

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017

CHAMPAGNE-ARDENNE





2017 marque la mise en place des Groupements hospitaliers de territoires (GHT), la délégation Champagne-Ardenne perd les cotisations des établissements sanitaires du GHT Bourgogne mais reprend la collecte de l'ensemble des établissements sanitaires du GHT Cœur Grand Est.

Sur le Plan d'action régional, 1533 agents ont été formés sur 69 thèmes correspondant aux actions de formation régionales ou coordonnées. La diversité des actions proposées et l'adéquation aux besoins du terrain constituent la force de l'ANFH Champagne-Ardenne et de ses équipes, c'est la valeur ajoutée de la proximité.

4 journées régionales ont rassemblé 745 professionnels. Ces temps représentent une ANFH régionale dynamique, innovante et inspirée pour répondre aux nouvelles attentes des professionnels.

Notre ambitieux projet stratégique régional se déploie : projet Qualité de vie au travail avec la mise en place de deux clusters en 2015 jusqu'à la capitalisation par la création d'un guide en 2017 ; maintien dans l'emploi après capitalisation du projet Handicap 2012-2015 débouchant sur une offre visant à aider les établissements à individualiser chaque parcours professionnel d'agent, et déploiement du projet SAFITECH pour la professionnalisation des filières techniques et logistiques.

Je tiens à remercier tous les administrateurs qui participent dans un esprit constructif à nos instances paritaires régionales, ainsi que toute l'équipe de la délégation régionale du travail réalisé et de leur dynamisme constant. L'ANFH, solidement ancrée aux principes associatifs fondateurs (solidarité, parité et proximité), doit garder ses trois valeurs avec une instance politique décisionnelle de territoire.

GÉRARD MARECHAL
PRÉSIDENT RÉGIONAL

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

68 établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics adhérents au 2,1% – Plan de formation en région Champagne-Ardenne emplet en 2017, 25 707 agents de la Fonction publique hospitalière. Concernant le Développement professionnel continu médical (DPCM), 14 établissements confient leur contribution à l'ANFH Champagne-Ardenne. 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

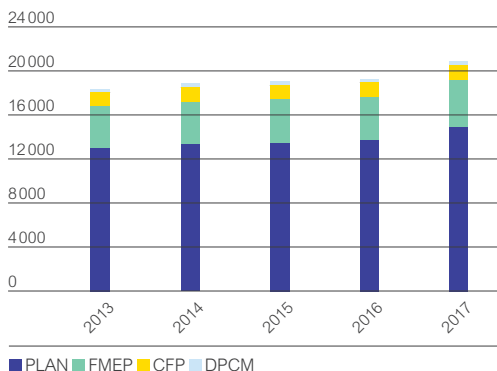
- mobilise des fonds mutualisés au service des projets de formation des établissements et des agents ;
- noue des partenariats et recherche des financements complémentaires ;
- contribue à l'optimisation des budgets formation ;
- prend en charge l'avance de frais, le règlement des factures et des frais.

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 21 157 K€ contre 19 488 K€ en 2016, soit une augmentation de 8,6%. Cette évolution est supérieure à celle enregistrée au niveau national (2,4%).

68

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

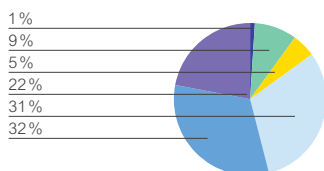
100%

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
AU 2,1% - PLAN DE FORMATION

100%

D'AGENTS DE LA FPH EMPLOYÉS
PAR LES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS

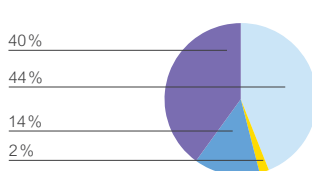
RÉPARTITION DE LA COLLECTE 2,1% - PLAN DE FORMATION PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



■ Moins de 50 agents
■ De 50 à 149 agents

La délégation enregistre 15 063 K€ de cotisations au titre du 2,1% - Plan de formation, qu'elle gère pour le compte des établissements adhérents. 53% de ce montant provient des établissements de plus de 1 000 agents.

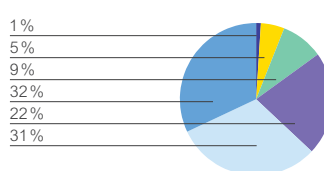
RÉPARTITION DE LA COLLECTE 0,5% OU 0,75% - DPC MÉDICAL PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



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

En 2017, les cotisations versées au titre du DPC médical s'élèvent à 355 K€ et concernent principalement les établissements de 300 à 999 agents.

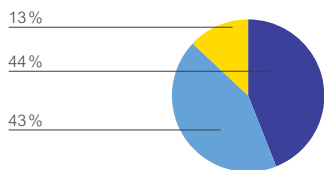
RÉPARTITION DE LA COLLECTE 0,6% - ÉTUDES PROMOTIONNELLES ET 0,2% - CFP/VAE/BC PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



■ 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 4 304 K€ et 1 435 K€. Les établissements de plus de 300 agents contribuent à 84% du total de ces cotisations.

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS PLAN PAR SECTEUR



■ Médico-social : Personnes âgées
■ Sanitaire

La délégation compte 68 établissements adhérents au Plan de formation, soit un taux d'adhésion de 100%.

44%

DES ÉTABLISSEMENTS
appartiennent
au secteur Médico-social :
Personnes âgées

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

Le secteur sanitaire représente 43% des établissements adhérents et 88% des effectifs couverts.

21 157 K€

COLLECTÉS PAR
L'ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE

15 063 K€

2,1% - PLAN DE FORMATION

4 304 K€

0,6% - ÉTUDES PROMOTIONNELLES

1 435 K€

0,2% - CFP/VAE/BC

355 K€

0,5% OU 0,75% - DPC MÉDICAL

ACCOMPAGNER ET CONSTRUIRE

2,1 % – PLAN DE FORMATION

L'ANFH Champagne-Ardenne propose un plan régional composé d'une large offre de formations à destination de ses adhérents. En 2017, 69 actions ont été déclinées en 130 groupes ayant permis de former 1 533 professionnels.

L'ANFH, OPCA DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

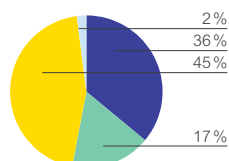
Pour accompagner les établissements adhérents dans la mise en œuvre de leur plan de formation, l'ANFH, OPCA de la Fonction publique hospitalière :

- 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 DE RÉMUNÉRATION

45 %

DES STAGIAIRES appartiennent à la catégorie C



■ A ■ B ■ C ■ Autres

En 2017, 45% 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 48% en 2016. Autres : non répartis.

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

	DÉPARTS	HEURES	CHARGES (€)	% CHARGES	ARF (€)*
TYPE 1	1 280	35 056	623 516	4,2 %	121 629
TYPE 2A	6 092	79 523	1 964 932	13,2 %	78 366
TYPE 2B	2 258	26 476	738 094	5,0 %	55 311
TYPE 2C	18 242	243 631	6 149 757	41,3 %	420 168
TYPE 3	260	20 026	465 091	3,1 %	204 875
TYPE 4	332	299 376	4 876 613	32,8 %	6 413 548
TYPE 5	14	2 306	61 181	0,4 %	31 151
TYPE 8	10	210	9 024	0,1 %	9 322
TOTAL	28 488	706 604	14 888 208	100 %	7 334 370

Les charges de formation sont principalement consacrées aux actions de type 2c et de type 4, qui représentent respectivement 41 % et 33 % 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



9 %
DÉPLACEMENT



40 %
TRAITEMENTS

28 488

DÉPARTS EN FORMATION EN 2017

62,3 %

DES AGENTS DE LA RÉGION
CHAMPAGNE-ARDENNE 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.

EN CHAMPAGNE-ARDENNE

Le Conseil Régional de Gestion (CRG) du 14 décembre 2017 a décidé d'actualiser les critères d'examen des dossiers études promotionnelles 2018 des établissements dont la cotisation FMEP est supérieure à 40 000 €.

Maintien en 2017 d'une enveloppe spécifique pour la prise en charge des dossiers d'études promotionnelles des agents sans poste et/ou en situation de changement de filière.

7 dossiers pris en charge en 2017 pour un montant de 443 175 €.

En 2017, **103 dossiers études promotionnelles** (EP) ont bénéficié d'un financement sur les fonds mutualisés (FMEP ; FORMEP). Le principal diplôme pris en charge en 2017 est le DE Infirmier soit 31 % de l'ensemble.

Viennent ensuite le diplôme d'aide-soignant (26 %), et le diplôme cadre de santé (14 %).

DIX PREMIERS DIPLÔMES PRÉPARÉS DANS LE CADRE DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES

DIPLÔMES	NOMBRE EP 2017	NOMBRE EP 2016	TAUX D'ÉVOLUTION 2017/2016
DE INFIRMIER	186	173	7,5%
DEAS	60	54	11,1%
DIPL. CADRE DE SANTÉ	41	44	-6,8%
DE INFIRMIER ANESTHÉSISTE	21	24	-12,5%
DE IBODE	17	9	88,9%
DIPL. PRÉPARATEUR PHARMA. HOSP.	12	11	9,1%
DE PUERICULTRICE	8	9	-11,1%
CAFERUIS	8	5	60,0%
BPJEPS	6	4	50,0%
DEAES	5	2	150,0%
AUTRES	24	24	0,0%
TOTAL	388	359	8,1%

En 2017, la délégation compte 388 études promotionnelles en cours de financement contre 359 en 2016, soit une évolution de +8,1%. Le diplôme d'État d'infirmier reste le diplôme le plus préparé (48% de l'ensemble des études promotionnelles), suivi du diplôme d'État

d'aide-soignant (15%), tous deux en augmentation par rapport à l'année précédente. Dans l'ensemble, le diplôme d'État d'infirmier de bloc opératoire se distingue avec près de deux fois plus d'études promotionnelles qu'en 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%	376	141
SUR LE 0,2%	12	6
TOTAL	388	147

Sur 388 études promotionnelles en cours de financement, 147 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.

388

ÉTUDES PROMOTIONNELLES
EN COURS DONT

147

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 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.

72,4%

DE DOSSIERS ACCEPTÉS (HORS BC)

88

CFP *
(DOSSIERS CLASSIQUES)

22

VAE *

12

ÉTUDES
PROMOTIONNELLES *

117

BILANS DE COMPÉTENCES *

* Nombre de dossiers en cours

RÉPARTITION DES DOSSIERS EN COURS

EN 2017 PAR DISPOSITIF



■ CFP classique ■ CFP-EP ■ VAE ■ BC

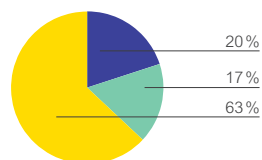
Avec 88 dossiers en cours de réalisation en 2017, le CFP classique représente 37% des dossiers pris en charge au titre de l'agrément CFP.

RÉPARTITION DES DOSSIERS EN COURS

EN 2017 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

63%

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 (63%), suivis des agents de catégorie A (20%).

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).

+600

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

88%

CONCERNANT LES MÉDECINS

11%

CONCERNANT LES PHARMACIENS

1%

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

ÉCHANGER ET MUTUALISER L'ACTION DE L'ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE

INSTANCES RÉGIONALES

- 4 Conseils Régionaux de Gestion
- 4 Comités de Gestion Régionaux
- 2 Conseils Pédagogiques Régionaux
- 3 Réunions du Bureau Unique Grand-Est

SÉMINAIRES ET RÉUNIONS DE RÉSEAU

- Séminaire des instances régionales organisé sur le thème des « Nouveaux modes d'apprentissage ».
- 83 participants aux 4 séminaires de territoires dédiés aux établissements adhérents.
- Regroupement des responsables et chargés de formation ayant mobilisé 52 participants. L'un des thèmes majeurs abordés fût « Le Compte personnel de formation » (CPF).

ACTIONS DE FORMATION RÉGIONALES

25 THÉMATIQUES

56 GROUPES

623 PARTICIPANTS

Les 5 thématiques les plus suivies :

- management et bien-être au travail ;
- prévenir et gérer les risques psychosociaux ;
- éducation thérapeutique du patient ;
- GPMC : compétences et entretien professionnel ;
- préparation et distribution des médicaments dans les établissements sociaux et médico-sociaux ;

DÉPLOIEMENT DU DISPOSITIF SAFITECH

- Parcours acheteurs publics (9 professionnels formés).
- Les fondamentaux de la logistique - tronc commun (13 managers formés et 7 opérateurs formés).

ACTIONS DE FORMATION COORDONNÉES

44 THÉMATIQUES

74 GROUPES

910 PARTICIPANTS

Les 5 premières thématiques :

- Alzheimer : quelles techniques de soins ? ;
- soins d'hygiène et de prévention du pied ;
- de la connaissance et bonne utilisation de la grille AGGIR en USLD et en EHPAD ;
- gestion du stress au travail ;
- bientraitance en institution.

DESCRIPTION DES PRINCIPALES ACTIONS DE L'ANIMATION RÉGIONALE

L'ANFH Champagne-Ardenne a mis en œuvre **4 journées régionales**, ayant bénéficié à **745 professionnels**, sur les thèmes suivants.

- **Le lancement du projet régional SAFITECH : professionnalisation des filères techniques et logistiques** (58 participants).
- **Infirmier(e), un métier en constante évolution** (100 participants).
- **Innovation managériale et Qualité de Vie au Travail** (297 participants).
- **Les valeurs hospitalières** (290 participants).



ÉCHANGER ET MUTUALISER L'ACTION DE L'ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE

DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL 2015-2017

Après trois années de déploiement, le projet régional entame désormais sa phase de capitalisation et de pérennisation. Alliant conseil et formation, ce projet, en partenariat avec l'ARS Grand Est, a permis d'accompagner les établissements adhérents dans la structuration de leur politique de prévention des risques professionnels et de promotion de la Qualité de Vie au Travail (QVT).



CE PROJET PLURIANNUEL SE COMPOSE DE 5 AXES DONT VOICI UN PREMIER BILAN

→ **Axe 1 : Dispositif d'accompagnement collectif via la mise en place de Clusters QVT :**

animé par l'ARACT, ce dispositif a permis l'accompagnement de 14 établissements champardennais, répartis sur deux clusters : l'un en 2015 avec 7 établissements sanitaires et médico- sociaux, l'autre en 2016 avec 8 établissements sanitaires. En 2017, organisation d'un troisième cluster sur les territoires Alsacien et Lorrain (8 établissements).

→ **Axe 2 : Dispositif d'appui individuel : développement d'un baromètre QVT** permettant aux établissements, inscrits dans la démarche, de connaître leur degré de maturité quant aux thématiques de prévention des risques professionnels et de Qualité de Vie au Travail. Au total, 35 établissements ont bénéficié de ce dispositif.

→ **Axe 3 : Sensibiliser les acteurs à la prévention des risques professionnels**

– Conforter le rôle et la place de l'encadrement par la mise en place d'actions de formations collectives : 681 agents formés en trois ans, dont 273 cadres de santé, grâce aux 7 actions de formations dédiées au projet.

→ **Axe 4 : Formation de formateur interne à la prévention des risques professionnels**

par l'action de formation PRAP2S (Prévention des risques liés à l'activité physique dans le milieu sanitaire et social) permettant d'observer et d'analyser les situations de travail afin de participer à la maîtrise des risques. Un premier groupe a été constitué et a permis de former 8 professionnels en 2017.

→ **Axe 5 : Mutualisation – Capitalisation – Communication**

qui a notamment permis l'organisation d'une journée régionale en septembre 2017 sur la thématique de l'Innovation Managériale en lien avec la QVT avec près de 300 participants et la création d'un guide de bonnes pratiques.

FOCUS

GUIDE DE BONNES PRATIQUES

La publication du guide « **Construire une démarche qualité de vie au travail** » apporte des pistes concrètes, des témoignages et des outils aux établissements qui souhaitent entreprendre ou préciser leur démarche. Le guide propose une capitalisation des expériences et décrit, étape par étape, la mise en place d'une politique QVT, de sa conception à sa pérennisation : enjeux, actions à réaliser, acteurs mobilisés, accompagnements possibles.



Il est composé de 4 chapitres :

I – **CONCEVOIR** : Un terrain à préparer : « Prendre en compte les attentes des agents sur les aspects organisationnels et managériaux ».

II – **DIAGNOSTIQUER** : Un partage indispensable : « Favoriser l'échange et le partage d'information au sein de nos structures grâce au diagnostic QVT ».

III – **EXPERIMENTER** : Collaboratif avant tout : « Expérimenter une nouvelle façon de travailler en créant un binôme dans chaque service ».

IV – **ÉVALUER** : L'amélioration en continu : « En phase d'évaluation, s'interroger en profondeur sur les actions QVT ».



DES OUTILS AU SERVICE DES PROFESSIONNELS

ANFH.FR/CHAMPAGNE-ARDENNE

Le site internet de l'ANFH Champagne-Ardenne permet aux adhérents de consulter l'offre de formation clés en main, de s'informer sur les événements et réunions proposés et organisés par la délégation ANFH Champagne-Ardenne.

Il y est également possible d'accéder aux guides et outils méthodologiques réservés aux établissements adhérents.



68

ÉTABLISSEMENTS
ADHÉRENTS À L'ANFH
CHAMPAGNE-ARDENNE

ADHÉRENTS

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

14 ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
au DPC médical

28 488 DÉPARTS EN FORMATION
AU TITRE DU PLAN DE FORMATION

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

22 DOSSIERS VAE
EN COURS DE FINANCEMENT *

117 BILANS DE COMPÉTENCES
FINANCÉS *

388 ÉTUDES PROMOTIONNELLES
FINANCÉES **



62,3 %

TAUX D'ACCÈS
À LA FORMATION

DONNÉES FINANCIÈRES

21 157 K€
COLLECTÉS EN 2017

Répartition

15 063 K€ 2,1 %
PLAN DE FORMATION

4 304 K€ 0,6 %
FMEP

1 435 K€ 0,2 %
CFP/VAE/BC

355 K€ 0,5 % OU 0,75 %
DPC MÉDICAL

* Dans le cadre du 0,2 % – CFP/BC/VAE

** * Tous fonds confondus

