

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017

RHÔNE



En 2017, la délégation Rhône entre dans une ère nouvelle. Les Groupements hospitaliers de territoires (GHT) ont amené du renouveau. 5 établissements adhérents ont glissé vers Alpes et 5 établissements ont rejoint le Rhône, amenant ainsi de nouveaux participants à notre offre de service. La journée de sensibilisation GHT très bien suivie et les différentes rencontres avec les établissements supports ont permis de mieux cerner les besoins et d'offrir tant sur le plan technique que financier l'accompagnement de l'ANFH.

Dans la continuité de 2016, le bureau unique a travaillé sur des axes d'harmonisation dont il a fait des propositions au CRG qui les a validés (frais de traitement EP, plafond financier pour la prise en charge des bilans de compétences...) et sur le projet d'une journée régionale.

Afin de maintenir actif le réseau des responsables de formation dans ces temps d'évolution du système de santé et de la formation, un premier séminaire des responsables de formation a eu lieu et fut fort apprécié.

Instances et salariés de l'ANFH Rhône restent mobilisés pour répondre aux attentes des personnels de la Fonction publique hospitalière (FPH).

JEAN CHARLES FAIVRE-PIERRET
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

123 établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics adhérents au 2,1% – Plan de formation en région Rhône emploient en 2017, 55 210 agents de la Fonction publique hospitalière. Concernant le Développement professionnel continu médical (DPCM), 34 établissements confient leur contribution à l'ANFH Rhône. 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

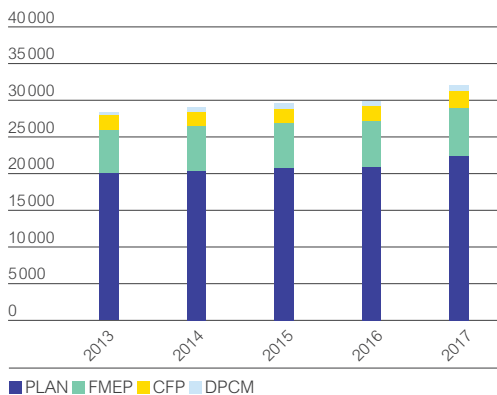
- mobilise des fonds mutualisés au service des projets de formation des établissements et des agents ;
- noue des partenariats et recherche des financements complémentaires ;
- contribue à l'optimisation des budgets formation ;
- prend en charge l'avance de frais, le règlement des factures et des frais.

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 46 071 K€ contre 43 164 K€ en 2016, soit une augmentation de 6,7%.

Cette évolution est supérieure à celle enregistrée au niveau national (2,4%).

128

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

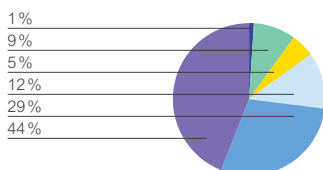
96,1%

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
AU 2,1% - PLAN DE FORMATION

97,3%

D'AGENTS DE LA FPH EMPLOYÉS
PAR LES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS

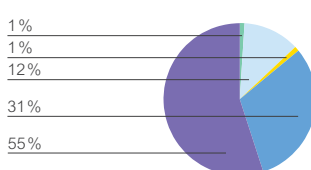
RÉPARTITION DE LA COLLECTE 2,1% - PLAN DE FORMATION PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



■ Moins de 50 agents
■ De 50 à 149 agents

La délégation enregistre 32 239 K€ de cotisations au titre du 2,1%-Plan de formation, qu'elle gère pour le compte des établissements adhérents. 73% de ce montant provient des établissements de plus de 1 000 agents.

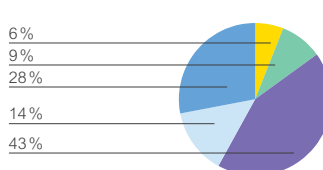
RÉPARTITION DE LA COLLECTE 0,5% OU 0,75% - DPC MÉDICAL PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



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

En 2017, les cotisations versées au titre du DPC médical s'élèvent à 1 232 K€ et concernent principalement les établissements de plus de 5 000 agents.

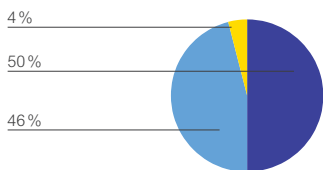
RÉPARTITION DE LA COLLECTE 0,6% - ÉTUDES PROMOTIONNELLES ET 0,2% - CFP/VAE/BC PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



■ 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 9 443 K€ et 3 148 K€. Les établissements de plus de 300 agents contribuent à 85% du total de ces cotisations.

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS PLAN PAR SECTEUR



■ Médico-social : Personnes âgées
■ Sanitaire

La délégation compte 123 établissements adhérents au Plan de formation sur 128 cotisants, soit un taux d'adhésion de 96,1%.

50%

DES ÉTABLISSEMENTS
appartiennent
au secteur Médico-social :
Personnes âgées

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

Le secteur sanitaire représente 46% des établissements adhérents et 92% des effectifs couverts.

46 071 K€

COLLECTÉS PAR L'ANFH RHÔNE

32 239 K€

2,1% - PLAN DE FORMATION

9 443 K€

0,6% - ÉTUDES PROMOTIONNELLES

3 148 K€

0,2% - CFP/VAE/BC

10 K€

4,8% ESAT

1 232 K€

0,5% OU 0,75% - DPC MÉDICAL

ACCOMPAGNER ET CONSTRUIRE 2,1 % – PLAN DE FORMATION

En délégation Rhône, le taux d'accès à la formation (59,4 %) est élevé et dépasse celui du national (58 %). La répartition des charges de formation par nature de dépenses est stable avec un taux de 45 % pour les frais de traitement.

L'ANFH, OPCA DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

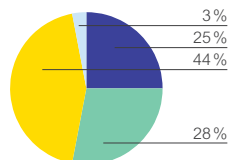
Pour accompagner les établissements adhérents dans la mise en œuvre de leur plan de formation, l'ANFH, OPCA de la Fonction publique hospitalière :

- 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

44 %

DES STAGIAIRES appartiennent à la catégorie C.



■ A ■ B ■ C ■ Autres

En 2017, 44 % 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. Cette part est stable par rapport à 2016. Autres : non répartis.

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

	DÉPARTS	HEURES	CHARGES (€)	% CHARGES	ARF (€)*
TYPE 1	607	38 647	785 065	2,4 %	197 393
TYPE 2A	37 669	441 950	11 815 104	36,4 %	734 982
TYPE 2B	2 750	54 812	1 362 724	4,2 %	166 705
TYPE 2C	18 821	278 370	6 698 597	20,6 %	440 970
TYPE 3	1 095	40 787	831 631	2,6 %	240 236
TYPE 4	712	620 454	10 914 321	33,6 %	11 157 257
TYPE 5	15	2 369	46 790	0,1 %	30 029
TYPE 8	21	1 740	33 506	0,1 %	19 067

Les charges de formation sont principalement consacrées aux actions de type 2a et de type 4, qui représentent respectivement 36 % et 34 % 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



50%
ENSEIGNEMENT



5%
DÉPLACEMENT



45%
TRAITEMENTS

61 690

DÉPARTS EN FORMATION EN 2017

59,4 %

DES AGENTS DE LA RÉGION RHÔNE
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.

L'ANFH RÉGION PRIVILÉGIÉE...

→ **La nature des diplômes** (diplômes prioritaires en 2017 : IADE, IBODE, DEAS, DEAMP, Cadre de santé et Masseur Kinésithérapeute).

→ **La typologie des établissements** (définition de quatre catégories d'établissements).

→ **L'effort de financement EP** des établissements dans leur plan de formation.

→ **La priorisation des dossiers EP** effectuée par les établissements.

→ **L'historique des dossiers déjà accordés** uniquement pour les établissements cotisant moins de 150 000€.

La prise en charge se fait sur la durée totale de la formation. Les 18 dossiers de report de scolarité demandés par les établissements ont tous été accordés.

Les évolutions en 2017 :

→ forfaitisation des frais de traitement sur le 3^e échelon du grade de l'agent parti en formation.

Cette décision a été prise par le bureau unique de la région Auvergne Rhône-Alpes, pour une harmonisation des pratiques.

→ Tous les dossiers déposés par les établissements ont été pris en charge ;

→ possibilité de soutenir financièrement le redoublement de la 3^e année d'études d'IDE ;
→ prolongement des cursus de dossiers notamment, à cause des stages et des redoublements.

Le nombre de dossiers d'EP reçus en 2017 est en augmentation par rapport à 2016.

En 2017, le FORMEP a continué son ouverture aux cursus de formation permettant d'obtenir un diplôme, une qualification, un certificat pour les agents des services autres que soignants afin de les aider à évoluer vers une promotion au sein de leur établissement. 28 dossiers ont été pris en charge dans ce cadre soit 21 de plus qu'en 2016, une augmentation de 300 %.

DIX PREMIERS DIPLÔMES PRÉPARÉS DANS LE CADRE DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES

DIPLÔMES	NOMBRE EP 2017	NOMBRE EP 2016	TAUX D'ÉVOLUTION 2017/2016
DE INFIRMIER	335	324	3,4%
DEAS	169	182	-7,1%
DIPL. CADRE DE SANTÉ	128	115	11,3%
DE INFIRMIER ANESTHÉSISTE	77	83	-7,2%
DE IBODE	25	38	-34,2%
DIPL. PRÉPARATEUR PHARMA. HOSP.	22	20	10,0%
DE MASSEUR KINÉ	21	17	23,5%
BPJEPS	17	18	5,6%
DE PUERICULTRICE	13	12	8,3%
FORM. COMPL. DE BLOC OPÉRATOIRE	13	6	116,7%
DEAP	13	24	-45,8%
AUTRES	87	86	1,2%
TOTAL	920	925	-0,5%

En 2017, la délégation compte 920 études promotionnelles en cours de financement contre 925 en 2016. Le diplôme d'État d'infirmier reste le diplôme le plus préparé (36% de l'ensemble des études promotionnelles), suivi du diplôme d'État d'aide-soignant

(18%). Ce dernier accuse toutefois une baisse par rapport à 2016 (-7,1%). Le diplôme de cadre de santé, en troisième position, augmente de 11,3% 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%	887	346
SUR LE 0,2%	33	4
TOTAL	920	350

Sur 920 études promotionnelles en cours de financement, 350 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.

925

ÉTUDES PROMOTIONNELLES
EN COURS DONT

392

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 137 dossiers en cours de réalisation en 2017, le CFP classique représente 25% des dossiers pris en charge au titre de l'agrément CFP.

35,6%

DE DOSSIERS ACCEPTÉS (HORS BC)

137

CFP *
(DOSSIERS CLASSIQUES)

84

VAE *

33

ÉTUDES
PROMOTIONNELLES *

305

BILANS DE COMPÉTENCES *

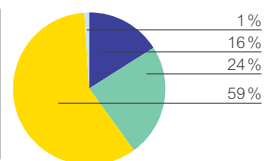
*Nombre de dossiers en cours

RÉPARTITION DES DOSSIERS EN COURS

EN 2017 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

59%

DES DOSSIERS
concernent la catégorie C



■ A ■ B ■ C ■ Autres

Les dossiers pris en charge au titre de l'agrément CFP concernent principalement les agents de catégorie C (59%), suivis des agents de catégorie B (24%).

Autres : principalement emplois aidés ou non répartis.

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).

+2 400

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

83%

CONCERNANT LES MÉDECINS

16%

CONCERNANT LES PHARMACIENS

1%

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

ÉCHANGER ET MUTUALISER L'ACTION DE L'ANFH RHÔNE

RÉSEAUX, GROUPES DE TRAVAIL, COMMISSIONS

→ **131** participants
aux **10** réunions de recueil
des besoins de formation
(plan d'actions régional 2018).

→ **54** participants au séminaire
des responsables formation
sur le thème « Quelles évolu-
tions du métier de responsable
de formation à l'heure de la Loi
de santé ? ».

→ **60** participants aux
19 réunions des **10** commis-
sions et groupes de travail.

ACTIONS DE FORMATION RÉGIONALES

32 THÉMATIQUES
D' ACTIONS

102 GROUPES

1 187 STAGIAIRES

Les principales thématiques :

- sensibilisation aux risques psychosociaux ;
- encadrement de proximité, comment manager les risques psychosociaux ?
- Construire et suivre les plans de formation et de DPC ;
- FAE assistants médico-administratifs ;
- FAE TSH ;
- dispositif C Possible ;
- nouvelles technologies et confidentialité.

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

46 THÉMATIQUES
D' ACTIONS

281 GROUPES

2 964 STAGIAIRES

Les principales thématiques :

- prise en charge des personnes âgées présentant des troubles psychiatriques ;
- relèves quotidiennes : un temps d'échanges ciblés ;
- bientraitance des personnes accueillies ;
- violence et agressivité ;
- temps du repas : un moment de convivialité partagé ;
- communiquer autrement pour prendre soin ;
- accompagnement des personnes en fin de vie ;
- la fonction d'agent de bio-nettoyage.

PLAN COORDONNÉ POUR LES ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX

- Pathologies psychiques liées au handicap et troubles associés.
- La sanction éducative.
- L'interculturalité.

JOURNÉES RÉGIONALES THÉMATIQUES

**24 JOURNÉES
ONT RÉUNI
634 PARTICIPANTS**

- Colloque « Hygiène de vie et travail » (2 journées réalisées).
- Colloque « Management intergénérationnel » (2 journées réalisées).
- Journée de sensibilisation GHT.
- Journée de sensibilisation aux compétences clés.
- Journée de clôture du dispositif RPS.
- Dispositifs individuels CFP (5 ateliers).
- Dispositifs individuels VAE (4 ateliers).
- Optimisation du plan de formation pour les établissements de taille importante (1 atelier).
- Réforme de la formation CPA-CPF (7 ateliers).

ÉCHANGER ET MUTUALISER L'ACTION DE L'ANFH RHÔNE

PROJET STRATÉGIQUE RÉGIONAL

2016-2019

Le projet stratégique de la délégation donne à l'ANFH Rhône **3 objectifs** :

- développer une offre adaptée aux différents adhérents (approche client) et aux évolutions dans la Fonction publique hospitalière (FPH) ;
- contribuer avec les établissements à rendre les agents acteurs de leur parcours professionnel ;
- adapter les partenariats aux évolutions régionales.

En 2017, l'ANFH Rhône a continué la réalisation du projet stratégique régional en travaillant sur tous les enjeux :

- mise en place d'une formation modulaire pour les nouveaux responsables de formation, d'un séminaire des responsables formation et organisation d'ateliers gestion lors de l'élaboration des plans de formation ;
- construction avec chaque GHT d'une collaboration et adaptation de l'offre par GHT (expérimentation d'un accompagnement à la mise en place de formations coordonnées GHT) ;
- introduction d'une innovation pédagogique dans les nouveaux dispositifs : étude sur la formation digitale, déploiement du projet PRODIG ;
- travaux en commun avec les délégations Alpes et Auvergne sur des règles d'harmonisation, une offre spécifique pour les établissements sociaux.

De même, 3 projets ont été réalisés en totalité.

→ **Projet « Maintien dans l'emploi » :**

pour faire suite aux conclusions de l'étude sur les situations d'inaptitude, la délégation s'est engagée dans un nouveau projet sur « le maintien dans l'emploi » avec 6 autres délégations ANFH. Trois axes sont en cours de développement, un à destination des établissements, l'autre pour accompagner les agents en situation de reconversion et enfin le dernier sur les parcours professionnels « clés en main ».

→ **Projet « Prévenir les RPS vers une qualité de vie au travail » :**

afin notamment d'aider les établissements à répondre au mieux à leur obligation légale de mise en place d'un plan d'action et de prévention des risques psychosociaux, l'ANFH Rhône a proposé à ses établissements adhérents le dispositif « Prévenir les risques psychosociaux, vers une qualité de vie au travail ».



DES OUTILS AU SERVICE DES PROFESSIONNELS

ANFH.FR/RHONE

Le dispositif est composé de trois prestations :

- une formation « Sensibilisation aux RPS » d'une durée d'une journée, destinée aux membres d'un groupe de travail RPS, visant à définir les RPS et comprendre les enjeux qui y sont associés ;
- une formation « Encadrement de proximité, comment manager les RPS ? » d'une durée de 4 jours et destinée à un public encadrant. La formation a pour objectif d'aider les cadres à prendre en compte les RPS dans la gestion quotidienne de leur équipe ;
- une formation-action visant à accompagner les établissements à l'élaboration et l'analyse d'un diagnostic qualitatif en matière de RPS et à la définition d'un plan de prévention.

66 établissements ont participé à ce dispositif qui s'est terminé à la fin de l'année 2017 par une journée régionale de clôture.

→ **Projet « Les clés des possibles » :**

ce projet vise la sécurisation des parcours des agents pour permettre aux établissements de répondre de manière optimale aux exigences accrues de leur environnement.

Le projet mixe deux dispositifs :

- compétences clés pour une meilleure maîtrise des compétences de base ;
- C Possible : un accompagnement des agents à la définition, la construction et la mise en œuvre de leurs projets.

Après une première expérimentation la délégation va déployer un ensemble d'actions en 2018 : formation, accompagnement et outillage pour les établissements et deux parcours de formation pour les agents.

Outils :

- l'affiche Projet Stratégique Régional 2016-2019 ANFH Rhône ;
- la plaquette Plan d'action régionale ;
- deux atomes de savoirs, un sur la fin de vie et l'autre sur l'éthique ;
- le guide sur les situations d'inaptitudes ;
- le guide d'information sur le dispositif C Possible ;
- la MEMOBOX sur tous les dispositifs et outils de gestion.

Le site internet de l'ANFH Rhône 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 Rhône.



123

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
À L'ANFH RHÔNE

ADHÉRENTS

96,1 % ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
2,1 % – Plan de formation soit 96,1 % des agents
de la FPH de la région

34 ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
au DPC médical

61 690 DÉPARTS EN FORMATION
AU TITRE DU PLAN DE FORMATION

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

84 DOSSIERS VAE
EN COURS DE FINANCEMENT *

305 BILANS DE COMPÉTENCES
FINANCÉS *

920 ÉTUDES PROMOTIONNELLES
FINANCÉES **



59,4 %

TAUX D'ACCÈS
À LA FORMATION

DONNÉES FINANCIÈRES

46 071 K€
COLLECTÉS EN 2017

Répartition

32 239 K€ 2,1 %
PLAN DE FORMATION

9 443 K€ 0,6 %
FMEP

3 148 K€ 0,2 %
CFP/VAE/BC

10 K€ 4,8 %
ESAT

1 232 K€ 0,5 % OU 0,75 %
DPC MÉDICAL

* Dans le cadre du 0,2 % – CFP/BC/VAE

** Tous fonds confondus

