (type 2c), les études promotionnelles (type 4), et les actions de conversion présentent une augmentation des départs en formation par rapport à 2016.

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.

+4,3%

DE DÉPENSES
DE FORMATION

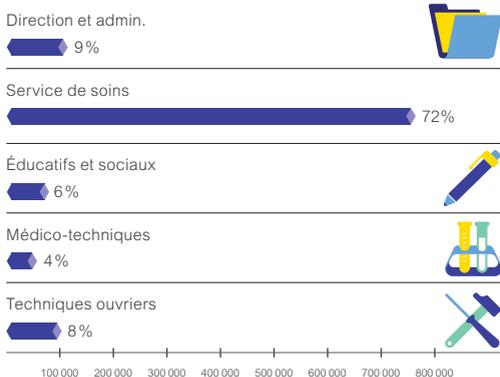
1 042 300

DÉPARTS EN FORMATION

2 274

ÉTABLISSEMENTS EMPLOYANT DES AGENTS
DE LA FPH ONT CONFIE EN 2017 À L'ANFH
LES FONDS RÉSERVÉS AU FINANCEMENT
DU PLAN DE FORMATION

DÉPARTS EN FORMATION GLOBAL AU TITRE DU PLAN DE FORMATION PAR FILIÈRE



En 2017, plus de 403 000 stagiaires relevant d'un service de soins sont partis au moins une fois en formation, représentant 740 700 départs en formation, soit 72 % de la totalité des départs enregistrés.

Au sein de cette catégorie, les personnels de rééducation représentent plus de 25 400 départs en formation.

Au global, le taux d'accès à la formation continue de progresser, et s'élève à 58,5 %, contre 58,0 % en 2016, et 57,1 % en 2015.

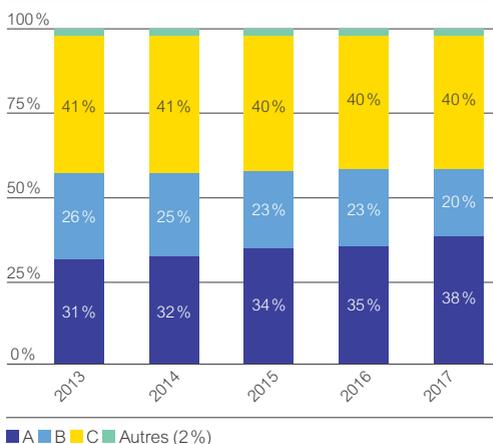
58,5%

TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION EN 2017
DANS LA FPH (ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS PLAN)

66%

DES DÉPARTS AU TITRE DU PLAN DE FORMATION
CONCERNENT DES AGENTS ÉLIGIBLES AU DPC,
SOIT + DE 600 000 DÉPARTS.

RÉPARTITION DES DÉPARTS EN FORMATION PAR CATÉGORIE A/B/C ENTRE 2013 ET 2017



La part des départs en formation d'agents de catégorie C reste prédominante. En 2017, cette catégorie représente 40 % des départs en formation enregistrés.

Le taux d'accès à la formation des agents de catégorie C se maintient autour de 50 % (49,7 %), soit près d'un agent sur deux des effectifs des établissements adhérents.

Autres : principalement emplois aidés ou non répartis.

DÉPARTS EN FORMATION

DES AGENTS ÉLIGIBLES AU DPC
SUR LE PLAN DE FORMATION 2017, PAR FILIÈRE
+ de 600 000 départs au titre du plan de formation concernant
des agents éligibles au DPC



6%

DES DÉPARTS
en formation concernent
la filière « médico-technique »



94%

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

ÉTUDES PROMOTIONNELLES

ACCÉDER À UN NOUVEAU DIPLÔME

Le FMEP représente 0,6 % de la masse salariale obligatoirement versé à l'ANFH. Ce fonds est réservé au financement des Études promotionnelles. La collecte s'est élevée à 179 427 k€ en 2017.

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 :

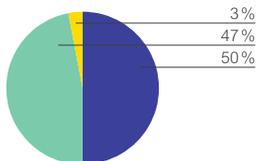
- le 2,1 % - Plan de formation (dont le FORMEP-Fonds régional mutualisé pour les études promotionnelles)
- le 0,6 % - FMEP (Fonds mutualisé des études promotionnelles);
- les financements mobilisés par l'ANFH auprès de partenaires (CNSA, ARS, FIPHP, Conseils régionaux, FSE...);
- sous conditions, le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

CONTRIBUTION DE CHAQUE FONDS

AU FINANCEMENT DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES

50%

DU FINANCEMENT des EP provient du FMEP.



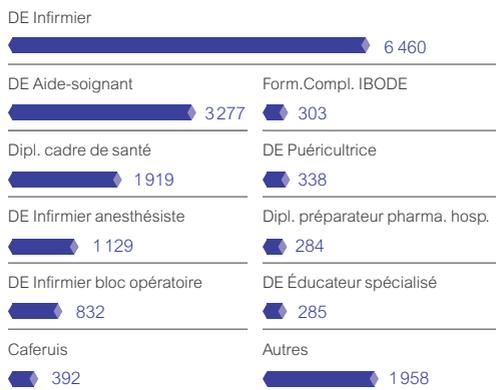
■ FMEP ■ PLAN ■ CFP

RÉPARTITION DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES EN COURS, PAR DIPLÔME EN 2017 (TOUS FINANCEMENTS CONFONDUS)

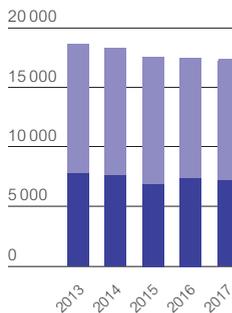


6 460

DIPLÔMES D'ÉTAT INFIRMIERS financés en EP en 2017



ÉTUDES PROMOTIONNELLES EN COURS DE FINANCEMENT ENTRE 2013 ET 2017 [EN NOMBRE DE STAGIAIRES, TOUS FONDS CONFONDUS]



En 2017, les études promotionnelles en cours de financement concernent plus de 17 100 agents, soit une diminution de 1 % par rapport à 2016, les charges augmentant quant à elles de 1,8 %. Sur ce total, la part des nouveaux départs en formation reste stable par rapport à 2016 (42 % des dossiers en cours).

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

17 177

ÉTUDES PROMOTIONNELLES
FINANCÉES EN 2017
(TOUS FINANCEMENTS CONFONDUS)



« Les Études promotionnelles permettent de répondre à la fois aux besoins de compétences de l'établissement et aux aspirations d'évolution des personnels. »

ÉLISA SAULAT

ATTACHÉE D'ADMINISTRATION HOSPITALIÈRE
EN CHARGE DE LA FORMATION CONTINUE,
EPSM (ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE SANTÉ
MENTALE) – LILLE MÉTROPOLE



Comment les Études promotionnelles (EP) sont-elles mises en place au sein de votre établissement ?

Les EP sont un dispositif à part entière. Chaque année, nous estimons les besoins au regard des travaux menés dans le cadre de la GPMC⁽¹⁾. Les besoins identifiés peuvent être financés tant par nos cotisations FMEP-FORMEP que par le plan de formation.

Comment se déroule la sélection des agents candidats ?

Nous passons un appel à candidature au sein de l'établissement pour chaque formation sur laquelle nous sommes prêts à accompagner un projet d'évolution. Avant de postuler, les agents doivent remplir les conditions requises pour l'inscription aux

formations/concours qu'ils souhaitent préparer.

Les formations les plus ciblées sont la formation Cadre de santé, la formation IDE et la formation AES.

Au terme de cet appel, un jury regroupant la directrice des ressources humaines, la directrice des soins et un membre d'encadrement de proximité sélectionne les candidats que nous souhaitons accompagner.

En 2017, nous avons notamment financé deux formations Cadres de santé d'une année, une formation Moniteur éducateur de trois années et une formation d'accompagnement socio-éducatif d'une année.

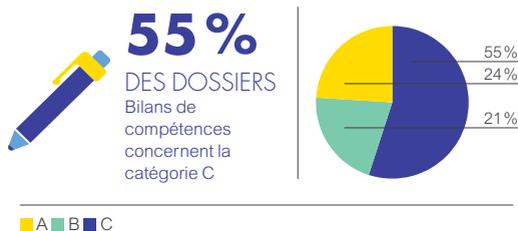
⁽¹⁾GPMC : Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences

DISPOSITIFS INDIVIDUELS

PROGRESSER DANS SON PARCOURS

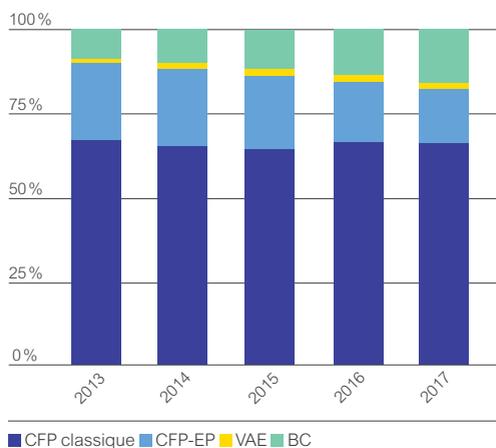
Le CFP-VAE-BC est une contribution de 0,2% de la masse salariale qui a donné lieu à une collecte de 59 809 k€ en 2017. Elle est obligatoirement versée à l'ANFH et finance les Congés de formation professionnelle, les congés pour VAE et pour Bilan de compétences. Les demandes de financement sont directement présentées par les agents auprès de l'ANFH.

RÉPARTITION DES DOSSIERS DE BILANS DE COMPÉTENCES ACCORDÉS EN 2017, PAR CATÉGORIE A/B/C



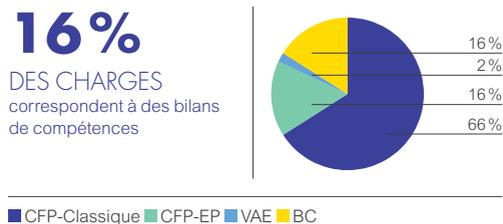
En 2017, le nombre de bilans de compétences accordés s'élève à plus de 5 000 dossiers, en hausse de 13% par rapport à 2016. 55% des bilans de compétences ont été accordés à des agents de catégorie C contre 58% en 2016, au profit des agents de catégorie A.

RÉPARTITION DES CHARGES DES DOSSIERS EN COURS DE FINANCEMENT SUR LE FONDS CFP, ENTRE 2013 ET 2017



En 2017, le nombre de dossiers en cours de financement au titre de l'agrément CFP diminue légèrement par rapport à 2016. Si la part des charges des BC augmente, cette dernière est compensée par la baisse de la part des études promotionnelles.

RÉPARTITION DES CHARGES 2017 DES DOSSIERS EN COURS DE FINANCEMENT SUR LE FONDS CFP, PAR TYPE



Les dossiers classiques en cours de financement représentent 66% des charges générées en 2017 au titre de l'agrément CFP.

2987

CFP (DOSSIERS CLASSIQUES) EN COURS DE FINANCEMENT EN 2017

1194

VAE EN COURS DE FINANCEMENT EN 2017

5079

BC FINANCÉS EN 2017



« Avoir un parcours atypique et un certain âge n'est pas synonyme d'échec. »

JEAN-MARC PANFILI
AVOCAT, ANCIEN INFIRMIER,
PUIS CADRE SUPÉRIEUR AU CENTRE
HOSPITALIER DE MONTAUBAN

Quel a été le déclic à l'origine de votre reconversion ?

J'ai exercé le métier d'infirmier au CH de Montauban pendant quinze ans avant de devenir cadre de santé puis cadre supérieur en 2009. C'est en effectuant un Bilan de Compétences en 2005 que je me suis naturellement orienté vers des études de droit.

J'ai choisi un Master 2 de droit public – droit de la santé en autofinancement partiel, et avec l'aide du DIF (Droit Individuel à la Formation).

Comment cette reconversion s'est-elle opérée ?

En 2011, après l'obtention de ce Master et d'un Diplôme d'Université Personnes vulnérables, et alors que pour la première fois était prévu le contrôle du juge judiciaire sur les mesures psychiatriques

sans consentement, j'ai préparé une thèse sur la protection des libertés et droits fondamentaux des malades mentaux pour l'obtention de mon doctorat en droit public. Je travaillais toujours en psychiatrie adulte et m'apprêtais à partir en retraite. J'ai déposé une demande de CFP qui a été acceptée, me permettant d'intégrer l'école des avocats de Toulouse en 2016.

Le doctorat en droit public dont j'étais titulaire me dispensait de passer l'examen d'entrée. J'ai pu suivre ma formation à temps plein tout en étant rémunéré à 80% de mon salaire. Je suis sorti 6^e de ma promotion en obtenant mon Certificat d'aptitude à la profession d'avocat (CAPA) le jour de ma retraite ! Aujourd'hui inscrit au barreau de Tarn-et-Garonne, je travaille dans le droit social et le droit de la santé.

DPC MÉDICAL

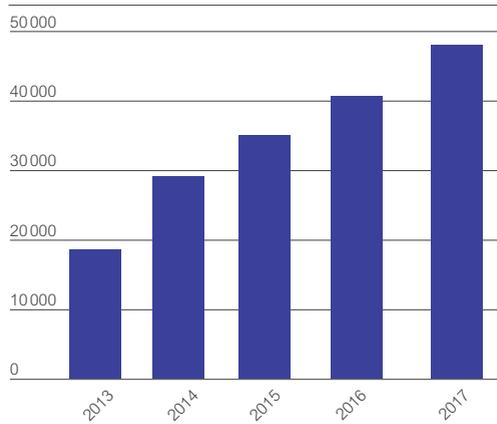
FINANCER LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU DES MÉDECINS

En 2017 l'ANFH a collecté 23 188 k€ destinés 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 triennale. L'adhésion à l'ANFH permet aux équipes médicales de bénéficier de l'accompagnement méthodologique et de financements complémentaires.

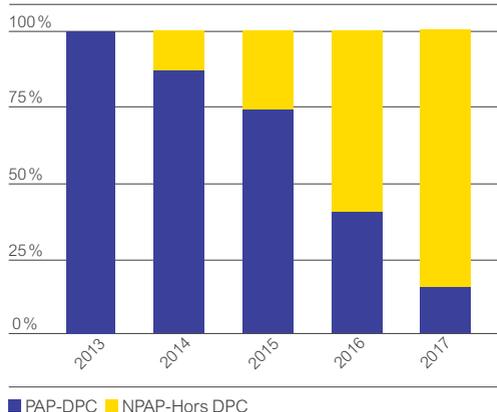
Le DPC est un dispositif initié par la loi HPST (2009) pour garantir la qualité et la sécurité des pratiques des professionnels de santé. La loi de modernisation de notre système de santé (2016) fait évoluer le DPC d'une logique de programme vers une logique de parcours. Les professionnels de santé ont l'obligation de s'engager dans un parcours triennal de DPC. Pendant cette période de 3 ans, chaque professionnel de santé doit participer au moins à deux actions parmi des actions de formation, des actions d'analyse de pratiques et des actions de gestion des risques. Au moins une de ces actions doit répondre aux orientations nationales prioritaires définies dans l'arrêté du 8 décembre 2015, être déposée sur la plateforme de l'ANDPC, être assurée par un organisme de DPC et utiliser des méthodes HAS.

DÉPARTS EN FORMATION PRIS EN CHARGE AU TITRE DU DPCM DEPUIS 2013



Plus de 48 000 départements en formation ont été pris en charge au titre de l'agrément DPC médical, soit une hausse de 18 % par rapport à 2016.

RÉPARTITION DES DÉPARTS EN FORMATION PRIS EN CHARGE AU TITRE DU DPCM PAR TYPE, DEPUIS 2013



Le nombre de départements en formation pour un programme ou une action non prioritaire (NPAP ou hors DPC*) continue d'augmenter significativement. Après une quasi-inversion des proportions entre 2015 et 2016, les NPAP représentent en 2017 85 % des départements pris en charge au titre du DPC médical.

* Sont pris en compte les différents formats de DPC ayant coexistés au cours des périodes couvertes.

601

ÉTABLISSEMENTS
ADHÉRENTS AU TITRE
DU DPC MÉDICAL

+ de 48 000

DÉPARTS PRIS EN CHARGE
AU TITRE DU DPCM EN 2017



« Favoriser la mixité
socioprofessionnelle
via le DPC, afin
d'enrichir les partages
d'expériences. »

ALAIN DUBOIS,

CADRE SUPÉRIEUR DE SANTÉ, RESPONSABLE
DU SERVICE DE FORMATION, COORDONNATEUR
DPC MÉDICAL ET NON MÉDICAL AU CENTRE
HOSPITALIER D'ESQUIROL



**De quelle manière le DPC
se déploie-t-il dans votre
établissement ?**

Les actions internes de DPC sont construites avec des concepteurs, puis validées par une commission DPC et enregistrées sur le site de l'ANDPC. Depuis 3 ans, nous élaborons aussi un plan de développement des compétences médicales : les médecins expriment les besoins pour l'année n+1, et la Commission médicale d'établissement (CME) statue, en collaboration avec les médecins responsables de pôle. Les médecins repèrent des congrès qui les intéressent et nous sollicitent en amont pour la prise charge. Au point de vue de la gestion, l'ANFH contribue au financement des actions DPC et nous redistribue l'abondement pharmaceutique pour la formation DPC médical.

**Pouvez-vous citer quelques
thèmes de formations
organisées dans le cadre
du DPCM ?**

Il s'agit pour la plupart de formations DPC que l'on ouvre au personnel médical, comme « La gestion de la violence en milieu hospitalier » ou « Les anti-dépresseurs en pratique ». Nous avons également les staffs médicaux qui sont reconnus comme formations DPCM. À l'avenir, nous comptons continuer la dynamique et l'implication du CH dans la mise en place d'actions DPCM en favorisant les départs en formation et plutôt les thèmes qui intéressent à la fois les médicaux, les paramédicaux et les pharmaciens : la mixité socioprofessionnelle enrichit les partages d'expériences et le développement des compétences.



PROXIMITÉ

« L'ANFH est un partenaire privilégié qui nous permet de mieux appréhender la formation de nos agents *via* le conseil, l'offre et la gestion. »

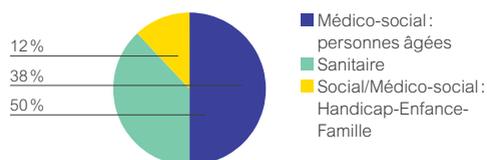
FLORENCE CHAMAYOU
RESPONSABLE DE FORMATION CONTINUE
AU CENTRE HOSPITALIER DE SAINT-GAUDENS

ACTION DE L'ANFH

SOUTENIR LA PROFESSIONNALISATION DES SERVICES DE FORMATION

2352 établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics cotisant à l'ANFH emploient, en 2017, 1 057 000 agents de la Fonction publique hospitalière (effectifs cotisants hors contrats aidés FPH). Ils consacrent au financement de la formation professionnelle de leurs agents de la FPH 2,9 % de leur masse salariale. 2 274 établissements sont adhérents au titre du plan de formation. 601 établissements sont adhérents à l'ANFH au titre du DPC médical.

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS PLAN, PAR SECTEUR



Avec vingt nouvelles adhésions enregistrées en 2017, l'ANFH compte 2 274 établissements adhérents au 2,1 %-Plan de formation, soit un taux d'adhésion de 96,7 %. Ces nouvelles adhésions concernent principalement le secteur sanitaire. Ce secteur représente 38 % des établissements adhérents, et 88 % des effectifs couverts.

ADHÉSION ET COTISATIONS

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

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

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

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS PLAN, PAR SECTEUR EN 2017



277

ADHÉRENTS

dans le secteur du médico-social/social : handicap-enfance-famille (représentant 4 % des effectifs)



1 125

ADHÉRENTS

dans le secteur du médico-social ; personnes âgées (représentant 9 % des effectifs)



872

ADHÉRENTS

dans le secteur du sanitaire (représentant 88 % des effectifs)

96,7%

ÉTABLISSEMENTS
ADHÉRENTS
AU 2,1 %- PLAN
DE FORMATION

601

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

2352

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



« L'ANFH, pour moi,
c'est le conseiller, le colla-
borateur, le partenaire
en formation. »

FLORENCE CHAMAYOU

RESPONSABLE DE FORMATION CONTINUE
AU CENTRE HOSPITALIER DE SAINT-GAUDENS

Comment travaillez-vous avec l'ANFH ?

Nous cotisons à l'ANFH pour le plan de formation des personnels paramédicaux depuis de nombreuses années, mais également depuis 2013 pour le DPC médical. L'ANFH est un partenaire privilégié qui nous permet de mieux appréhender la formation de nos agents via le conseil, l'offre et la gestion. L'ANFH joue un rôle important tant par le décryptage de textes réglementaires parfois épineux - ce qui nous permet de mieux cerner les enjeux et objectifs des réformes en cours - que par leurs services de veille informationnelle, comme la lettre de l'ANFH. Cette année, trois importantes réformes nous impactaient : celle concernant les GHT, qui nécessite une grande implication de la filière en termes de mutualisation,

la mise en place du CPF dans le cadre de la réforme de la formation et la réforme du DPC. Par le biais d'ateliers de sur la réglementation, de séminaires permettant aux responsables de formation d'échanger sur les pratiques, et de conférences-ateliers tout au long de l'année, l'ANFH nous accompagne dans ces processus d'évolution.

Qu'apporte le logiciel Gesform ?

Il nous permet de gérer tout le processus de formation. Je m'en sers pour saisir mes actions de formation, suivre l'historique des formations, éditer des statistiques et réaliser des extractions me permettant de fournir des indications aux instances représentatives du personnel. C'est un véritable outil de pilotage pour la formation professionnelle.

PARTENARIATS 2017

16 763 K€ DE FINANCEMENTS COMPLÉMENTAIRES

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

EMPLOIS D'AVENIR

Dans l'objectif d'offrir une véritable insertion professionnelle aux jeunes peu qualifiés, l'État et l'ANFH ont signé, depuis 2013, des conventions visant à permettre à ces jeunes en emploi d'avenir d'acquérir des compétences nouvelles, de se professionnaliser et d'accéder aux formations diplômantes.

En 2017, 4 722 k€ ont été investis dans ces parcours.

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.

724 stagiaires formés grâce aux financements du FIPHFP en 2017

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

FONDS SOCIAL EUROPÉEN (FSE)

2 régions mobilisent un cofinancement du Fonds social européen dans le cadre de formations aux « compétences clés » ou de formations certifiantes de niveau IV et V (notamment auprès d'agents des filières administrative, technique et socio-éducative).

CNSA

CAISSE NATIONALE DE SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE

En 2017 :

→ 741 stagiaires ont bénéficié de l'accord-cadre CNSA. Les infirmiers et les aides-soignants sont les deux catégories de professionnels qui ont le plus fortement bénéficié des actions de formation financées dans ce cadre. Par ailleurs, 65 % des bénéficiaires sont les établissements sociaux et médico-sociaux.

→ 384 stagiaires (355 aides-soignants et 29 accompagnants éducatif et social) ont été formés à la fonction d'assistants de soin de gérontologie (ASG).

CONSEILS RÉGIONAUX ET ARS

10 délégations régionales ANFH bénéficient d'un partenariat financier avec un Conseil régional : financements de parcours qualifiants, études promotionnelles, emplois d'avenir...

7 délégations régionales ANFH bénéficient d'un partenariat financier avec une ARS : études métiers, projets régionaux autour de la QVT ou prévention des risques professionnels, formations ciblées sur certaines thématiques (autisme, achat public...), appui au développement des formations en ligne...

3 692 K€

SUBVENTION
REÇUE DU FIPHPF

4 174 K€

SUBVENTION
REÇUE DE LA CNSA

3 793 K€

SUBVENTIONS REÇUES
DES CONSEILS RÉGIONAUX
ET DES ARS

215 K€

SUBVENTIONS REÇUES
DU FONDS SOCIAL
EUROPÉEN



« La clé d'un projet de cette ampleur est la communication entre ses acteurs. »

ÉLISABETH DEWANCKEL

CHARGÉE DE MISSION ARACT BRETAGNE

Quels sont vos objectifs ?

Nous expérimentons des démarches et actions afin de proposer des méthodologies promptes à améliorer les conditions de travail, en capitalisant des expériences. Lancé en 2017, le cluster QVT³ Établissements contribue aux travaux travaux du ministère de la Santé, de la HAS et du Plan régional santé travail en impliquant l'ensemble des partenaires régionaux.

Comment fonctionne-t-il ?

Le projet a accompagné sept centres hospitaliers, qui ont chacun mobilisé un trinôme pour piloter et animer leur projet (direction, représentant du personnel, membre de la CME), un groupe de travail avec des professionnels de différents métiers et un comité de pilotage stratégique. Le groupe de travail

a réalisé un état des lieux sur la QVT dans un service spécifique, l'analyse d'une problématique issue de l'état des lieux, la proposition d'actions d'amélioration et leur mise en œuvre. L'Aract a accompagné les établissements jusqu'au partage des retours d'expérience.

En quoi consiste le partenariat avec l'ANFH ?

Il s'est fondé sur des objectifs territoriaux et opérationnels communs. Membre du groupe technique régional du projet, l'ANFH nous apporte sa connaissance du secteur et les témoignages des établissements vis-à-vis du cluster. Les premiers retours ayant été positifs et le partenariat fructueux, nous avons lancé une seconde action à destination des EHPAD, notamment cofinancée par l'ARS et l'ANFH.

⁽¹⁾Aract: Agence régionale pour l'aménagement des conditions de travail.

⁽²⁾Anact: Agence nationale pour l'aménagement des conditions de travail, au service des partenaires sociaux et entreprises.

⁽³⁾QVT: Qualité de vie au travail.

⁽⁴⁾ARS: Agence régionale de santé Bretagne.

L'OFFRE DE FORMATION DE L'ANFH

DES ACTIONS CLÉS EN MAIN

En 2017, l'ANFH s'est mobilisée pour accompagner les établissements sur le champ de l'achat de formation : développer l'offre de formation accessible aux adhérents et aux agents, faciliter et sécuriser les achats de formation, contribuer à la mise en place d'achats de formation mutualisés (GHT, GCSMS...).

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 permettent de répondre aux besoins en formation communs à une majorité d'établissements. Prise en charge des patients ou résidents, RH, management, prévention et sécurité, logistique, gestion administrative, GHT... : en 2017, plus de 35 000 stagiaires ont participé à une action de formation organisée par l'ANFH, dont 19 988 avec un financement de la formation sur les fonds mutualisés. De nombreux adhérents ont également eu recours à leur Délégation pour déployer, au sein de leur établissement ou groupement, une formation achetée par l'ANFH. L'ANFH agissant en tant que « centrale d'achat » pour le compte des établissements, ils peuvent commander ces formations, sans mise en concurrence préalable.

ACHAT DE FORMATION DES OUTILS ET UN ACCOMPAGNEMENT DE PROXIMITÉ

Pour accompagner les adhérents dans la dématérialisation et la sécurisation de leurs achats de prestations de formation, l'ANFH met à leur disposition une plateforme d'achat en ligne. En 2017, 75 consultations ont été déposées sur cette plateforme et 3 915 organismes de formation y sont désormais inscrits. L'ANFH propose également l'outil en ligne ALFRESCO d'aide à la conduite des achats de formation. Il propose aux acheteurs de formation des guides, fiches pratiques et documents-type (cahier des charges, convention de formation...), enrichis en 2017 notamment pour ce qui concerne l'achat groupé inter-établissements. Un accompagnement de proximité est proposé, avec des journées régionales et ateliers proposés par les Délégations régionales sur la thématique de l'achat public de formation.

19988

STAGIAIRES
ONT PARTICIPÉ À UNE
AFR OU UNE AFN
FINANCÉE SUR LES
FONDS MUTUALISÉS

15516

STAGIAIRES
ONT PARTICIPÉ À UNE
AFC ORGANISÉE PAR
LES DÉLÉGATIONS

GROUPEMENTS HOSPITALIERS DE TERRITOIRE

En articulation avec le plan national DGOS d'accompagnement des GHT, l'ANFH a enrichi son offre de formations « GHT », l'a déployée au plan régional, en inter ou intra-GHT, et soutenue financièrement. Les formations :

- Coopérations & complémentarités territoriales.
- Résolution de cas pratiques en équipes de direction.
- Mettre en œuvre des organisations médicales et soignantes autour des filières du PMP et du PSP.
- Coordination de la formation continue au sein d'un GHT (formation-action) / Responsables et chargés de formation au sein de GHT.
- Système d'Information Convergent (parcours modulaire).

En 2017, de nombreux GHT se sont emparés de ces formations proposées par l'ANFH, pour aider à construire la coordination de la formation entre les établissements. Inscrire la formation dans l'ambition du GHT, déterminer la gouvernance qui permettra de se coordonner tout en préservant le rôle de l'employeur et des instances de chaque établissement, construire un premier Plan de formation partagé, décliner le Projet médical et le Projet de soins partagés, rapprocher les calendriers ou organiser des premiers achats de formation mutualisés... Tels sont les nombreux chantiers auxquels les sessions de formation ont pu contribuer selon le témoignage des DRH, responsables et chargés de formation qui y ont participé tout au long de l'année.

L'OFFRE DE SERVICES DE L'ANFH

ACCOMPAGNER LES POLITIQUES FORMATION / RH

En 2017, l'ANFH a poursuivi son action pour renforcer l'articulation de la formation avec les évolutions de l'environnement et les stratégies des établissements de la Fonction publique hospitalière. Il s'agit à la fois de soutenir les démarches de Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) et de développer des projets thématiques à même d'accompagner les adhérents dans leur réponse aux enjeux actuels.

CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

Les cartographies régionales déployées par l'ANFH sont associées à une analyse prévisionnelle pour recueillir les problématiques et évolutions des métiers de la FPH et des besoins en compétences.

Les indicateurs-métiers produits alimentent la stratégie des établissements et leur permettent de les situer par rapport aux données de leur secteur d'activité ou territoire. En 2017, la publication nationale « Cartographier les métiers », conçue à partir des résultats des 18 cartographies déployées par les Délégations ANFH, a permis de faire connaître les données et indicateurs-métiers consolidés, portant sur plus de 600 000 agents (58 % de la FPH) : âge des agents, répartition par métier, profil des non-soignants, situations de faisant-fonction. Elle met également en évidence les plans d'actions et nouvelles formations développées par les Délégations, en réponse aux besoins mis en évidence par les cartographies et études-métiers.



PROJETS THÉMATIQUES

Des projets, mobilisant des financements spécifiques, sont régulièrement engagés au niveau régional ou interrégional par les délégations ANFH. Ces projets proposent aux adhérents une offre de prestations de formation, couplée à des prestations de conseil personnalisés, sur des thématiques nouvelles, innovantes ou structurantes pour le secteur. Par exemple, en 2017, l'ANFH a poursuivi ses efforts pour :

- **Soutenir les établissements** dans la mise en place de démarches de qualité de vie au travail ou de prévention des RPS.
 - **Appuyer les directions** des ressources humaines dans la mise en place de dispositifs en faveur du maintien dans l'emploi ou de politiques en faveur du handicap.
 - **Accompagner la montée en compétences** et en qualification des personnels des filières techniques et logistiques.
 - **Permettre aux encadrants** et aux personnels d'accéder à de nouveaux outils innovants de formation à distance (serious games, blended learning...).
- Quelques exemples de projets développés en 2017 : SAFITECH, Maintien dans l'emploi, PRODIG, RSE, H 300, HAPII, RPS, Santé au travail...

58%

DES AGENTS DE LA FPH SONT
COUVERTS PAR LA CARTOGRAPHIE
DES MÉTIERS PUBLIÉE EN 2017

465

ÉTABLISSEMENTS
ÉQUIPÉS DE
GESFORM GPMC

1 532 59

UTILISATEURS DU SITE
ANFH.FR

gesform
gesplan

LOGICIELS DE GESTION

GESFORM, GESPLAN, GESFORM
EVOLUTION

Pour gérer l'ensemble du processus de formation, l'ANFH met actuellement à disposition de ses adhérents le logiciel GESFORM : 979 établissements sont équipés de Gesform, dont 465 avec Gesform GPMC. 1 007 établissements bénéficient par ailleurs de Gesplan.

L'ANFH se mobilise pour la préparation du logiciel Gesform évolution à destination des établissements adhérents. Pour mémoire, il s'agit du nouveau logiciel destiné à l'ensemble des établissements adhérents et aux délégations régionales, ces dernières ont été installées en 2016. En 2017, l'ANFH a poursuivi activement ses travaux par la validation des cahiers des charges en collaboration étroite avec 13 établissements associés depuis le début du projet. Les développements informatiques sont en cours. 3 sites pilotes ont pu être déterminés. Ils seront associés aux tests préalables à la phase de pilotage.

Une plaquette de présentation des fonctionnalités de Gesform Évolution a été diffusée en fin d'année 2017 et un kit de présentation a été fourni aux délégations régionales. D'importants travaux tant sur le plan technique que de l'organisation relatif au déploiement de Gesform Évolution (auprès de plus de 2 200 établissements) sont en cours et se poursuivront en 2018.

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



UN SITE WEB

L'ANFH.fr a été conçu en design adaptatif, le site est ergonomique, il facilite la consultation de ses ressources documentaires.

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

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

www.anfh.fr

DATADOCK

Les instances de l'ANFH ont fait le choix de contribuer au mouvement général visant à favoriser l'amélioration de la qualité des organismes de formation. DATADOCK contribuera à garantir la qualité des organismes de formation auxquels les établissements de la FPH font appel.

LES SUPPORTS DE COMMUNICATION DE L'ANFH

DES INFORMATIONS POUR LES ÉTABLISSEMENTS

LA LETTRE DE L'ANFH ET SES HORS-SÉRIE

Les principales thématiques abordées dans la LDA en 2017 ont été les suivantes :

→ **Janvier 2017** : dossier « Une offre adaptée pour tous les établissements sociaux et médico-sociaux ».

→ **Mai 2017** : dossier « Fonction publique hospitalière : les métiers émergents ou en développement ».

→ **Octobre 2017** : dossier « Coordination de la formation dans les GHT ».



DES GUIDES & DES SUPPORTS DE COMMUNICATION

POUR INFORMER

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. Ils sont rassemblés dans la rubrique publications d'ANFH.fr

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



LE PRIX ANFH

Chaque année, l'ANFH organise le prix ANFH qui valorise les actions innovantes, originales et transférables, destinées à renforcer les politiques de ressources humaines, de formation et de développement des compétences de ses établissements adhérents.

LE PALMARÈS 2017

La remise des prix s'est déroulée lors de l'assemblée générale en juin :

→ Grand prix ANFH :

CH Avranches-Granville, l'action « Le chemin clinique du patient poly-traumatisé », optimise la prise en charge du traumatisé grave.

→ Catégorie management et organisation du travail (en partenariat avec l'EHESP) :

le CH de Laon pour le projet « Vis ma Vie » qui crée du lien et améliore la coopération entre les services.

→ Catégorie DPC médical et paramédical :

le CHU de Carpentras pour l'action « La chambre des erreurs, stimuler la vigilance de tous dans la prise en charge des patients ».

→ Catégorie amélioration de la qualité des soins et prise en charge des patients :

le CHD Georges Daumézon pour « Un jardin de soins et de santé » « un jardin qui soigne les troubles psychiatriques ».

LES VIDÉOS DU PRIX ANFH 2017



Avranches-Granville - Le chemin clinique du patient traumatisé



Laon - Vis ma vie



Carpentras - La chambre des erreurs



Georges Daumézon - Jardin de soins et de santé

Toutes les vidéos de l'ANFH sur Youtube : www.youtube.com/ANFHfilm

L'ANFH

26 DÉLÉGATIONS RÉGIONALES

En 2017, **20 nouvelles structures** totalisant plus de **7 000 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 : **8 nouveaux établissements ont adhéré** à la démarche.

ANFH ALPES

alpes@anfh.fr
www.anfh.fr/alpes

96 établissements adhérents plan de formation

27 établissements adhérents DPC médical

6 GHT

ANFH ALSACE

alsace@anfh.fr
www.anfh.fr/alsace

67 établissements adhérents plan de formation

25 établissements adhérents DPC médical

3 GHT

ANFH AQUITAINE

aquitaine@anfh.fr
www.anfh.fr/aquitaine

141 établissements adhérents plan de formation

40 établissements adhérents DPC médical

6 GHT

ANFH AUVERGNE

auvergne@anfh.fr
www.anfh.fr/auvergne

109 établissements adhérents plan de formation

10 établissements adhérents DPC médical

3 GHT

ANFH BASSE-NORMANDIE

bassenormandie@anfh.fr
www.anfh.fr/basse-normandie

78 établissements adhérents plan de formation

16 établissements adhérents DPC médical

6 GHT

ANFH BOURGOGNE

bourgogne@anfh.fr
www.anfh.fr/bourgogne

124 établissements adhérents plan de formation

23 établissements adhérents DPC médical

7 GHT

ANFH BRETAGNE

bretagne@anfh.fr
www.anfh.fr/bretagne

120 établissements adhérents plan de formation

28 établissements adhérents DPC médical

8 GHT

ANFH CENTRE

centre@anfh.fr
www.anfh.fr/centre

138 établissements adhérents plan de formation

20 établissements adhérents DPC médical

6 GHT

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE

champagneardenne@anfh.fr
www.anfh.fr/champagne-ardenne

68 établissements adhérents plan de formation

14 établissements adhérents DPC médical

4 GHT

ANFH CORSE

corse@anfh.fr
www.anfh.fr/corse

7 établissements adhérents plan de formation

6 établissements adhérents DPC médical

2 GHT

26

DÉLÉGUÉS RÉGIONAUX

32

CONSEILLERS FORMATION

154

CONSEILLERS EN GESTION DE FONDS

26

CONSEILLERS EN DISPOSITIFS INDIVIDUELS

ANFH FRANCHE-COMTÉ

franchecomte@anfh.fr

www.anfh.fr/franche-comte

53 établissements adhérents plan de formation

18 établissements adhérents DPC médical

5 GHT

ANFH LORRAINE

lorraine@anfh.fr

www.anfh.fr/lorraine

100 établissements adhérents plan de formation

27 établissements adhérents DPC médical

4 GHT

ANFH PAYS DE LA LOIRE

paysdelaloire@anfh.fr

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

181 établissements adhérents plan de formation

26 établissements adhérents DPC médical

5 GHT

ANFH GUYANE

anfh.guyane@anfh.fr

www.anfh.fr/guyane

3 établissements adhérents plan de formation

ANFH MARTINIQUE

martinique@anfh.fr

www.anfh.fr/martinique

15 établissements adhérents plan de formation

6 établissements adhérents DPC médical

1 GHT

ANFH PICARDIE

picardie@anfh.fr

www.anfh.fr/picardie

87 établissements adhérents plan de formation

25 établissements adhérents DPC médical

6 GHT

ANFH HAUTE-NORMANDIE

hautenormandie@anfh.fr

www.anfh.fr/haute-normandie

77 établissements adhérents plan de formation

14 établissements adhérents DPC médical

5 GHT

ANFH MIDI-PYRÉNÉES

midipyrenees@anfh.fr

www.anfh.fr/midi-pyrenees

112 établissements adhérents plan de formation

33 établissements adhérents DPC médical

8 GHT

ANFH POITOU-CHARENTES

poitoucharentes@anfh.fr

www.anfh.fr/poitou-charentes

90 établissements adhérents plan de formation

26 établissements adhérents DPC médical

5 GHT

ANFH ILE-DE-FRANCE

iledefrance@anfh.fr

www.anfh.fr/ile-de-france

130 établissements adhérents plan de formation

21 établissements adhérents DPC médical

15 GHT

ANFH NORD-PAS DE CALAIS

nordpasdecalais@anfh.fr

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

95 établissements adhérents plan de formation

34 établissements adhérents DPC médical

8 GHT

ANFH PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

provence@anfh.fr

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

145 établissements adhérents plan de formation

34 établissements adhérents DPC médical

6 GHT

ANFH LANGUEDOC-ROUSSILLON

languedocroussillon@anfh.fr

www.anfh.fr/languedoc-roussillon

95 établissements adhérents plan de formation

24 établissements adhérents DPC médical

6 GHT

ANFH OCÉAN INDIEN

oceanindien@anfh.fr

www.anfh.fr/ocean-indien

8 établissements adhérents plan de formation

3 établissements adhérents DPC médical

1 GHT

ANFH RHÔNE

rhone@anfh.fr

www.anfh.fr/rhone

122 établissements adhérents plan de formation

28 établissements adhérents DPC médical

6 GHT

ANFH LIMOUSIN

limousin@anfh.fr

www.anfh.fr/limousin

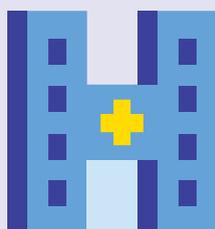
74 établissements adhérents plan de formation

16 établissements adhérents DPC médical

1 GHT

L'ANFH EN CHIFFRES 2017

2,1% - PLAN DE FORMATION



96,7%

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
À L'ANFH EN 2017

pour la gestion du 2,1%-Plan de formation,
soit 97,5% des agents de la FPH
(hors AP-HP)



1 042 300

départs en formation
enregistrés au titre du Plan
de formation

2987

agents en cours de CFP
(dossiers classiques)



1 194

agents en cours de VAE
au titre du 0,2% - CFP/
VAE/BC

5079

Bilans de
compétences
financés



ADHÉRENTS

2274

ÉTABLISSEMENTS
ADHÉRENTS À L'ANFH

pour la gestion du 2,1%-Plan de formation
soit plus de 956 700 agents concernés

601

ÉTABLISSEMENTS
ADHÉRENTS À L'ANFH

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

RÉPARTITION DE LA COLLECTE



564 064 K€

2,1% PLAN DE FORMATION

179 427 K€

0,6% ÉTUDES PROMOTIONNELLES

23 188 K€

0,5% ET 0,75% DPC MÉDICAL

59 809 K€

0,2% CFP/VAE/BC

515 K€

ESAT

ÉTUDES PROMOTIONNELLES



17 177

ÉTUDES FINANCÉES EN 2017

(tous financements confondus)

DONNÉES FINANCIÈRES



+827 M€

COLLECTÉS EN 2017

58,5%

DE TAUX D'ACCÈS
À LA FORMATION
DANS LA FPH
(au titre du plan de formation)

WWW.ANFH.FR

ANFH

Siège
265, rue de Charenton
75012 Paris

01 44 75 68 00

communication@anfh.fr
www.ANFH.fr

 @ANFH_

