

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017

HAUTE-NORMANDIE



J'ai le plaisir de vous faire parvenir le rapport d'activité 2017 de l'ANFH Haute-Normandie. Les données relatives à nos activités sur 2017 présentées dans ce fascicule témoignent des travaux et efforts menés par nos adhérents, les membres de nos instances et l'équipe ANFH Haute-Normandie. La déclinaison sur nos territoires des 3 axes du projet stratégique de l'ANFH est aujourd'hui clairement identifiable.

Se former/se réaliser : les profils des participants inscrits sur les formations financées et achetées par l'ANFH ont évolué et sont désormais mieux corrélés aux filières du répertoire des métiers de la FPH. Par ailleurs, l'offre de formation permettant d'accompagner et de sécuriser les parcours des agents s'accroît d'année en année, permettant le développement des compétences clés, les préparations aux concours, les FAE, le maintien dans l'emploi et la préparation de la seconde partie de carrière ou encore des formations certifiantes telles que le parcours achat.

Anticiper/soutenir : l'augmentation des commandes de formation tant sur les actions définies dans le cadre de nos politiques que celles achetées pour nos établissements démontre une évolution à la fois quantitative et qualitative de nos services. Nos adhérents sont de plus en plus nombreux à se saisir de l'offre ANFH et n'hésitent pas à revenir vers notre délégation pour solliciter du soutien.

Connecter/Partager : des premières formations en ligne sont financées dans le cadre de notre Plan d'Actions Régionales, les retours sont encourageants. Nous devons donc poursuivre la mise en place de modalités innovantes de formation, permettant dans les situations contraintes de nos organisations de maintenir un bon niveau de compétences et de s'ouvrir à de nouveaux savoir-faire pour tous les professionnels de nos établissements.

Ce dernier sujet anime les deux délégations régionales de Normandie. Grâce à cette énergie commune nous pourrions étayer encore nos travaux sur ce dernier axe, dans la perspective du bilan du projet stratégique 2016 – 2019.

SOMMAIRE

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

UNE EXPERTISE POUR GÉRER ET FINANCER ÉTABLISSEMENTS ET COLLECTE

76 établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics adhérents au 2,1 % – Plan de formation en région Haute-Normandie emploient en 2017, 33 127 agents de la Fonction publique hospitalière.

Concernant le Développement professionnel continu médical DPCM, 17 établissements confient leur contribution à l'ANFH Haute-Normandie. Ils consacrent au financement de la formation professionnelle et du Développement professionnel continu (DPC) respectivement 2,9 % et 0,50 % ou 0,75 % de leur masse salariale.

L'ANFH, OPCA DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

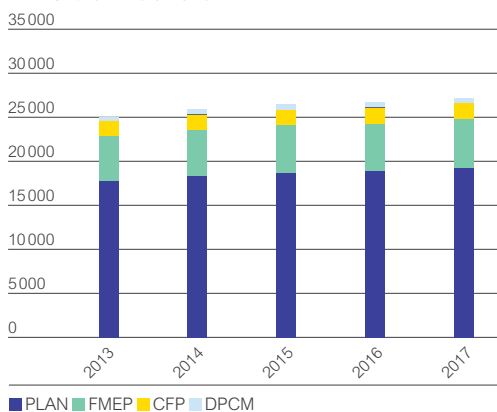
- mobilise des fonds mutualisés au service des projets de formation des établissements et des agents ;
- noue des partenariats et recherche des financements complémentaires ;
- contribue à l'optimisation des budgets formation ;
- prend en charge l'avance de frais, le règlement des factures et des frais.

L'ANFH COLLECTE ET GÈRE 5 FONDS

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

ÉVOLUTION DE LA COLLECTE

PAR FONDS DEPUIS 2013



En 2017, le total des cotisations s'élève à 27 523 K€ contre 27 036 K€ en 2016, soit une augmentation de 1,8%. Cette évolution est inférieure à celle enregistrée au niveau national (2,4%).

76

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

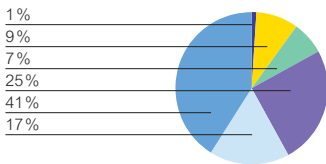
100%

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
AU 2,1% - PLAN DE FORMATION

100%

D'AGENTS DE LA FPH EMPLOYÉS
PAR LES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS

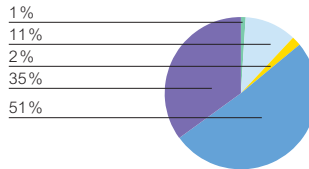
RÉPARTITION DE LA COLLECTE 2,1% - PLAN DE FORMATION PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



■ Moins de 50 agents
■ De 50 à 149 agents

La délégation enregistre 19 499 K€ de cotisations au titre du 2,1%-Plan de formation, qu'elle gère pour le compte des établissements adhérents. 66% de ce montant provient des établissements de plus de 1 000 agents.

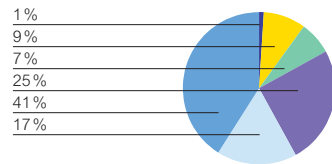
RÉPARTITION DE LA COLLECTE 0,5% OU 0,75% - DPC MÉDICAL PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



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

En 2017, les cotisations versées au titre du DPC médical s'élèvent à 544 K€ et concernent principalement les établissements de 1 000 à 4 999 agents.

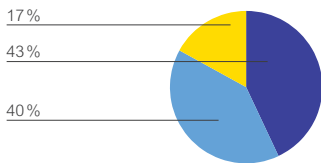
RÉPARTITION DE LA COLLECTE 0,6% - ÉTUDES PROMOTIONNELLES ET 0,2% - CFP/VAE/BC PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



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

Les cotisations versées au titre du 0,6%-Fmep et du 0,2%-CFP/VAE/BC s'élèvent respectivement à 5 575 K€ et 1 858 K€. Les établissements de plus de 300 agents contribuent à 83% du total de ces cotisations.

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS PLAN PAR SECTEUR



■ Médico-social : Personnes âgées
■ Sanitaire

La délégation compte 76 établissements adhérents au Plan de formation, soit un taux d'adhésion de 100%.

43%

DES ÉTABLISSEMENTS
appartiennent
au secteur Médico-social :
Personnes âgées

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

Le secteur sanitaire représente 39% des établissements adhérents et 83% des effectifs couverts.

27 523 K€

COLLECTÉS PAR
L'ANFH HAUTE-NORMANDIE

19 499 K€

2,1% - PLAN DE FORMATION

5 575 K€

0,6% - ÉTUDES PROMOTIONNELLES

1 858 K€

0,2% - CFP/VAE/BC

46 K€

4,8% ESAT

544 K€

0,5% OU 0,75% - DPC MÉDICAL

ACCOMPAGNER ET CONSTRUIRE

2,1 % – PLAN DE FORMATION

Le taux d'accès à la formation est en hausse, passant de 59,7% à 60,5% contre 58,5% au niveau national. Les départs en formation au titre du plan de formation sont de 36 358 en 2017.

L'ANFH, OPCA DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

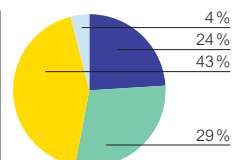
Pour accompagner les établissements adhérents dans la mise en œuvre de leur plan de formation, l'ANFH, OPCA de la fonction publique hospitalière :

- assure une veille juridique et sectorielle ;
- met à disposition des établissements et des agents des outils et supports d'information et propose une offre de formation prête à l'emploi ;
- soutient et professionnalise les acteurs de la formation ;
- propose Gesform, le logiciel de gestion de la formation destiné aux équipes formation et aux pôles.

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

43%

DES STAGIAIRES appartiennent à la catégorie C



■ A ■ B ■ C ■ Autres

En 2017, 43% des stagiaires ayant bénéficié d'au moins une action de formation au titre du 2,1%-Plan de formation sont des agents de catégorie C, contre 46% en 2016.

Autres : non répartis.

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

	DÉPARTS	HEURES	CHARGES (€)	% CHARGES	ARF (€)*
TYPE 1	1 345	41 854	821 658	3,9 %	165 925
TYPE 2A	17 740	242 982	7 099 153	34,1 %	429 362
TYPE 2B	3 634	53 180	1 302 391	6,2 %	132 899
TYPE 2C	12 399	156 755	4 314 565	20,7 %	320 125
TYPE 3	663	36 237	784 206	3,8 %	325 194
TYPE 4	549	399 795	6 306 825	30,3 %	6 376 370
TYPE 5	17	8 024	208 339	1,0 %	149 877
TYPE 8	11	443	5 829	0,0 %	0

Les charges de formation sont principalement consacrées aux actions de type 2a et de type 4, qui représentent respectivement 34 % et 30 % du total des charges.

Typologie des actions de formation

(décret du 21 août 2008):

Type 1 Actions de formation professionnelle initiale.

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

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

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

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

Type 4 Études promotionnelles.

Type 5 Actions de conversion.

Type 8 VAE.

*ARF: Accords sur recettes futures

RÉPARTITION DES CHARGES PAR NATURE DE DÉPENSES



51 %
ENSEIGNEMENT



7 %
DÉPLACEMENT



42 %
TRAITEMENTS

36 358

DÉPARTS EN FORMATION EN 2017

60,5 %

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

ACCOMPAGNER ET CONSTRUIRE ÉTUDES PROMOTIONNELLES

Les études promotionnelles (EP) sont des actions de formation qui permettent d'accéder aux diplômes et certificats nécessaires pour exercer certains postes de la Fonction publique hospitalière (infirmier, cadre de santé, aide-soignant...). La liste est fixée par arrêté ministériel.

POLITIQUE RÉGIONALE

Pour 2017, le Conseil Régional de Gestion – CRG a reconduit les mêmes modalités que les années précédentes pour étudier la répartition des fonds mutualisés.

Ainsi le CRG a :

- observé les financements déjà acquis par les établissements sur les fonds mutualisés lors des précédentes commissions ;
- priorisé les reports de formation ;
- étudié le cofinancement proposé par l'établissement ;
- analysé la consommation du 2,1 et la part consacrée aux EP ;
- pris en considération la taille de l'établissement.

Le CRG a accordé le financement de 3 dossiers dans le cadre de l'élargissement du périmètre du FORMEP, autorisant la prise en charge des cursus de formations certifiantes, qualifiantes ou diplômantes pour un plus grand nombre de professionnels, et notamment pour les filières administrative et technique-ouvrière.

Par ailleurs, 23 dossiers de formation complémentaires IBODE ont été financés.

Les instances de l'ANFH Haute- Normandie ont poursuivi l'expérimentation afin de consacrer une partie des crédits mutualisés au financement de dossiers dits « hors établissement d'origine ».

Il s'agit de permettre le financement de certaines trajectoires promotionnelles pour lesquelles l'établissement n'est pas en capacité de proposer à l'agent concerné, à l'issue de la formation, un poste correspondant à la nouvelle qualification acquise, soit parce que dans l'établissement, le métier n'existe pas ou parce que le métier est très peu représenté.

Malgré l'absence d'opportunité dans ses services, un établissement peut décider d'accompagner un agent dans son projet de promotion professionnelle en demandant un dossier de financement « hors établissement d'origine ».

Les règles relatives à l'engagement de servir dans la fonction publique hospitalière demeurent strictement les mêmes et sont applicables.

DIX PREMIERS DIPLÔMES PRÉPARÉS DANS LE CADRE DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES

DIPLÔMES	NOMBRE EP 2017	NOMBRE EP 2016	TAUX D'ÉVOLUTION 2017/2016
DE INFIRMIER	188	203	-7,4%
DEAS	120	129	-7,0%
DIPL. CADRE DE SANTÉ	72	76	-5,3%
CAFERUIS	29	29	0,0%
DE INFIRMIER ANESTHÉSISTE	26	24	8,3%
FORM. COMP. INFIRMIERS BLOC OPÉRAIRE	22	24	-25,0%
DE MONITEUR EDUCATEUR	17	15	13,3%
DE ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ	16	13	23,1%
DE IBODE	12	6	100%
DEAES	11	6	83,3%
AUTRES	57	66	-13,6%
TOTAL	570	574	-0,7%

En 2017, la délégation compte 570 études promotionnelles en cours de financement contre 574 en 2016. Le diplôme d'État d'infirmier reste le diplôme le plus préparé (33% de l'ensemble des études promotionnelles), suivi du diplôme d'État d'aide-soignant (21%),

tous deux néanmoins en recul par rapport à l'année précédente. Certains diplômes échappent à cette tendance, notamment le diplôme d'État d'infirmier de bloc opératoire, qui se démarque avec une forte augmentation par rapport à 2016.

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

FONDS	EP EN COURS	EP ACCORDÉES
SUR LE 2,1% ; 0,6%	562	231
SUR LE 0,2%	8	1
TOTAL	570	232

Sur 570 études promotionnelles en cours de financement, 232 ont été accordées dans l'année. La source de financement provient essentiellement du 2,1%-Plan de formation des établissements et du guichet unique ANFH.

570

ÉTUDES PROMOTIONNELLES
EN COURS DONT

232

DOSSIERS ACCORDÉS EN 2017

PARCOURS ET COMPÉTENCES

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

DÉPARTS EN FORMATION

DANS LE CADRE DU 0,2% – CFP/BC/VAE

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

Le CFP ouvre aux agents de la Fonction publique hospitalière (FPH) la possibilité de financer à leur initiative et à titre individuel des formations à visée professionnelle (reconversion, réalisation d'un projet personnel...) distinctes de celles prévues au Plan de formation de l'établissement. Ces financements sont sollicités directement par les agents de la FPH auprès de l'ANFH.

RÉPARTITION DES DOSSIERS EN COURS

EN 2017 PAR DISPOSITIF



■ CFP classique ■ CFP-EP ■ VAE ■ BC

Avec 95 dossiers en cours de réalisation en 2017, le CFP classique représente 29% des dossiers pris en charge au titre de l'agrément CFP.

77,5%

DE DOSSIERS ACCEPTÉS (HORS BC)

95

CFP *
(DOSSIERS CLASSIQUES)

51

VAE *

8

ÉTUDES
PROMOTIONNELLES *

180

BILANS DE COMPÉTENCES *

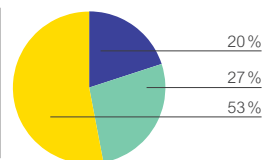
* Nombre de dossiers en cours

RÉPARTITION DES DOSSIERS EN COURS

EN 2017 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

53%

DES DOSSIERS
concernent la catégorie C



■ A ■ B ■ C

Les dossiers pris en charge au titre de l'agrément CFP concernent principalement les agents de catégorie C (53%), suivis des agents de catégorie B (27%).

PARCOURS ET COMPÉTENCES

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

DPC MÉDICAL

ACTIVITÉS DES PROFESSIONNELS MÉDICAUX

Le Développement professionnel continu (DPC) est un dispositif de formation réglementé initié par la loi HPST (2009) pour garantir la qualité et la sécurité des pratiques des professionnels de santé. La loi de modernisation de notre système de santé (2016) fait évoluer le DPC d'une logique de programme vers une logique de parcours. Les professionnels de santé ont l'obligation de s'engager dans un parcours triennal de DPC. Pendant cette période de 3 ans, chaque professionnel de santé doit

participer à minimum deux actions parmi des actions de formation, des actions d'analyse de pratiques et des actions de gestion des risques. Au moins une de ces actions doit répondre aux orientations nationales prioritaires définies dans l'arrêté du 8 décembre 2015, être déposée sur la plateforme de l'Agence nationale du Développement Professionnel Continu (ANDPC), être assurée par un organisme de DPC et utiliser des méthodes de la Haute Autorité de Santé (HAS).

+1 300

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

85%

CONCERNANT LES MÉDECINS

14%

CONCERNANT LES PHARMACIENS

1%

CONCERNANT LES AUTRES
CATÉGORIES (PRATICIENS À DIPLÔME
HORS UNION EUROPÉENNE...)

ÉCHANGER ET MUTUALISER L'ACTION DE L'ANFH HAUTE-NORMANDIE

CHIFFRES CLÉS

RÉSEAUX, GROUPES DE TRAVAIL,
COMMISSIONS

25 participants au **2** regroupements du réseau des responsables formation.

2 rencontres pour les chargés de formation régionaux (**68** participants tous établissements).

1 regroupement du réseau ESAT.

4 réunions d'élaboration du journal régional N°37 et 38.

14 groupes de travail : préparations aux journées thématiques « agir contre les violences » ; « handicap au travail » ; « reconnaissance au travail » ; « apprentissage mobile » / Intra GHT / préparation capsule vidéo pédagogique « dispositifs individuels » / préparation du séminaire des instances.

4 commissions d'analyse des offres :

- dispositif « SAFITECH filière maintenance » ;
- dispositif « Maintien dans l'emploi » ;
- formation « favoriser la bientraitance en institution » ;
- formation « soigner les personnes désorientées en institutions ».

1 séminaire des instances avec **78** participants.



JOURNÉES RÉGIONALES THÉMATIQUES

6 JOURNÉES
ONT RÉUNI
396 PARTICIPANTS

→ Agir contre les violences de la réflexion à l'action.

→ Handicap au travail dans la Fonction publique hospitalière.

→ 2 Conférences managériales :
« Le collectif de travail, levier de la qualité de vie au travail ».

→ 2 réunions « compétences clés pour personnels encadrants ».



ACTIONS DE FORMATION RÉGIONALES

19 THÉMATIQUES

50 GROUPES

658 STAGIAIRES

Les 5 premières thématiques :

- qualité de vie au travail ;
- être tuteur de stage ;
- projet Voltaire ;
- Ibellule ;
- projet AMA.



ACTIONS DE FORMATION COORDONNÉES RÉGIONALES (OU PLAN INTER-ÉTABLISSEMENTS)

24 THÉMATIQUES

189 GROUPES

1 739 STAGIAIRES

Les 5 premières thématiques :

- AFGSU ;
- gestion du stress ;
- se préparer à la retraite ;
- être tuteur pour élèves aides-soignants et auxiliaires de puériculture ;
- posture professionnelle et violence physique.



ÉCHANGER ET MUTUALISER L'ACTION DE L'ANFH HAUTE-NORMANDIE

PROJET STRATÉGIQUE RÉGIONAL 2016-2019

Le projet stratégique régional de l'ANFH Haute-Normandie décline le projet national en s'inscrivant dans 3 axes :

Axe 1

→ former afin de permettre l'évolution des compétences des agents et leurs qualifications ;

Axe 2

→ anticiper et soutenir les stratégies des établissements ;

Axe 3

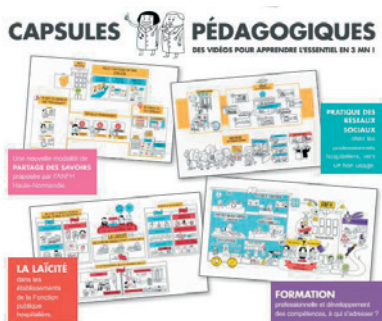
→ rester en connexion et dans le partage pour diffuser l'information, transmettre le savoir au plus grand nombre, favoriser les échanges de pratiques.

DIVERSIFIER LES ACCÈS AUX SAVOIRS

L'ANFH Haute-Normandie poursuit sa volonté de donner un libre accès au savoir en publiant de nouveaux atomes de savoirs traçant l'essentiel des contenus des journées thématiques, mais aussi, en mettant en ligne à disposition des agents des mini-vidéos qui permettent en quelques minutes de comprendre un concept ciblé.

<http://www.anfh.fr/haute-normandie/services-aux-agents/atomes-de-savoir>

<http://www.anfh.fr/haute-normandie/actualites-et-agenda-regional/une-nouvelle-modalite-de-partage-des-savoirs-proposee-par-l-anfh-haute-normandie>





DES OUTILS AU SERVICE DES PROFESSIONNELS

ANFH.FR/HAUTE-NORMANDIE

Le site internet de l'ANFH Haute-Normandie permet aux adhérents de consulter le Plan d'Actions Régionales (PAR) d'Accompagnement présentant notamment l'offre de financement et d'achat de formation à disposition des adhérents, de s'informer sur les événements et réunions proposés par la délégation ANFH Haute-Normandie.

Il y est également possible d'accéder aux guides et outils méthodologiques réservés aux établissements adhérents dans la rubrique « publications » et « nos autres sites ».

La chaîne ANFH Youtube permet de relayer au plus grand nombre les capsules pédagogiques pour informer notamment sur la laïcité, les dispositifs de formation, l'usage des réseaux sociaux.

La délégation Haute-Normandie est présente sur Twitter et Facebook afin de multiplier les points d'accès à l'information pour les agents et les établissements.



76

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
À L'ANFH HAUTE-NORMANDIE



60,5 %

TAUX D'ACCÈS
À LA FORMATION

ADHÉRENTS

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

17 ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
au DPC médical

36 358 DÉPARTS EN FORMATION
AU TITRE DU PLAN DE FORMATION

95 DOSSIERS CFP EN COURS DE FINANCEMENT
(DOSSIERS CLASSIQUES) *

51 DOSSIERS VAE
EN COURS DE FINANCEMENT *

180 BILANS DE COMPÉTENCES
FINANCÉS*

570 ÉTUDES PROMOTIONNELLES
FINANCÉES**

DONNÉES FINANCIÈRES

27 523 K€
COLLECTÉS EN 2017

Répartition

19 499 K€ 2,1 %
PLAN DE FORMATION

5 575 K€ 0,6 %
FMEP

1 858 K€ 0,2 %
CFP/VAE/BC

46 K€ 4,8 %
ESAT

544 K€ 0,5 % OU 0,75 %
DPC MÉDICAL

* Dans le cadre du 0,2 % – CFP/BC/VAE

** Tous fonds confondus

