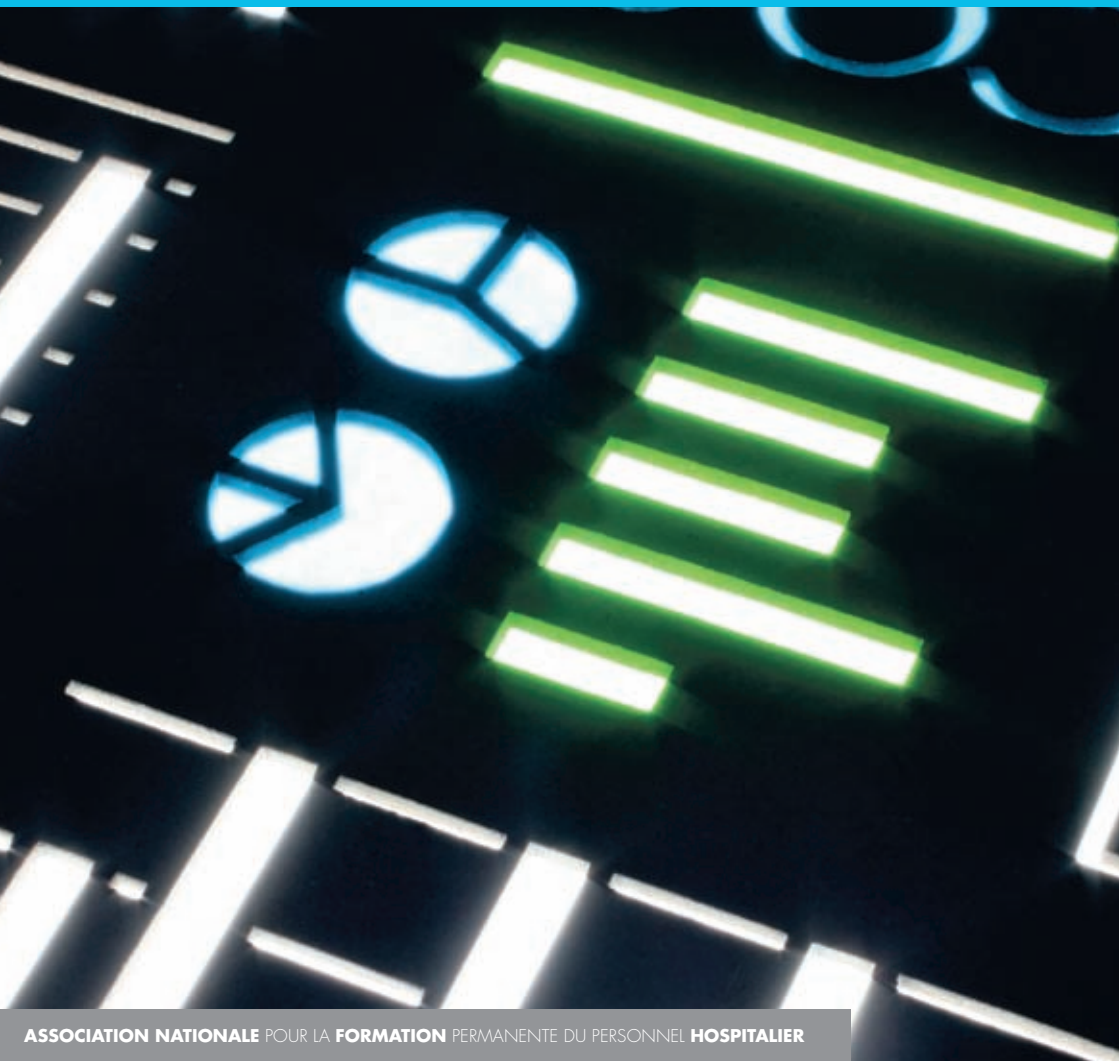
CENTRE

JUILLET 2014

PLAN STRATÉGIQUE RÉGIONAL 2013-2015
RAPPORT D'ACTIVITÉ 2013



SOMMAIRE

PLAN STRATÉGIQUE RÉGIONAL 2012-2015

Axe 1
Cibler l'offre de l'ANFH Centre par type d'établissement 6

Axe 2
Accompagner la mise en place de la GPMC au niveau régional 10

Axe 3
Accompagner le déploiement du DPC 14

Axe 4
Accompagner la mise en œuvre des politiques de prévention (TMS, RPS, usures…) 16

Axe 5
Cibler l'offre de l'ANFH Centre pour les agents peu ou pas qualifiés 17

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2013

Fonds & formation 20

Parcours & compétences 22

Instances régionales 28

Chiffres-clés 2013 32

ÉDITO

Comme vous le constaterez à travers sa lecture instructive, le rapport d'activité 2013 de l'ANFH Centre démontre, si besoin était, son dynamisme et son investissement au profit de la formation des professionnels du secteur hospitalier public. Guidée dans son action par un plan stratégique régional défini par ses instances paritaires et se déployant sur la période 2013-2015, l'ANFH met son expertise au service d'établissements adhérents de plus en plus nombreux. On dénombre désormais 141 établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux qui confient leur budget de formation à l'ANFH. En outre, l'année 2013 a été marquée par l'ouverture vers le personnel médical, par le biais des cotisations versées au titre du développement professionnel continu (DPC). Ainsi, l'ANFH touche un large public. En témoigne le succès des journées régionales organisées le 5 mars sur le thème du DPC, le 6 juin à destination des aides-soignants, aides-médico-psychologiques et auxiliaires de puériculture, et celle du 28 novembre sur la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC). Ce sujet a d'ailleurs connu de belles avancées en 2013, par la réalisation de la cartographie des métiers de la région Centre, pionnière en la matière. À l'aube de ses 40 ans, l'ANFH a prouvé en 2013, comme au quotidien, qu'elle accompagne les agents dans leur parcours professionnel.

Christèle Bienvenu,
Présidente de l'ANFH Centre

POURQUOI UN PLAN STRATÉGIQUE RÉGIONAL ?

AXE 1 CIBLER L'OFFRE DE L'ANFH CENTRE PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

AXE 2 ACCOMPAGNER LA MISE EN PLACE DE LA GPMC AU NIVEAU RÉGIONAL

AXE 3 ACCOMPAGNER LE DÉPLOIEMENT DU DPC

AXE 4 ACCOMPAGNER LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES DE PRÉVENTION (TMS, RPS, USURE…)

AXE 5 CIBLER L'OFFRE DE L'ANFH CENTRE POUR LES AGENTS PEU OU PAS QUALIFIÉS

Animés par trois valeurs structurantes – paritarisme, solidarité et proximité –, nous œuvrons depuis 40 ans pour l'égalité d'accès à la formation continue et le développement des compétences des personnels employés par les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics.

Dans cet esprit, les instances régionales de l'ANFH ont déterminé en 2012 leur projet stratégique régional pluriannuel 2012-2015, décliné en 5 axes.

PLAN STRATÉGIQUE RÉGIONAL
AXE 1
CIBLER L'OFFRE DE L'ANFH CENTRE PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

Objectif : traduire le souci d'adapter aussi étroitement que possible l'offre de prestations aux besoins spécifiques de chaque type d'établissement.

Cet objectif se traduit principalement par l'accompagnement de proximité, les actions de communication et l'animation du territoire réalisés par la délégation pour les établissements et les agents.

GESTION : CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT

La valeur de proximité, chère à l'ANFH, a été le fil conducteur des travaux menés dans le cadre du dispositif de gestion des fonds des établissements.
Ainsi en 2013, l'accent a été mis sur la personnalisation et la simplification des relations entre le chargé de formation et le conseiller en gestion de fonds, en désignant un interlocuteur ANFH unique pour la gestion de l'ensemble des enveloppes financières d'un établissement, dont le DPC médical.
Le suivi individualisé et l'assistance, selon la spécificité de chaque établissement, ont par conséquent pris tout leur sens dans cette nouvelle organisation. Des outils d'aide au suivi financier et de communication sur les échéances et les modalités de gestion des fonds, ont été créés avec deux objectifs :
→ être au plus prêt des attentes des établissements en matière d'accompagnement ;
→ lisser la charge de travail sur l'année et alléger les périodes de clôture d'exercice.

Journées départementales
Chaque année, ces réunions sont l'occasion pour la délégation de rencontrer les établissements dans chaque territoire, de communiquer sur des dispositifs, des points de gestion, et d'échanger avec les personnes chargées de la formation.
En 2013, elles ont eu lieu en mai : la gestion des fonds a été le thème central, en particulier les études promotionnelles, mais aussi la qualification des emplois d'avenir.
L'après-midi a proposé aux petits établissements un atelier pratique sur « le DPC dans les petites structures ».
En amont, les structures ont été invitées à identifier toutes leurs formations internes.
Au cours de la réunion, la possibilité ou non de transformer ces formations en programme de DPC a été l'objet des échanges.

PLAN D'ACTIONS RÉGIONALES (PAR)

→ **Le Plan Actions Régionales 2013 :** 433 groupes intra ou inter-établissements, 3 702 agents formés et 64 thèmes représentant 1 004 870 € de frais pédagogiques, soit une augmentation de 20 % par rapport à 2012. Il représente l'offre régionale la plus attractive pour les établissements : formation à proximité, partage de moyens, dynamique territoriale, échange de pratiques professionnelles.

→ **Réunions de fin d'année consacrées au PAR**
Elles ont porté sur la programmation des groupes du PAR 2014 et le recueil des besoins en formation.
À la demande des établissements qui font appel au PAR de l'ANFH et dans un souci de mieux répondre à leurs attentes, l'ANFH a proposé d'expérimenter une réunion de travail par département dans le but d'anticiper et de construire la programmation des formations du plan d'actions régionales ANFH. Lors de ces six réunions, 230 groupes de formation ont été programmés pour l'année 2014.

BILAN 2013

PUBLIC	NOMBRE DE PERSONNES FORMÉES	NOMBRE DE GROUPES	NOMBRE DE JOURS DE FORMATION	COÛT PÉDAGOGIQUE
TOUT PUBLIC	2 377	251	540	577 530,61 €
SOIGNANTS ET ÉDUCATIFS	1 070	148	304	380 352 €
PERSONNELS TECHNIQUES	80	16	32	15 196 €
PERSONNEL ADMINISTRATIF	175	18	31	31 791,39 €
TOTAL	3 702	433	907	1 004 870 €

PLAN STRATÉGIQUE RÉGIONAL
AXE 1
CIBLER L'OFFRE DE L'ANFH CENTRE PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS AYANT UN PROJET INDIVIDUEL DE FORMATION

L'accompagnement proposé porte sur :
→ la définition du projet ;
→ les modalités de financement et les aspects juridiques liés aux dispositifs individuels ;
→ la constitution des dossiers de demande de financement.

Cela permet aux agents d'être soutenus dans la définition de leurs besoins et de sécuriser leur parcours.

Cet accompagnement est un vecteur important de la communication autour de la politique régionale en matière de dispositifs individuels.

La délégation participe au Comité de Pilotage du Conseil Professionnel (service gratuit d'information sur la formation porté par le GIP ALFA CENTRE). C'est également un moyen de communication sur les métiers de la FPH et d'affichage sur la place de l'emploi de la santé publique dans l'économie régionale.

RESOFORCE

Le RESOFORCE (réseau professionnel des responsables de formation du Centre) compte 34 membres appartenant aux établissements de plus grande taille de la région. Cette année, le travail a porté sur le DPC. Une réunion spécifique a eu lieu sur ce thème et était axée sur la construction d'un plan de DPC (apports méthodologiques et articulation FPTLV et DPC dans le plan de formation). Les membres ont par ailleurs participé tout au long de l'année au dispositif DPC proposé par la délégation.

JOURNÉE DE AS AP AMP 6 JUIN 2013

FAVORISER LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES RESPECTUEUSES DES DROITS DES RÉSIDENTS ET DES PATIENTS

Les droits des patients, des personnes âgées ou handicapées accueillies à l'hôpital, en maison de retraite ou en institution spécialisée ont été au cœur de la rencontre régionale pour 298 aides-soignants, aides médico-psychologiques et auxiliaires de puériculture de la région Centre, le 6 juin 2013, à la Halle aux Grains de Blois.
En partenariat avec le Conseil régional, le Conseil général du Loir-et-Cher, l'Agence régionale de santé, Unifaf et le CNFPT, la journée régionale des aides-soignants, auxiliaires de puériculture et aides-médico-psychologiques s'impose tous les deux ans comme le rendez-vous des professionnels de la région.
La journée s'est déroulée en présence de Christophe Dela, président régional ANFH, Marc Gricourt, maire de Blois, Philippe Fournié, vice-président délégué aux Formations sanitaires et sociales et à la Santé du Conseil régional du Centre, et Philippe Damie, directeur général de l'ARS Centre.

À la journée animée par Dominique Houel (Antidote-Expertise), les travaux de 4 équipes de professionnels ont été présentés :
→ Maison de retraite de Château-Renard (45) – **Création d'un document d'information adapté aux personnes âgées** – présenté par Patricia Barthonet, Sylvie Delecluze, Sylvie Navet, Patricia Raoult, aides-soignantes, Anaïs Benoist, animatrice et Virginie Chapin, directrice.
→ Urgences pédiatriques du CHRU de Tours (37) – **Accueil et information de l'enfant et sa famille, sourd ou malentendant** – présenté par Catherine Francois, ASHQ, Alicia Garnier, auxiliaire de puériculture et Isabelle Proust, cadre de santé.
→ Maisonnées d'Azay-le-Rideau avec la collaboration de l'ITS de Tours (37) – **Accompagner et respecter les droits de la personne par le projet individualisé** – présenté par Katia Lhommedet et Vincent Thepault, AMP.
→ Unité thérapeutique et de réadaptation du Centre hospitalier Henri EY (28) – **L'exercice de la liberté d'aller et venir de l'usager : un dilemme au cœur des paradoxes** – présenté par Valérie Huet-Dumont, aide-soignante, Maryse Imbault, cadre de santé et Marie-José Laly, IDE en mission transversale pédagogique.

Des experts ont complété les exposés des professionnels :
→ Dominique Houel, juriste spécialisée en droit de la santé.
→ Éric Rossini, docteur en droit et directeur général adjoint d'établissement de santé.
→ Patrick Besson, cadre supérieur de santé et référent éthique.

La journée s'est terminée par une table ronde sur le thème « veille et promotion des droits des usagers : dispositif et acteurs » avec la participation de :
→ Danièle Desclerc-Dulac, présidente du Collectif interassociatif sur la santé (CISS) du Centre et membre de la Conférence régionale de la santé et de l'autonomie.
→ Rachel Moutier, coordinatrice juridique du Pôle Santé auprès du Défenseur des droits et Eric Rossini.

Voir les films des équipes et de la journée : http://www.anfh.fr/site/anfhfr/centre-rencontre-regionale-des-professionnels-amp-ap

PLAN STRATÉGIQUE RÉGIONAL
AXE 2
ACCOMPAGNER LA MISE EN PLACE DE LA GPMC AU NIVEAU RÉGIONAL

Le dispositif GPMC proposé par la délégation Centre de l'ANFH.

ACCOMPAGNEMENT RÉGIONAL 2011-2013

Le dispositif régional d'accompagnement GPMC se concrétise depuis 2011 par la mise à disposition de chaque établissement ou groupe d'EHPAD, d'un prestataire spécialisé en GRH.
La délégation a retenu trois prestataires disponibles pour répondre aux besoins des établissements des six départements, mais également pour accompagner les instances régionales et la délégation dans le pilotage du projet.

L'ANFH Centre a obtenu une subvention de 2,1 M € du Fonds social européen pour cofinancer ce dispositif régional GPMC (40 % du projet) pour 3 ans (2011-2013).
Fin 2013, suite au constat du retard dans la mise en œuvre du projet, l'ANFH Centre a obtenu, de manière exceptionnelle, la possibilité de déposer un dossier complémentaire de 1 an.
En 2013, de nombreux établissements se sont associés au projet, en particulier, à la réalisation de la cartographie régionale des métiers de la FPH.

Fonds social européen

Ce dispositif d'accompagnement à la GPMC des établissements de la FPH de la région Centre est cofinancé par l'Union européenne. L'Europe s'engage en région Centre avec le Fonds social européen.

LE DISPOSITIF RÉGIONAL GPMC, PROPOSÉ PAR L'ANFH CENTRE

→ S'inscrit dans le projet national de l'ANFH.
→ Met à disposition un logiciel GESFORM-GPMC et un guide GPMC.
→ Répond à une demande collective.
→ Comprend un accompagnement individualisé.
→ Est adapté à l'environnement de l'établissement.
→ Se décline jusqu'à la plus petite structure.
→ Est cofinancé par des crédits européens.
→ A permis de réaliser une cartographie régionale des métiers.
→ Est coordonné par la délégation.

OUTILS ET GUIDES GRATUITS MIS À DISPOSITION

Le module « GESFORM GPMC » répond aux préconisations du ministère de la Santé – DGOS qui recommande d'utiliser un système d'information pour la GPMC. Il intègre le répertoire des métiers de la FPH.

Ce module facilite :

→ l'identification des effectifs par métier ;

→ la gestion actuelle des métiers et des compétences : l'entretien professionnel ;

→ la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences.

Guides pratiques

→ Répertoire des métiers de la FPH ;

→ Guide pratique sur la démarche GPMC « Comprendre et agir ».

BILAN 2013

59	ÉTABLISSEMENTS SONT ENGAGÉS DANS LE DISPOSITIF RÉGIONAL ANFH
63	ÉTABLISSEMENTS ONT PARTICIPÉ À LA CARTOGRAPHIE RÉGIONALE DES MÉTIERS
135	GROUPES DE FORMATION RÉALISÉS
704	AGENTS ONT SUIVI UN OU PLUSIEURS MODULES DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT
155,5	JOURS DE FORMATION OU D'ACCOMPAGNEMENT RÉALISÉS
6	RÉUNIONS DE COPIL GPMC
441,762 €	DE DÉPENSES RÉALISÉES
176,705 €	FINANCÉES PAR LE FSE
265,057 €	ANFH ET PLAN DE FORMATION
75 %	DES AGENTS DE LA FPH SONT REPRÉSENTÉS DANS LA CARTOGRAPHIE RÉGIONALE DES MÉTIERS

PLAN STRATÉGIQUE RÉGIONAL
AXE 2
ACCOMPAGNER LA MISE EN PLACE DE LA GPMC AU NIVEAU RÉGIONAL

Réalisation de la cartographie régionale des métiers de la FPH en région Centre.

OBJECTIFS

Objectifs à l'échelle de la région et de chaque établissement :
→ Disposer de données quantitatives sur les métiers dans la région, par territoire de santé et par catégorie d'établissement.
→ Réaliser une analyse qualitative sur les problématiques métiers et les tendances (métiers en tension, difficultés de recrutement…).
→ Fournir des éléments d'aide à la décision en matière d'études promotionnelles et de développement des compétences.
→ Positionner les besoins en compétences des établissements de la FPH dans la région.
→ Fournir à chaque établissement sa propre cartographie et son positionnement dans son environnement.

L'ANFH a retenu un prestataire, OpinionWay, pour réaliser la cartographie : il a collecté les données et a animé un atelier de réflexion, composé de 18 experts, avec pour objectif d'enrichir la cartographie régionale des métiers d'une réflexion prospective : l'impact de cette « photographie des métiers de la FPH » en région Centre sera considérablement renforcé si la démarche est renouvelée, c'est le souhait des administrateurs.
S'inscrivant dans le projet stratégique national de l'ANFH, le projet a bénéficié d'une dynamique permettant de capitaliser les expériences et de mutualiser les moyens.
Il bénéficie de cofinancements ANFH (siège et région) et de fonds européens.

2013 : réalisation de la cartographie régionale des métiers. L'étude couvre 75 % des agents de la FPH de la région Centre.

Voir l'ensemble de la cartographie sur le site : http://www.anfh.fr/site/anfhfr/centre-cartographie-regionale-des-metiers-de-la-fph

PLAN STRATÉGIQUE RÉGIONAL
AXE 2
ACCOMPAGNER LA MISE EN PLACE DE LA GPMC AU NIVEAU RÉGIONAL

Réalisation de journée et d'ateliers GPMC / cartographie.

JOURNÉE RÉGIONALE DU 28/11/2013 À BLOIS
GPMC ET CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS EN RÉGION CENTRE – 126 PARTICIPANTS

Depuis le lancement du dispositif régional GPMC, l'ANFH Centre organise une journée d'échanges et de réflexion sur la mise en œuvre de la GPMC.
→ **Journée présidée** par Patricia Romero-Grimand, vice-présidente régionale de l'ANFH.

La GPMC : ses évolutions, actualités par Anne Dardel, responsable de la Mission Études d'Impact, Métiers et Masse Salariale – DGOS.

La démarche GPMC en région Centre par Martine Vanpeene, Laurent Mietlicki et Francis Minet, consultants-ANFH Centre.

Les problématiques économiques et Emploi-Formation en région Centre par Ludovic Bertrand, directeur du Pôle ORFE – GIP ALFA CENTRE.

Présentation de l'Enquête Emploi réalisée par Unifaf par Pierre-Marie Lasbleis, chef du service Études et Prospective à la direction Recherche, Études et Développement d'Unifaf.

La cartographie régionale des métiers : démarche, méthodologie et restitution des premiers résultats par Steeve Flanet, directeur d'études Corporate & Management – Opinionway

L'APRÈS-MIDI :

Atelier 1 : Recrutement - attractivité, adéquation besoins/offres
Avec la participation de :
→ Valérie Fajoux, responsable agence ADECCO Santé
→ Nathalie Barras, responsable RH au CH de Saint-Aignan-sur-Cher.

Atelier 2 : Mobilité, évolution des métiers
Avec la participation de :
→ Martine Beguin Kerboul, directrice du CHFD St-Pierre et Miquelon.
→ Laëtitia Jehanno, DRH au CH de Châteauroux.
→ Sarah Viguier, directrice du CH de Buzançais.

Atelier 3 : les Seniors, 2e partie de carrière
Avec la participation de :
→ Dr Vincent Brejon, médecin du travail au CHRU Tours.
→ Patricia Camus, directrice-adjointe au CHR d'Orléans.
→ Pascale Pelletier, cadre de santé à l'EHPAD de Langeais.

PLAN STRATÉGIQUE RÉGIONAL
AXE 3
ACCOMPAGNER LE DÉPLOIEMENT DU DPC

Depuis le 1er janvier 2013, les établissements de la région ont pu adhérer à l'ANFH pour le DPC du personnel médical : 20 établissements de la région ont adhéré, représentant une cotisation de 650 726 €.

UN PLAN D'ACCOMPAGNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS A ÉTÉ PROPOSÉ À TOUS LES ACTEURS CONCERNÉS

→ **Groupe de travail régional constitué des 5 établissements (DRH +DAM)** qui a permis de réfléchir à l'impact du DPC dans les établissements, en particulier l'organisation des DAM et d'identifier les besoins d'accompagnement des établissements.

→ **Formation : construire un programme de DPC…** 7 groupes, 108 agents formés.
→ **Formation des responsables de formation du RESOFORCE** sur la mise en œuvre du DPC.

→ Présentation du DPC par la délégation régionale, à la demande des établissements, auprès de la direction, de la CME, de la commission DPC…
→ Mise à disposition des établissements de **guides sur le DPC**.

À retrouver sur :
http://youtu.be/SAOmVOdi6r4.

UN FILM RETRAÇANT CETTE JOURNÉE A ÉTÉ TOURNÉ

→ **Journée régionale DPC du 5 mars 2013 ayant rassemblé 166 participants**
Journée de sensibilisation au développement professionnel continu (DPC), animée par CIRCE Consultants.
Elle a eu pour objet d'apporter un éclairage à tous les professionnels concernés par ce nouveau dispositif et de nourrir la réflexion de toutes les parties prenantes pour une mise en œuvre la plus adaptée.
Des représentants du ministère, de la HAS, de l'Organisme de gestion du DPC et de l'ANFH sont intervenus pour poser le cadre d'application du DPC.
Les établissements de la région ont apporté leur regard sur le DPC : CHU de Tours
- CH Blois – CH Bourges
- CH Chinon – CH Fleury-les-Aubrais.

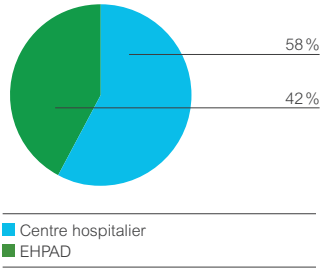
→ **Journée DPC pour les administrateurs, les membres des CTE, des commissions de formation…**
le 29 novembre 2013.
Journée proposée par le Bureau régional dans l'objectif de communiquer largement sur le DPC, elle a été animée par le CNEH et a réuni 38 participants.

PLAN STRATÉGIQUE RÉGIONAL
AXE 4
ACCOMPAGNER LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES DE PRÉVENTION (TMS, RPS, USURE…)

Objectif : engager la réflexion et l'action sur le maintien de la santé au travail, aux côtés des établissements et de leurs agents.

Cet axe, engagé par la Région au cours du séminaire des instances d'octobre, a été confié à Marion Monnerie, stagiaire en Master 2 en Ingénierie de formation, comme sujet de stage.
À l'issue du séminaire, elle a réalisé une enquête, en novembre 2013, auprès des directeurs et des DRH des 145 établissements de la Région, dans l'objectif de dresser un état des lieux quant aux représentations en matière de santé au travail, et aux actions déjà en cours dans le domaine.

PROFIL DES RÉPONDANTS
PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Avec un taux de participation légèrement inférieur à 30 %, celle-ci a alors permis d'identifier plusieurs idées forces parmi lesquelles :
→ l'absence totale de document unique dans certains établissements ;
→ la difficulté des EHPAD à répondre à cette obligation ;
→ l'existence d'actions concrètes menées dans le domaine… ;
→ … mais la réalisation de politiques de prévention encore à la marge ;
→ la volonté de recourir à différents types de soutien : des solutions ponctuelles et une mutualisation des ressources pour les EHPAD, et à l'inverse un recrutement à plus long terme pour les CH.

Cette enquête a également mis en avant un certain nombre d'orientations sur lesquelles l'ANFH Centre est attendue en matière de prévention Santé au travail :
→ des actions de professionnalisation de personnes-ressources compétentes en matière de prévention ;
→ une aide à la mise en place de politiques de prévention ;
→ une aide à la réalisation ou à l'actualisation du document unique et du plan d'action ;
→ des formations d'actualisation des connaissances en matière de prévention Santé au travail.

Aussi fin 2013, l'ANFH Centre a d'ores et déjà prévu de lancer une première action : une journée régionale sur la Santé au travail programmée en mars 2014, à Blois. Cette dernière sera en outre l'occasion de s'informer et d'échanger sur le sujet au regard de plusieurs témoignages et retours d'expériences.

PLAN STRATÉGIQUE RÉGIONAL

AXE 5

CIBLER L'OFFRE DE L'ANFH CENTRE POUR LES AGENTS PEU OU PAS QUALIFIÉS

Ce thème était à l'ordre du jour du séminaire des instances d'octobre 2013 afin de sensibiliser les administrateurs à cette thématique et d'évaluer les actions à mener.

Au préalable des actions ont été menées :
→ Recherche et documentation sur le sujet et les thématiques afférentes (BNQ, illettrisme…).
→ Inventaire des dispositifs et pratiques en vigueur dans d'autres régions ANFH, établissements ou autres organisations.
→ Contact avec le chargé de mission de l'ANLCI et organisation de son intervention.

Emmanuelle Quillet, directrice générale de l'ANFH, a annoncé à cette occasion la création d'un groupe projet national sur cette thématique : « dispositif national concernant les agents nécessitant un accompagnement dans la sécurisation de leur parcours professionnel ». Les administrateurs ont décidé du rattachement du pilote du projet ANFH Centre au groupe national.

0,2%

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2013

FONDS & FORMATION
UNE EXPERTISE POUR GÉRER ET FINANCER
Établissements et collecte

PARCOURS & COMPÉTENCES
ACCOMPAGNER ET CONSTRUIRE
→ 2,1 % – Plan de formation
→ Études promotionnelles
→ 0,2 % – CFP/VAE/BC
→ 0,5 % ou 0,75 % – DPC médical

INSTANCES RÉGIONALES
CENTRE
→ Bureau et CRG
→ Séminaire des instances régionales
→ CPR
→ CGR

L'ANFH Centre, c'est 33,2 millions d'euros collectés en 2013. C'est ainsi près de 43 000 départs en formation.
Derrière ces chiffres, les réalités sont très variées : études promotionnelles, reconversion, actions de formation courtes.

Ce rapport d'activité vise à donner quelques repères.

FONDS & FORMATION
UNE EXPERTISE POUR GÉRER ET FINANCER
ÉTABLISSEMENTS ET COLLECTE

141 établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics en région Centre emploient en 2013, 42998 agents de la fonction publique hospitalière.
Ils consacrent au financement de la formation professionnelle et du développement professionnel continu respectivement 2,9 % et 0,5 % ou 0,75 % de leur masse salariale.

CHIFFRES-CLÉS

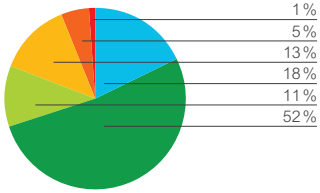
145 ÉTABLISSEMENTS COTISANTS AU 0,6 % – FMEP ET 0,2 % – CFP/BC/VAE

97,2 % ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS AU 2,1 % – PLAN DE FORMATION

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.

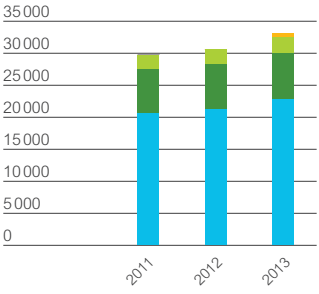
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
PAR TAILLE



- Moins de 50 agents
- De 50 à 149 agents
- De 150 à 299 agents
- De 300 à 999 agents
- De 1000 à 4999 agents
- Plus de 5000 agents

70 % des établissements ont moins de 150 agents. À l'autre extrémité, 6 % comptent plus de 1000 agents (8 établissements).
En termes de secteur d'activité, la majorité des établissements adhérents de la délégation relève du secteur des personnes âgées (61 %).

MONTANT DE LA COLLECTE
DEPUIS 2011 (EN K€)



Plan FMEP CFP DPC médical
ESAT → 2011 : 0 k€ ; 2012 : 1 k€ ; 2013 : 1 k€
DPC médical → 2011 : 0 k€ ; 2012 : 0 k€

En 2013, le total des cotisations s'élève à 33250 K€ contre 30708 K€ en 2012, soit une augmentation de 8,3 %. Cette évolution est supérieure à celle enregistrée au niveau national (4,7 %).

COLLECTE

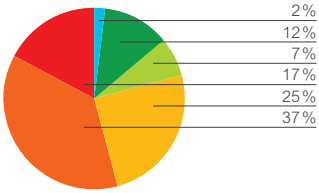
L'ANFH collecte et gère 5 fonds :

→ 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.

CHIFFRES-CLÉS

33 250 K€ COLLECTÉS PAR L'ANFH CENTRE
22 907 K€ 2,1 % – PLAN DE FORMATION
7 268 K€ 0,6 % FMEP
2 423 K€ 0,2 % CFP/BC/VAE
1 K€ 4,8 % ESAT
651 K€ 0,5 % - 0,75 % DPC MÉDICAL

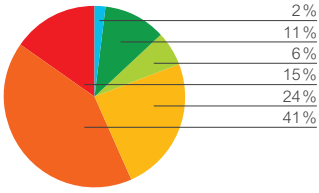
RÉPARTITION DE LA COLLECTE 2,1 %–PLAN DE FORMATION PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



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

La délégation enregistre 22 907 K€ de cotisations au titre du 2,1 % - Plan de formation, qu'elle gère pour le compte de 141 établissements adhérents. 54 % de ce montant proviennent des établissements de plus de 1 000 agents.

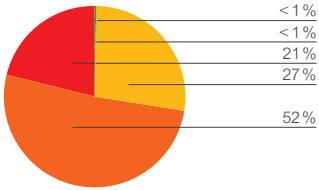
RÉPARTITION DE LA COLLECTE 0,6 % – FMEP ET 0,2 % – CFP/VAE/BC PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



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

Les cotisations versées au titre du 0,6 % - FMEP et du 0,2 % - CFP/VAE/BC s'élèvent respectivement à 7 268 K€ et 2 423 K€. Les établissements de plus de 300 agents contribuent à 81 % du total de ces cotisations.

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



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

En 2013, les cotisations versées au titre du DPC médical s'élèvent à 651 K€. 52 % de ce montant concernent les établissements de 1 000 à 5 000 agents.

PARCOURS & COMPÉTENCES
ACCOMPAGNER ET CONSTRUIRE
2,1 % – PLAN DE FORMATION

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.

CHIFFRES-CLÉS

42 808 DÉPARTS EN FORMATION EN 2013

55,33 %* DES AGENTS DU CENTRE ONT ACCÉDÉ À LA FORMATION EN 2013

* Taux d'accès à la formation : nombre de stagiaires partis en formation dans le cadre du Plan de formation / effectifs des établissements adhérents, en pourcentage.

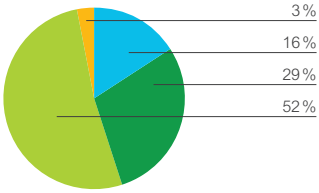
RÉPARTITION DES DÉPARTS, HEURES, CHARGES ET ARF* PAR TYPE

	DÉPARTS	HEURES	CHARGES (€)	ARF (€)*
TYPE 1	675	12 035	316 326	83 944
TYPE 2A	7 983	121 724	2 485 887	160 139
TYPE 2B	12 710	138 520	2 856 024	122 733
TYPE 2C	19 914	334 644	6 963 286	540 062
TYPE 3	869	48 548	661 749	229 617
TYPE 4	603	523 955	7 483 587	7 647 401
TYPE 5	3	644	7 600	1 279
TYPE 8	51	2 228	58 182	4 419

Les charges de formation sont principalement consacrées aux actions de type 4 et de type 2c, soit respectivement 36 % et 33 % du total des charges.

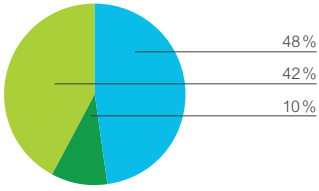
Typologie d'actions de formation (décret du 21 août 2008)
Type 1 Actions de formation professionnelle initiale
Type 2a Actions de développement des connaissances et de la compétence (adaptation immédiate au poste de travail)
Type 2b Actions de développement des connaissances et de la compétence (adaptation à l'évolution prévisible des emplois)
Type 2c Actions de développement des connaissances et de la compétence (développement des connaissances et compétences et acquisition de nouvelles connaissances ou compétences)
Type 3 Actions de préparation aux examens et concours des fonctions publiques
Type 4 Études promotionnelles
Type 5 Actions de conversion
Type 8 VAE
À noter : les types 6 (BC) et 7 (CFP) ne sont pas éligibles au Plan de formation.
***ARF :** Accords sur Recettes futures.

RÉPARTITION DES STAGIAIRES
PAR CATÉGORIE D'EMPLOI



En 2013, 52 % des stagiaires ayant bénéficié d'une action de formation dans le cadre du 2,1 % - Plan de formation sont des agents de catégorie C. Cette part est stable par rapport à 2012.

RÉPARTITION DES CHARGES
PAR NATURE DE DÉPENSE



ÉTUDES PROMOTIONNELLES

LES ÉTUDES PROMOTIONNELLES

Les études promotionnelles 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.

En 2013, le Conseil régional de gestion a ajouté à la liste des diplômes plafonnés du Guichet unique, le diplôme d'État d'ergothérapeute : plafond de 100 000 €.

Le partenariat entre L'ANFH et le Conseil Régional du Centre concernant l'aide au financement des frais pédagogiques du diplôme d'infirmier a permis l'obtention d'une subvention supplémentaire de 202 800 €.

CHIFFRES-CLÉS

860 ÉTUDES PROMOTIONNELLES EN COURS DONT **347** DOSSIERS ACCORDÉS EN 2013

RÉPARTITION DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES
PAR FONDS (EN COURS ET ACCORDÉES EN 2013)

FONDS	EP EN COURS	EP ACCORDÉES
SUR LE 2,1 %; 0,6%	790	312
SUR LE 0,2 %	70	35
TOTAL	860	347

Sur 860 études promotionnelles en cours de financement, 347 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.

DIX PREMIERS DIPLÔMES PRÉPARÉS DANS LE CADRE DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES

DIPLÔMES	NOMBRE EP 2013	NOMBRE EP 2012	TAUX D'ÉVOLUTION 2013 / 2012
DE INFIRMIER	359	320	12,2 %
DE AIDE-SOIGNANT	179	171	4,7 %
DIPL. CADRE DE SANTÉ	91	82	11 %
DE INFIRMIER ANESTHÉSISTE	36	39	-7,7 %
DE AIDE MÉDICO-PSYCHOLOGIQUE	34	55	-38,2 %
BPJEPS	33	23	43,5 %
CAFERUIS	25	24	4,2 %
DE INFIRMIER BLOC OPÉRATOIRE	19	30	-36,7 %
DE ÉDUCATEUR SPÉCIALISE	17	22	-22,7 %
DE MONITEUR ÉDUCATEUR	16	11	45,5 %
AUTRES	51	38	34,2 %
TOTAL	860	815	5,5 %

En 2013, la délégation compte 860 études promotionnelles en cours de financement contre 815 en 2012, soit une évolution de 5,5 %.

Le diplôme d'État d'infirmier est le diplôme le plus préparé (42 % de l'ensemble des études promotionnelles), suivi du diplôme d'État d'aide-soignant (21 %).
Ils enregistrent respectivement une évolution de 12,2 % et de 4,7 % par rapport à 2012.

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

DÉPARTS EN FORMATION
DANS LE CADRE DU 0,2 % – CFP/VAE/BC

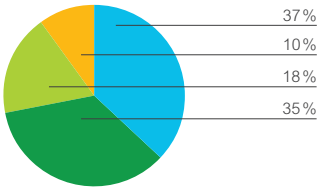
Cette contribution finance le congé pour formation professionnelle (CFP), le congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE) et le congé pour bilan de compétences (BC).

Le CFP ouvre aux agents de la 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.

CHIFFRE-CLÉ

79,9%
DE DOSSIERS ACCEPTÉS
(hors BC)

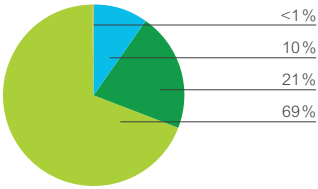
RÉPARTITION DES DOSSIERS EN COURS EN 2013
PAR DISPOSITIF



BC CFP EP VAE

Le CFP (dossiers classiques) représente 35 % des dossiers en cours et se situe en seconde position après le bilan de compétences qui concentre 37 % des dossiers.

RÉPARTITION DES DOSSIERS EN COURS EN 2013
PAR CATÉGORIE D'EMPLOI



A B C Autres (principalement contrats aidés et non répartis)

Les dossiers pris en charge dans le cadre du 0,2 % - CFP/VAE/BC concernent principalement les agents de catégorie C (69 %), suivis des agents de catégorie B (21 %).

CHIFFRES-CLÉS

207 CFP*

70 ÉTUDES PROMOTIONNELLES*

41 VAE

137 BILANS DE COMPÉTENCES

* Dossiers en cours

PARCOURS & COMPÉTENCES
ACCOMPAGNER ET CONSTRUIRE
0,5 % OU 0,75 % – DPC MÉDICAL

DPC MÉDICAL
ACTIVITÉS DES PROFESSIONNELS MÉDICAUX

Le DPC est un dispositif associant l'analyse des pratiques professionnelles (APP) et l'acquisition ou le développement de connaissances et de compétences.
Il permet une mutualisation, voire une harmonisation des pratiques quel que soit le statut, et favorise le décloisonnement entre les professionnels médicaux et paramédicaux.
Chaque année, tout professionnel de santé doit désormais participer à un programme de DPC. Ces programmes sont proposés par un « organisme de DPC », enregistré et évalué (favorablement) à cet effet.

Annuel ou pluriannuel, le programme de DPC répond à trois critères :
→ être conforme à une orientation nationale ou régionale de DPC publiée par le ministère de la Santé ;
→ comporter des méthodes et des modalités validées par la Haute Autorité de santé (HAS) ;
→ être mis en oeuvre par un organisme enregistré par l'Organisme gestionnaire du DPC (OGDPC) et évalué favorablement par la ou les commissions scientifiques concernées.

CHIFFRES-CLÉS

20 ADHÉRENTS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

750 DAPEC PAR PROFESSION

INSTANCES RÉGIONALES
BUREAU ET CRG

COMPOSITION DU BUREAU :
Christophe Dela (CFDT), président
Patricia Romero-Grimand (FHF), vice-présidente

MEMBRES :
Marie-Noëlle Beunier (CGT)
Corinne Keryell (FO)
Damien Patriat (FHF)
Sylvie Tours (FHF)

En 2013, le Conseil régional de gestion s'est réuni trois fois, la 4e réunion étant transformée en un séminaire d'une journée sur le projet stratégique.

En mars le CRG a voté :
→ un retour supplémentaire aux établissements de 1,8 %, compte tenu du VRP ;
→ le soutien pour la 3e année au projet des ITEP du Loir-et-Cher (en retour, il a demandé aux ITEP la présentation de ses travaux au cours d'une journée régionale) ;
→ la poursuite en 2013 de l'engagement de l'ANFH dans les travaux du GIP Alfa Centre (adhésion au GIP, participation à l'Observatoire régional et à la plateforme d'information et d'orientation régionale).

En juillet, le CRG a voté :
→ l'attribution de 9 152 352 € pour le financement de 156 dossiers d'études promotionnelles proposés par la commission, ainsi que la constitution d'une liste complémentaire et le plafonnement du diplôme d'ergothérapeute ;
→ la répartition financière de l'enveloppe régionale CNSA sur les études promotionnelles et les actions de professionnalisation : ASG et IDE coordonnatrice en EHPAD.

En décembre, le CRG a :
→ élu les président, vice-président et membres du bureau régional pour 2014 ;
→ voté le cadre budgétaire 2014, sa politique régionale de retour aux établissements du budget régional selon la typologie des établissements, le renouvellement du partenariat de l'ANFH avec le GIP Alfa Centre pour l'année 2014 ;
→ voté le financement de 21 dossiers d'études promotionnelles pour un budget de 811 822 €.

Au cours de chacune de ses réunions, le CRG a pris connaissance de la mise en œuvre du DPC médical et des travaux du projet régional sur la GPMC.

INSTANCES RÉGIONALES
SÉMINAIRE DES INSTANCES RÉGIONALES

Pour la deuxième année, les instances régionales (CRG et CPR) ont participé à un séminaire sur leur projet stratégique régional.
En 2013, il a eu lieu à l'hôtel Les jardins de Beauval à Saint-Aignan sur Cher (41) en présence de M. Brun, président national, de Mme Quillet, directrice générale de l'ANFH et de M. Longuet, directeur adjoint.
Les travaux ont permis le matin de faire le point et d'identifier les plans d'action des trois axes stratégiques en cours.

L'après-midi a été consacré aux deux derniers axes stratégiques, pour cela M. Rouland du Fond national de prévention et M. Raléma de l'ANLCI sont intervenus pour apporter un éclairage sur les deux sujets. Le projet stratégique régional a fait l'objet d'un document de synthèse qui reprend par axe les actions réalisées et le plan d'action 2014/2015 à mener.

DATE-CLÉ

8 OCTOBRE 2013

SÉMINAIRE DES INSTANCES RÉGIONALES DU CENTRE AU PARC DE BEAUVAL

INSTANCES RÉGIONALES
CPR

Aude Belfils (FHF), responsable du CPR
Carole Escolan (CFDT), responsable adjointe

Le CPR, composé de 18 membres, s'est réuni 6 fois dans l'année pour élaborer le plan régional et analyser les offres des prestataires de formation.

Ses membres s'associent aux conseillères en formation pour la rédaction des cahiers des charges et composent la commission d'analyse des offres.
La commission d'analyse des offres s'est réunie 4 fois en 2013 : 11 thèmes ont fait l'objet d'une consultation via la plateforme achat ANFH selon la procédure n°4 du guide achat ANFH et 46 propositions ont été analysées.

Au cours des réunions, une audition des prestataires présélectionnés a été réalisée pour 2 thèmes :
→ dispositif ASH en établissements sanitaires et sociaux ;
→ manutention et autonomie des personnes âgées.

Afin de garder l'objectif de fiabilisation des analyses, les membres du CPR ont associé à l'analyse des offres les membres du RESOFORCE. Par ailleurs, Carole Escolan (CFDT) et Régis Pineau (CGT), membres du CPR, sont également membres du comité d'organisation de la rencontre régionale des professionnels AMP-AP-AS.

INSTANCES RÉGIONALES
CGR

COMPOSITION DU CGR :
Patricia Romero-Grimand (FHF), vice-présidente
Christophe Dela (CFDT), président

Marie-Noëlle Beunier (CGT)
Christèle Bienvenu (FHF)
Pierric Facon (SUD)
Joëlle Gabilleau (FHF)
Nathalie Guines (FHF)
Corinne Keryell (FO)

Lors des 4 commissions de l'année (12 mars, 11 juin, 17 septembre et 3 décembre), les membres du CGR du CFP ont examiné 311 dossiers. Cette année a vu le nombre de bilans de compétences augmenter de façon significative (27 %).
Il est à noter que, même si le taux d'accord global des différents dispositifs est de 88 %, il est de 76 % sur les dossiers CFP (classiques et études promotionnelles).

Les membres du CGR ont vu arriver de plus en plus de dossiers, dont les actions relevaient des « pratiques conventionnelles à visée thérapeutique ». Ces dossiers sont jugés non recevables au CFP. Même si certaines de ces pratiques peuvent avoir un bénéfice dans le cadre de la prise en charge du patient, elles ne peuvent pas relever d'un CFP. En effet, leur mise en place doit faire l'objet d'une réflexion commune au sein du service et être encadrée par le médecin.

DATE-CLÉ

LE CGR
4 RÉUNIONS
→ 12 mars
→ 11 juin
→ 17 septembre
→ 3 décembre

WWW.ANFH.FR

CHIFFRES-CLÉS 2013
ANFH CENTRE

141

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
À L'ANFH CENTRE

55,3 %

TAUX D'ACCÈS
À LA FORMATION

ADHÉRENTS

97,2 % D'ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
AU 2,1 % – PLAN DE FORMATION

SOIT 90,1 % DES AGENTS DE LA FPH DE LA RÉGION

20 ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS AU DPC MÉDICAL

42 808	DÉPARTS EN FORMATION
207	DOSSIERS CFP EN COURS DE FINANCEMENT (DOSSIERS CLASSIQUES)*
41	DOSSIERS VAE EN COURS DE FINANCEMENT*
137	BILANS DE COMPÉTENCES FINANCÉS*
860	ÉTUDES PROMOTIONNELLES FINANCÉES**

* Dans le cadre du 0,2 % – CFP/BC/VAE
** Tous fonds confondus

DONNÉES FINANCIÈRES

33 250 K€
COLLECTÉS
EN 2013

Répartition :

22 907 K€	2,1 % PLAN
7 268 K€	0,6 % FMEP
2 423 K€	0,2 % CFP/BC/VAE
1 K€	4,8 % ESAT
651 K€	0,5 % OU 0,75 % DPC MÉDICAL

Conception graphique : Atelier Marge Design