



ALPES

RÉUNION DÉPARTEMENTALE 2016

SOMMAIRE

01 GESTION DE FONDS

Plan de formation
 Bilan de l'année 2015
 Règles de gestion – clôture
 Dématérialisation
 Simplification administrative
 Études Promotionnelles
 Emplois d'avenir
 FIPHFP

02 ACTUALITE DES DISPOSITIFS INDIVIDUELS

CFP
 BC
 VAE individuelle
 VAE collective

03 PROJETS REGIONAUX :

Sécurisation des parcours
 Simulation en santé
 Accompagnement des GHT
 Gestion des inaptitudes

04 ACTUALITÉS

Réforme de la formation professionnelle
 DPC
 Nouveautés

05 PLAN REGIONAL 2016 / 2017

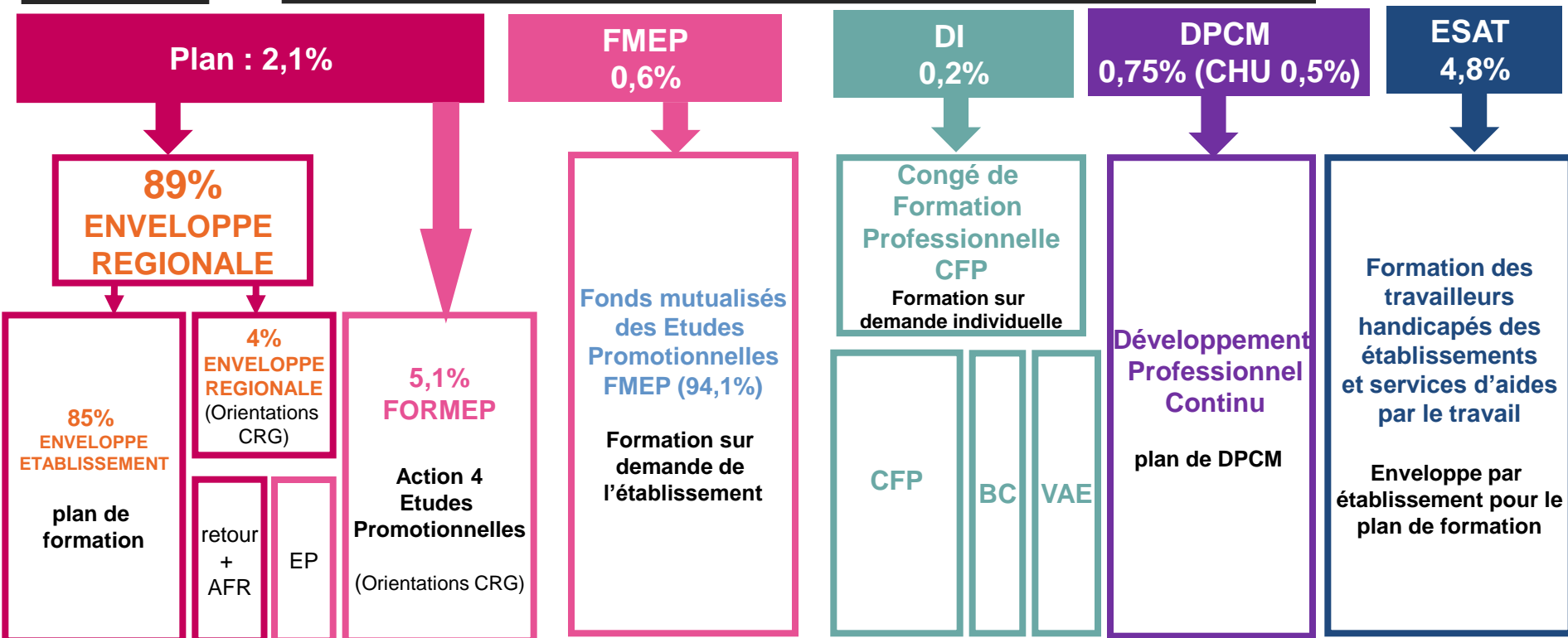
Actions régionales 2016
 Actions coordonnées 2016
 Journées 2016
 Recueil des besoins 2017

06 NOUVEAU SITE INTERNET ANFH

GESTION DE FONDS

01

FONDS DE LA FORMATION HOSPITALIÈRE



Les subventions complémentaires :

- CNSA
- FIPHFP
- EMPLOIS D'AVENIR
- Subventions régionales (ARS, conseils régionaux...)

GESTION DE FONDS

01

PLAN DE FORMATION Décret de 2008

Article 6 :

« le plan de formation est établi **chaque année...** »

« le plan tient compte à la fois du **projet d'établissement**, des besoins de **perfectionnement**, **d'évolution** ainsi que des nécessités de **promotion interne** »

Article 37 :

« Un document pluriannuel d'orientation est élaboré chaque **année** ... et soumis au **CTE**. »

« Ce document est fondé sur **l'analyse de l'évolution** des **emplois**, des **compétences** et des **missions de l'établissement** »

« ... le chef d'établissement arrête tous les ans le **plan de formation**, après **avis du CTE**, qui se réunit, à cet effet, au cours du **dernier trimestre** précédent la période couverte par le plan

GESTION DE FONDS

01

PLAN DE FORMATION Règlements ANFH

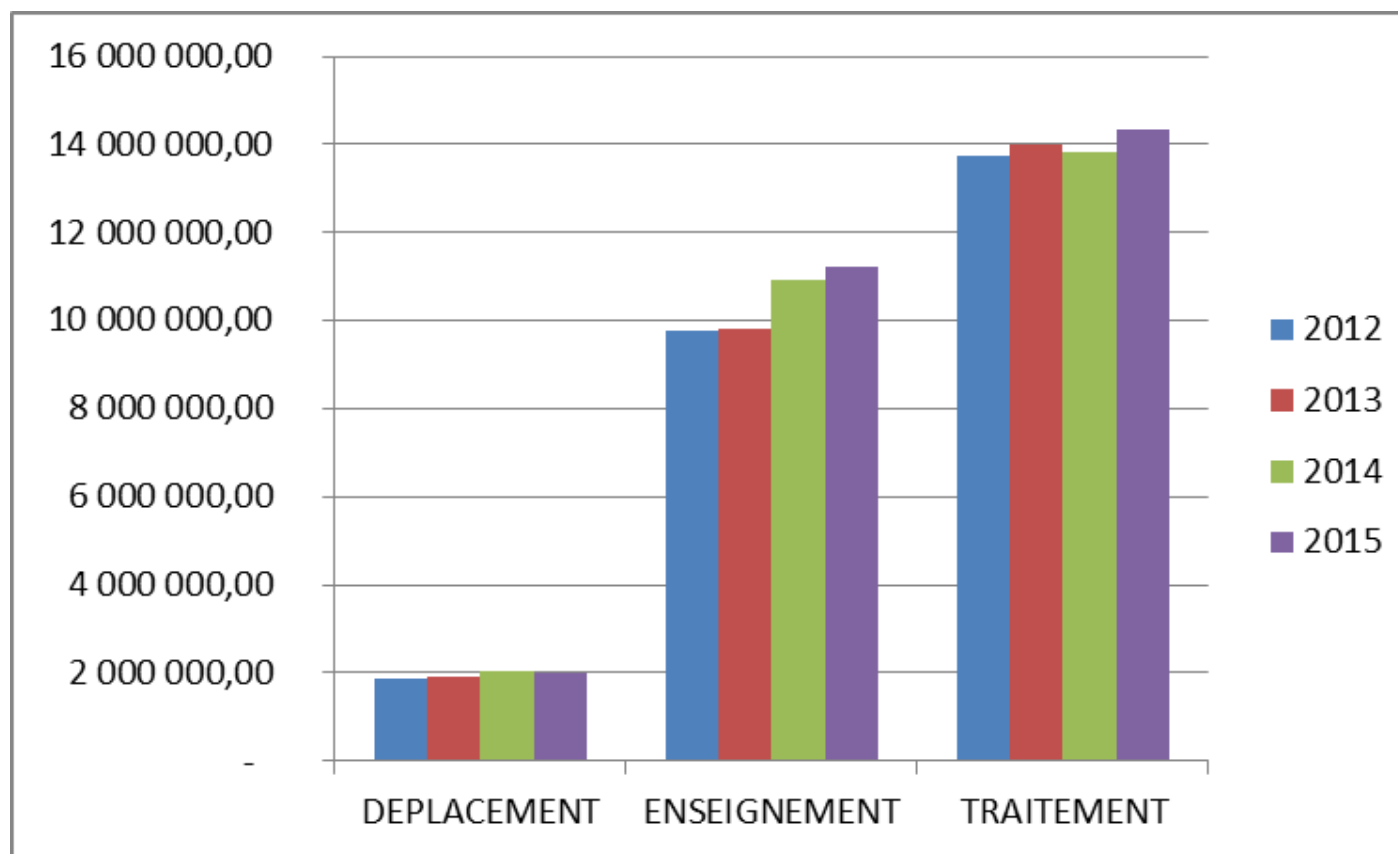
Article 32-1 du RI :

- « Le plan de formation est, après avis du CTE et préalablement à son exécution, **adressé à la délégation régionale** concernée, dans un délai permettant son examen.
- La délégation s'assure de **l'imputabilité** des actions inscrites au plan. En **aucun** cas la délégation régionale ne peut exercer de **contrôle d'opportunité**, chaque établissement étant souverain s'agissant de l'élaboration et du contenu de son plan de formation. »

GESTION DE FONDS

01

DÉPENSES DE FORMATION – depuis 2012 (hors 0,2% et DPCM)

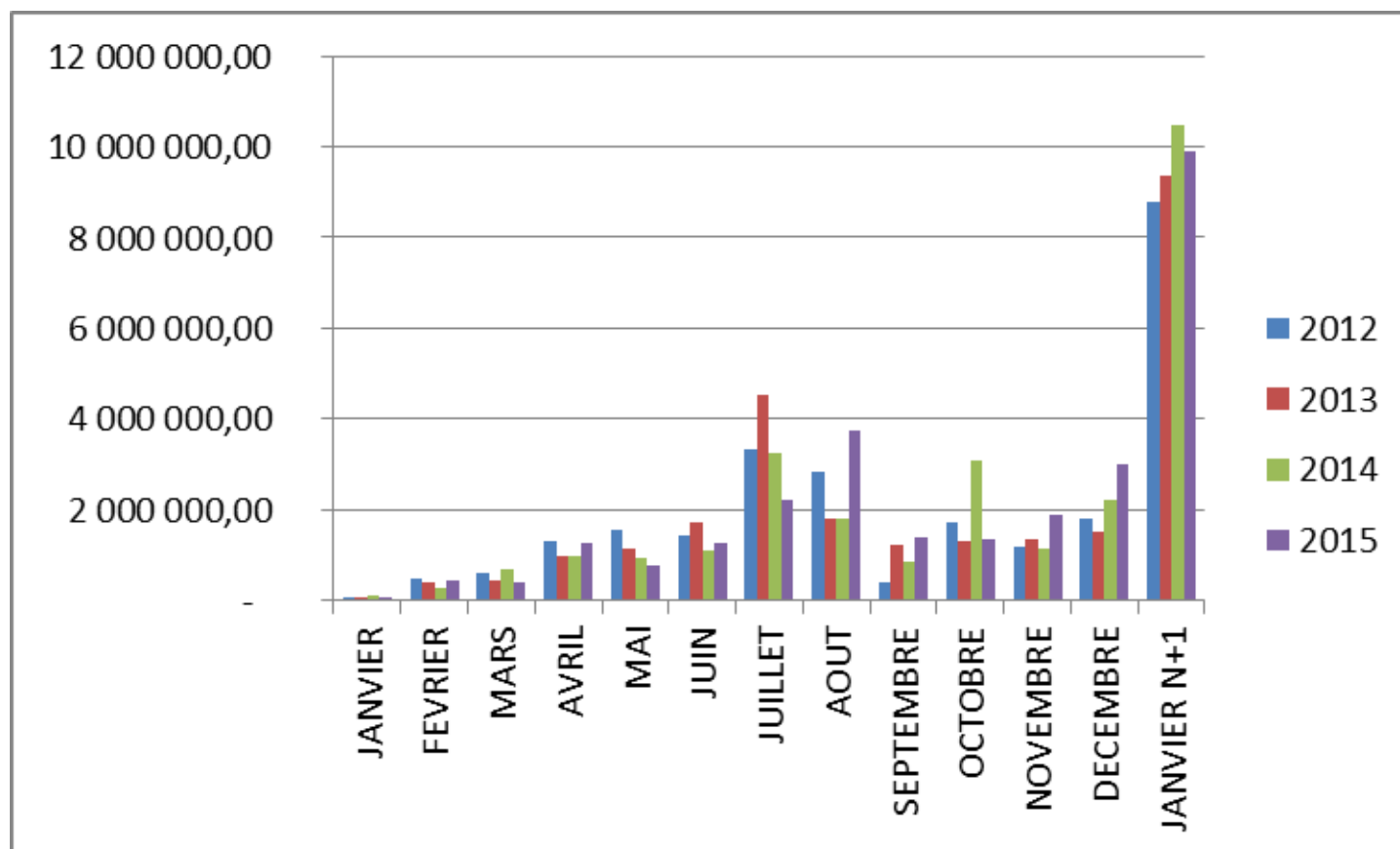


GESTION DE FONDS

01

DÉPENSES DE FORMATION – depuis 2012 (hors 0,2% et DPCM)

Paiements par mois – 2012 - 2015



GESTION DE FONDS

01

TAUX DE CONSOMMATION ADHERENTS

(hors 0,2 % et DPCM)

	2012	2013	2014	2015
Cotisations 2,70%	27 438 576	28 139 782	30 134 261	30 682 888
Dépenses formations N	25 371 340	25 505 498	27 037 581	28 414 434
Taux de retour cotisation N /consommation N	92%	91%	90%	93%
Total recettes cotisation et report	33 935 086	36 215 394	39 736 148	42 088 899
Total dépenses N et engagements N++	41 184 136	39 610 744	43 428 057	45 500 133
Taux de retour pluriannuel	121%	109%	109%	108%
Solde non reportable (plan)	37 781	41 340	5 838	105 843

GESTION DE FONDS

01 TAUX DE CONSOMMATION PAR TRANCHE EN 2015

montant de la cotisation 2,1 %	< 50 000 € 40 Ets	< 100 000 € 21 Ets	< 200 000 € 17 Ets	< 850 000 € 10 Ets	>= 850 000 € 9 Ets
Cotisations 2,70%	1 656 689	1 771 707	3 155 260	6 071 047	18 028 184
Dépenses formations N	1 963 255	1 788 473	3 117 629	5 455 992	16 089 085
Taux de retour annuel cotisation N/dépense N	119%	101%	99%	90%	89%
Taux d'engagement régional	98%	97%	92%	90%	90%
Total recettes cotisations et reports	2 495 006	2 341 271	4 187 219	8 254 931	24 777 651
Total dépenses N et engagements N++	2 824 076	2 468 733	4 686 828	8 630 017	26 890 479
Taux de retour pluriannuel	113%	105%	112%	105%	109%
Solde non reportable(plan)	34 369	67 995	537	2 942	-
ARF ++ non couverts par report (plan)	100 413	131 271	343 183	885 944	2 754 511

GESTION DE FONDS

01

TAUX DE CONSOMMATION PAR DEPARTEMENT
EN 2015

DEPARTEMENTS	DROME	ISERE	SAVOIE	HAUTE SAVOIE
	16 ETS	46 ETS	16 ETS	19 ETS
Cotisations 2,70%	5 331 723	12 860 394	5 167 155	7 323 615
Dépenses formations N	4 850 094	11 834 895	4 880 900	6 848 545
Taux de retour annuel cotisation N /consommation N	91%	92%	94%	94%
Total recettes cotisations et reports	7 485 750	18 038 114	6 983 716	9 548 497
Total dépenses N et engagements N++	7 661 193	20 329 304	7 246 211	10 263 425
Taux de retour pluriannuel	102%	113%	104%	107%
Solde non reportable (plan)	70 922	26 156	5 511	3 254

GESTION DE FONDS

01

REGLES DE GESTION

2 OBJECTIFS :

- SÉCURISATION DE LA GESTION DES FONDS
- SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE

GESTION DE FONDS

01

SÉCURISATION

- **ORDRE DE PAIEMENT (OU D'ANNULATION) ÉCRIT ET SIGNÉ PAR L'ÉTABLISSEMENT**
- **PAIEMENT AU SERVICE FAIT**
- **A PARTIR DE DOCUMENTS, TÉMOINS DE LA CHARGE**
(facture ou titre de recette)

GESTION DE FONDS

01

SÉCURISATION :

- CONDITIONS DE **PRISE EN CHARGE** D'UNE ACTION DE FORMATION :
 - ✓ Action imputable sur le 2,1% (exclusion des formations obligatoires et réglementaires : sécurité incendie, audit simple, coaching,)
 - ✓ Signature d'une convention entre l'établissement et l'organisme,
 - ✓ L'organisme doit disposer d'un numéro de déclaration d'activité valide.
- CONDITIONS DE **REGLEMENT** DES FRAIS AFFERENTS A UNE ACTION DE FORMATION :
 - ✓ Paiement sur service fait,
 - ✓ Présence du ou des agents : attestation de présence ou feuille d'émargement.

GESTION DE FONDS

01

SÉCURISATION DES AVANCES

- Toute demande d'avance doit être parvenue à l'ANFH dans un délai d'un mois au maximum et de 7 jours au minimum avant le début de la session de formation.

Pour les avances du mois de décembre, les demandes doivent être reçues au plus tard **le 30 novembre**.



- L'avance versée à un agent pour une période donnée doit être régularisée au maximum dans un délai de 2 mois suivant la fin de la période concernée.

Toutes les avances doivent être régularisées au plus tard le **15 janvier N+1**.



GESTION DE FONDS

01

SÉCURISATION DES CLÔTURES :

- **CLOTURE INTERMEDIAIRE : Avant la fin de la 1^{ère} semaine d'août**
 - Régularisation des **avances** concernant le 1^{er} semestre,
 - Solder les **formations terminées** au 1^{er} semestre,
 - Régularisation des Dépenses Engagées Non Mandatées (DENM) **2014** Au-delà de cette date, elles seront **automatiquement annulées.**
- **CLOTURE DEFINITIVE :**
 - Régularisation des **avances** au plus tard le **15 janvier N+1**,
 - Solder toutes les **formations** terminées fin de la **semaine 3 N+1**
→ générer le moins possible de DENM
 - Pas de DENM sur les frais de **déplacement**,
 - **DENM** sur les frais **d'enseignement** et de **traitement** constituées uniquement sur production de justificatifs,

GESTION DE FONDS

01

SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE

DÉMATÉRIALISATION

Pas de distinction entre archives papier et données dématérialisées

⇒ En conséquence :

- Facture éditée en noir et blanc = couleur
- Facture transmise en pdf = facture papier par voie postale

Points de vigilance :

- Identification du correspondant et des flux de transmission
- Intégrité du document
- Parfaite lisibilité

GESTION DE FONDS

01

LES JUSTIFICATIFS A FOURNIR

Rappels des obligations:

- ✓ Extrait du PV du CTE donnant avis sur Plan formation,
- ✓ Convention de formation,
- ✓ Programme de formation,
- ✓ Demande de prise en charge portant le cachet de l'établissement et la signature de l'ordonnateur,
- ✓ Demande de remboursement portant le cachet de l'établissement et la signature de l'ordonnateur,
- ✓ Facture ou titre de recette,
- ✓ Bulletin de salaire et attestation de remplacement de l'agent en études promotionnelles,
- ✓ Justificatifs de paiement d'hébergement, de repas, de transport autre que SNCF 2^{ème} classe,
- ✓ Attestation de présence ou feuille d'émargement.

GESTION DE FONDS

01

SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE

CONVENTION DE SIMPLIFICATION :

Dans le cadre de la convention de simplification et de sécurisation de la gestion des pièces justificatives, sont envoyés à l'ANFH les documents suivants :

- ✓ **Demandes de prise en charge** portant le cachet de l'établissement et la signature de l'ordonnateur,
- ✓ **Demandes de remboursement** portant le cachet de l'établissement et la signature de l'ordonnateur,
- ✓ **Factures** de l'organisme de formation ou **titre de recette**,
- ✓ **Attestations de présence** (ou feuilles d'émargement).

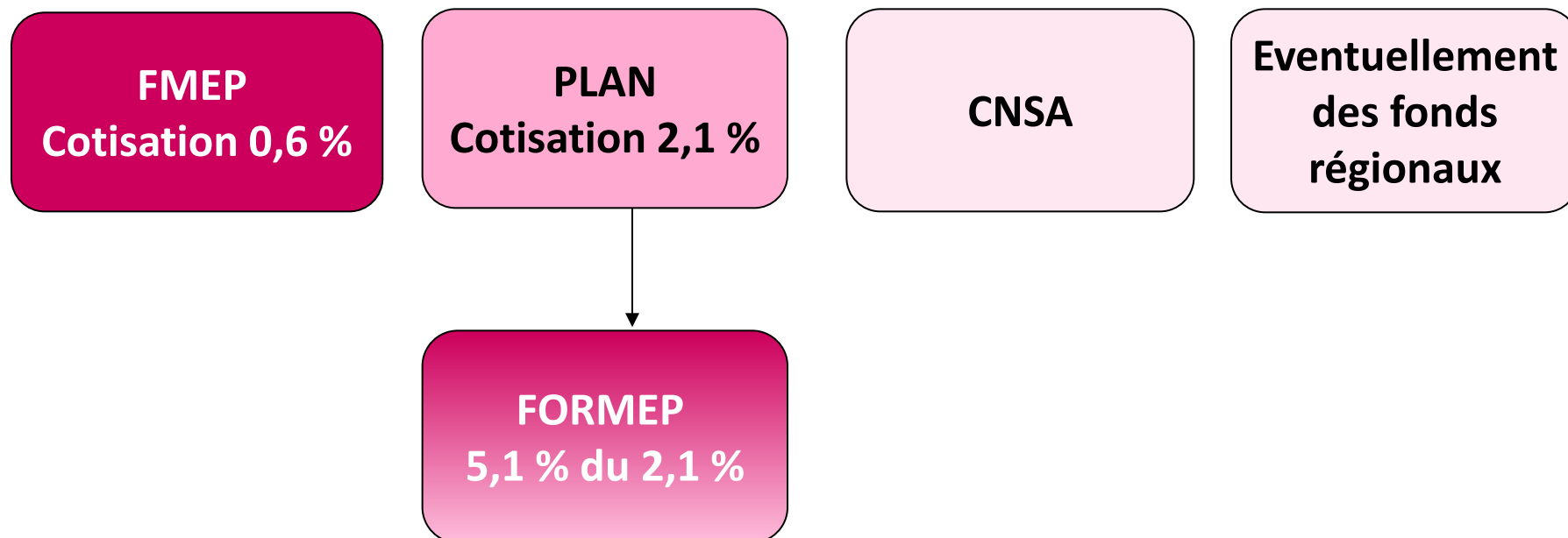
Les autres documents sont présentés à l'ANFH à sa demande (ou celle du commissaire aux comptes) sous une semaine

L'ANFH réalise des contrôles aléatoires par échantillonnage

GESTION DE FONDS

01

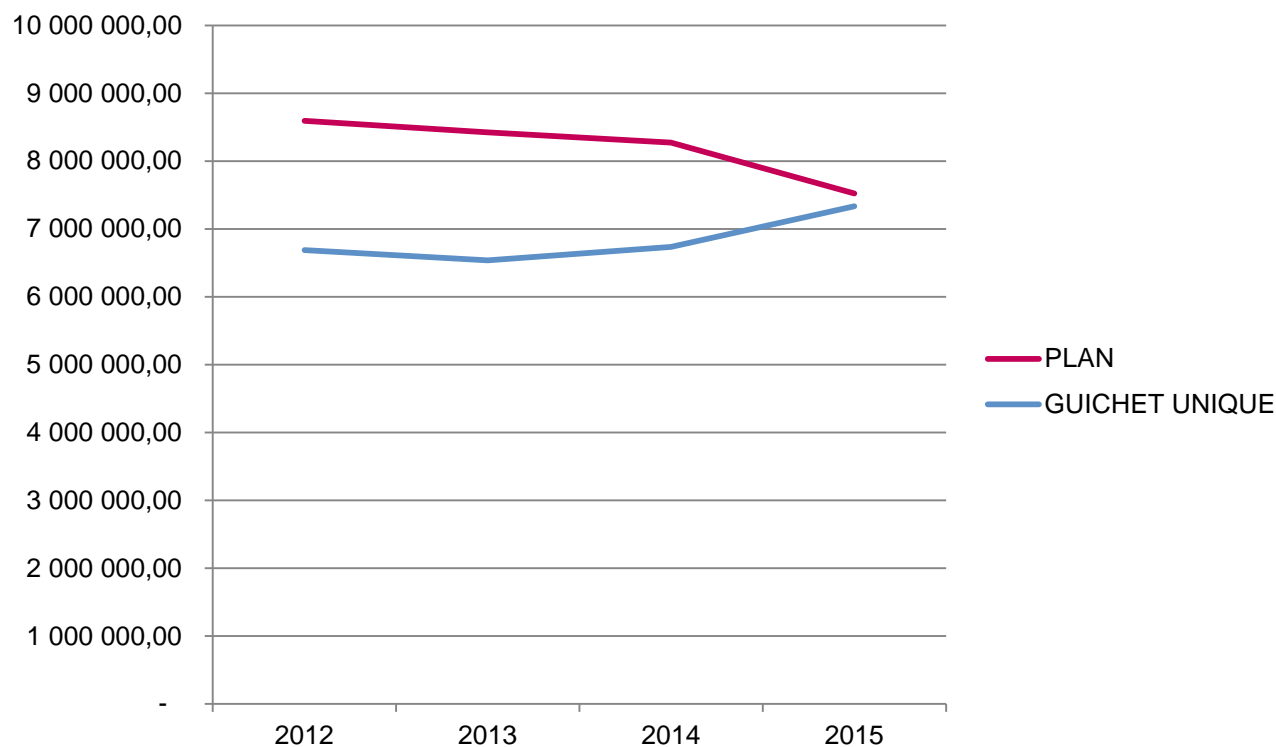
ÉTUDES PROMOTIONNELLES : SOURCES DE FINANCEMENT



GESTION DE FONDS

01

ÉTUDES PROMOTIONNELLES : ENGAGEMENTS DEPUIS 2012



GESTION DE FONDS

01

ÉTUDES PROMOTIONNELLES : ÉVOLUTIONS

- Simplification des demandes de prises en charge
- Ouverture à de nouveaux diplômés (FORMEP)
- Financements complémentaires nationaux

GESTION DE FONDS

01

ÉTUDES PROMOTIONNELLES : DOSSIERS FINANCÉS PAR GU

	2012	2013	2014
DE infirmier	315	312	313
DE Aide Soignant	181	181	193
Cadre de santé	99	101	111
DE aide médico psychologique	43	40	33
DE infirmier anesthésiste	45	37	43
DE moniteur éducateur	7	12	16
DE éducateur spécialisé	26	16	16
Diplôme préparateur en pharmacie hospitalière	18	18	15
CAFERUIS	16	18	16
DE auxiliaire puériculture	5	6	14

GESTION DE FONDS

01

ÉTUDES PROMOTIONNELLES : MODALITES DE PRISE EN CHARGE

Guichet Unique (GU) des Études promotionnelles

- **2 sessions d'allocation des fonds** : décembre et juillet
- **A partir de 2017 : prise en charge de dossiers complets**
 - **Décembre N** : dossiers débutant début N+1
 - **Juin N** : dossiers débutant septembre N
- **Critères d'attribution** :
 - priorités déterminées par l'établissement,
 - part consacrée aux EP dans le Plan
 - attributions antérieures,
 - état de la consommation du 2,1%,
 - taille de l'établissement.

GESTION DE FONDS

01

EMPLOIS D'AVENIR :

CONVENTION CADRE (Etat, FHF et ANFH) :

L'objectif est de permettre d'accompagner des jeunes en Emplois Avenir vers une qualification.

BUDGETS RÉGIONAUX 2015 PAR COHORTE

ONDAM :	2013	2014	2015
Prévus	204 656 €	253 216 €	294 556 €
Engagés	109 875 €	40 839 €	44 669 €

CNSA : Prévu : 88 115 €
Engagés : 60 671 €

GESTION DE FONDS

01

EMPLOIS D'AVENIR :

- Dispositif pour les jeunes de 16 à 25 ans avec un bas niveau de qualification,
- Engagement de l'employeur et du salarié dans un parcours de formation pour permettre au jeune d'obtenir à terme une qualification,
- Types de formations prises en charge :
 - Remise à niveau,
 - Préparation concours,
 - Formations qualifiantes,
 - Formations diplômantes.

GESTION DE FONDS

01

EMPLOIS D'AVENIR :

- **Prise en charge financière** par l'ANFH :
 - Frais d'enseignement et frais de déplacement
 - Frais de traitement uniquement pour les formations diplômantes, à hauteur de la part de 25% restant à charge de l'employeur

- **Pièces à fournir** pour une prise en charge de formation par l'ANFH :
 - Une demande de prise en charge par jeune et par formation
 - Copie du contrat de travail Emploi d'Avenir : la période de formation doit être couverte en intégralité par les dates du contrat, (si non, financement proratisé ou possibilité de demander le prolongement du contrat)
 - Copie de la convention de formation
 - Copie du programme de formation
 - Copie du dernier bulletin de salaire, si frais de traitement pris en charge,

GESTION DE FONDS

01

FIPHFP :

Cofinancement sous conditions, d'actions de formation à destination :

- des personnels en situation de handicap ou
- des personnes qui travaillent au côté de personnes en situation de handicap

Types de prises en charge :

- Formations liées à la compensation du handicap :
 - Actions destinées à compenser le handicap de l'agent dans sa vie professionnelle : formation aux aides techniques et animalières issues de l'aménagement de son poste de travail lorsque la maîtrise de ces aides l'exige.
- Formations liées au reclassement ou à la reconversion :
 - Actions destinées à permettre aux agents en situation de reconversion professionnelle ou engagés dans un processus de reclassement, de suivre une formation à l'adaptation du nouveau métier ou poste de travail.
- Formations à la fonction de tuteur,
- Formations qualifiantes ou diplômantes spécifiques au handicap.

GESTION DE FONDS

01

FIPHFP :

Prise en charge financière par l'ANFH :

		ENSEIGNEMENT	DEPLACEMENT	TRAITEMENT
Formations à destination des agents en situation de handicap	Compensation du handicap	385 € / jour dans la limite de 10 jours	Pas de prise en charge sur les fonds FIPHFP	100 % (plafonné à 10 jours)
	Reclassement ou reconversion	10 000 € / an dans la limite de 3 ans		Formation d'une durée inférieure à 18 mois : 50 % Formation d'une durée supérieure à 18 mois et inférieure à 36 mois : 80 %
Formations à destination des agents en relation avec des agents en situation de handicap	Formation qualifiante ou diplômante spécifique au handicap	10 000 € / an dans la limite de 3 ans	Pas de prise en charge sur les fonds FIPHFP	Pas de prise en charge

GESTION DE FONDS

01

FIPHFP :

Pièces à fournir pour une prise en charge de formation par l'ANFH :

- Une demande de prise en charge FIPHFP par formation,
- Copie de la convention de formation,
- Copie du programme de formation,
- Si frais de traitement, copie du dernier bulletin de salaire.

ACTUALITES DES DISPOSITIFS INDIVIDUELS

02

QUELQUES ELEMENTS CHIFFRÉS

En 2015 :

- **453 dossiers reçus** tous dispositifs confondus (219 CFP, 162 Bilans de compétences, 72 VAE)
- **2 %** d'augmentation du nombre de bilans de compétences par rapport à l'année 2014.
- Taux d'accords : **39 %** (dossiers CFP classiques)
- Augmentation de la **qualité des projets** professionnels (formations qualifiantes référencées officiellement, démarche de l'agent structurée, projet travaillé et bien construit)

ACTUALITES DES DISPOSITIFS INDIVIDUELS

02

CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

- Critères d'examen des dossiers CFP « Classiques » :
 - Objectif de l'agent : La reconversion hors de la fonction publique hospitalière est un critère essentiel.
 - Cohérence du projet = Valorisation, motivation, construction du projet

Ne seront pas examinées en priorité :

- Les demandes de formations qui pourraient être inscrites sur le plan de formation de l'établissement
- Les formations dites « pratique non conventionnelle » ou développement personnel ex : Formation photo, Relaxation, massage.....

ACTUALITES DES DISPOSITIFS INDIVIDUELS

02

CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ AU CFP :

- Avoir plus de 3 ans dans la FPH
- Titulaire, stagiaire ou contractuel
- Obligatoirement en position d'activité (temps partiel thérapeutique est exclu du droit au CFP).

DURÉE DU CFP :

- Ne peut excéder 3 ans pour l'ensemble de la carrière
- L'autorisation d'absence peut aller jusqu'à trois ans (période indemnisée est de 360/30°)

DURÉE DE PRISE EN CHARGE

- 360/30° en une seule fois ou répartis sur la carrière
- 720/30° si la formation
 - a une durée égale à 2 ans à temps plein.
 - débouche sur un diplôme universitaire ou professionnel nécessitant 2 années scolaires pour son obtention

PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE :

- Frais pédagogiques (15 000 € maximum par projet de formation en Alpes)
- Frais de traitement à l'établissement
- Frais de déplacement agent.

ACTUALITES DES DISPOSITIFS INDIVIDUELS

02

CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Et si... ?

- **l'agent mute dans un autre établissement de la FPH pendant son CFP** : Poursuite du CFP possible si l'établissement l'accueillant délivre une autorisation d'absence
- **L'agent démissionne, prend une disponibilité, est détaché** : le CFP prend fin au moment où l'agent quitte l'établissement

Et après la formation ?

- **Réintégration de droit dans l'établissement d'origine** dans un emploi correspondant à son grade ou, s'il est non titulaire, un emploi de niveau équivalent à celui qu'il exerçait avant sa mise en CFP.

Engagement de servir :

- Durée : trois fois la durée indemnisée du CFP.
- Dans l'une des trois fonctions Publiques (Hospitalière, Territoriale ou d'Etat)

Il appartient à l'établissement d'appliquer ou non cette disposition et de la contractualiser, le cas échéant.

- L'établissement devra examiner avec discernement, dans le souci de l'intérêt général, les demandes de dispense d'engagement de servir, notamment lorsque le CFP est sollicité pour un projet personnel de reconversion. Cette dispense doit être accordée après avis de la commission administrative paritaire compétente.
- Si l'établissement applique l'obligation de servir, en cas de rupture de cet engagement, l'agent s'engage à rembourser les indemnités qu'il a perçues pendant son CFP au prorata du temps de service qu'il lui restait à accomplir.

Dans ce cas, les sommes remboursées à l'établissement seront reversées à l'ANFH.

Important ! En cas de changement d'établissement au sein de la FPH par un agent ayant réalisé un CFP et soumis à un engagement de servir, l'établissement d'origine ne peut demander le remboursement des sommes correspondant aux indemnités mensuelles forfaitaires versées à l'établissement d'accueil.

ACTUALITES DES DISPOSITIFS INDIVIDUELS

02

BILANS DE COMPÉTENCES

CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ :

- Avoir 2 ans de services effectifs dans la fonction publique hospitalière
- Être titulaire, stagiaire ou contractuel
- Position d'activité (temps plein, temps partiel), cessation progressive d'activité, mise à disposition, arrêt maladie, temps partiel thérapeutique. (sauf mise à disposition d'office suite arrêt Longue Maladie)
- Délai de 5 ans entre 2 BC
- 24 heures maximum sur plusieurs semaines (avec un minimum de 18h)
- Choisir un organisme parmi la liste ANFH des organismes habilités

DEUX POSSIBILITÉS :

- **Bilan de compétences sur le temps de travail :**
Temps plein, temps partiel, cessation progressive d'activité
Autorisation d'absence de l'établissement obligatoire
- **Bilan de compétences sur le temps personnel :**
Temps personnel, jours RTT, congés annuels, arrêt maladie sur heures de sortie autorisées, congé de maternité, de paternité, congé parental temps partiel thérapeutique

Une liste des centres de bilans habilités sur les quatre départements est fournie avec le dossier.

ACTUALITES DES DISPOSITIFS INDIVIDUELS

02

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ :

- Avoir au moins 3 ans d'expérience professionnelle et/ou bénévole
La période d'activité la plus récente doit avoir été exercée dans les 12 ans précédent le dépôt de la demande
en équivalent temps plein, dans le domaine du diplôme visé)
- Être titulaire, stagiaire et en position d'activité (obligatoire) excluant le temps partiel thérapeutique

DÉMARCHE EN 2 ÉTAPES :

- Le livret 1 : Recevabilité
l'attestation de recevabilité est à demander à un organisme agréé pour valider le diplôme présenté (DAVA, ASP, DRJSCS...)
- Le livret 2 : Dossier pour le jury
Financement par l'ANFH de 24 heures d'accompagnement pour la rédaction du livret 2
Le dossier de demande de financement est à demander à l'ANFH suite à la réception de l'accord de recevabilité.

ACTUALITES DES DISPOSITIFS INDIVIDUELS

02

VAE COLLECTIVE

1 / PROJET COLLECTIF RÉGIONAL DE VAE DU SECTEUR MÉDICO-SOCIAL

INITIATIVE : Région Rhône Alpes, en partenariat notamment avec l'ARS et les Conseils Départementaux 38, 73 et 74.

Public : salariés des EHPAD (pour la FPH)

DIPLÔMES VISÉS : DE Aide Soignant et DE Accompagnant Educatif et social (ex AMP)

LE DISPOSITIF :

- Accompagnement des 24h
- Module facultatif des 70 h (uniquement pour le DE Aide Soignant)
- Accompagnement renforcé de 12 h soit un total de 106 heures.

BILAN D'ÉTAPE :

- Très grand succès auprès des agents de la FPH !
- **51 agents** à ce jour inscrits dans la démarche de validation.
 - Isère : 30 agents (7 établissements) ont débuté l'accompagnement depuis 2015.
 - Haute-Savoie : 17 agents (3 établissements) ont débuté l'accompagnement en 2016.
 - Savoie : 4 agents (3 établissements) débuterons fin juin 2016

ACTUALITES DES DISPOSITIFS INDIVIDUELS

02

VAE COLLECTIVE

2/ Le partenariat CNFPT Rhône-Alpes Grenoble/ANFH Alpes :

INITIATIVE : CNFPT 38 qui met à disposition de la FPH, 2 à 3 places par an

Public : salariés de la FPH de l'Isère

DIPLÔMES VISÉS : DE Aide Soignant

LE DISPOSITIF :

- Accompagnement des 24h
- Module facultatif des 70 h
- Accompagnement renforcé de 20h soit un total de 114 heures.

BILAN D'ÉTAPE :

- 2015 : 2 agents de la FPH
- 2016 : 1 agent de la FPH

PROJETS RÉGIONAUX

03

SÉCURISATION DES PARCOURS

Objectifs : Accroître ses compétences, améliorer son niveau de français, être à l'aise avec les mathématiques, utiliser correctement un ordinateur, créer des documents Word et Excel, travailler efficacement en équipe

Public : Agents ne maîtrisant pas les compétences-clés, agents qui ont un projet de parcours de professionnalisation, ou qui souhaitent développer des compétences en lien avec leurs besoins professionnels et personnels

Durée : Parcours de 30 h à 150 h, un jour par semaine

PROJETS RÉGIONAUX

03

PARCOURS CADRES

Objectifs : Développer des compétences transversales adaptées à l'évolution de la FPH

Public : Cadres de tous les secteurs

Durée : Parcours de 1 à 9 modules

Module 1 = module obligatoire

Quel Manager suis-je? - Positionnement

Permettre à chaque manager de prendre un temps de réflexion sur ses pratiques managériales

Construire son parcours de développement des compétences

PROJETS RÉGIONAUX

03

PARCOURS CADRES

Construction de son parcours en fonction de ses besoins :

Module 2 : Actualités de la Fonction Publique Hospitalière

Permettre la mise en lien entre l'environnement de la FPH et sa situation de manager dans la FPH
Permettre une réflexion éthique sur la position de manager dans les établissements de la FPH

Module 3 : Communication et Accompagnement du changement

Acquérir les règles d'une communication efficace avec sa hiérarchie, son équipe, ses collègues
Animer un groupe de travail, une réunion d'équipe...
Accompagner les changements dans la FPH

Module 4 : Gestion, Conduite de projet

Comprendre l'intérêt de la démarche projet et savoir l'appliquer à l'échelle de son service ou d'un groupe transversal

Module 5 : Gestion des situations difficiles

Permettre aux managers de prévenir, d'anticiper et de gérer les situations difficiles
Aborder le management du risque RPS

PROJETS RÉGIONAUX

03

PARCOURS CADRES

Module 6 : Gestion du temps de travail

Définir les règles de la gestion du temps de travail

Permettre aux managers d'organiser le temps de travail de leur équipe en intégrant la réglementation ainsi que les priorités et contraintes du service

Module 7 : Conduire un entretien professionnel

Organiser et conduire un entretien professionnel

Module 8 : Manager des compétences

Intégrer dans son management la gestion des compétences de son équipe dans un objectif de gestion prévisionnelle et d'accompagnement de l'épanouissement de chacun

Module 9 : Du Manager au Leader

Permettre aux managers d'asseoir leur autorité

Permettre aux managers d'adapter leur management afin de développer les compétences de leur équipe et de renforcer leur leadership

PROJETS RÉGIONAUX

03

SIMULATION EN SANTÉ

Objectif : Reconnaître la détresse respiratoire de l'adulte et optimiser le travail en équipe pluridisciplinaire en situation d'urgence au travers des principes de gestion des situations de crise.

Méthodes pédagogiques : Ateliers de simulation sur patient standardisé et mannequin haute-fidélité. Méthode active d'apprentissage « learning by doing ». Session de simulation d'une journée.

Publics : Personnel médical ou paramédical ou tout autre professionnel concerné des services MCO, SSR et psychiatrie.

Dates : 29 avril, 19 mai, 9 juin, 27 septembre, 11 octobre, 22 novembre et 8 décembre

PROJETS RÉGIONAUX

03

ACCOMPAGNEMENT DES GHT

Objectif : Proposer un dispositif d'accompagnement des établissements pour mettre en œuvre une politique de formation GHT.

Méthode de travail : Stagiaire Master chargée,
Analyse du texte et de ses enjeux,
Recueil des besoins des Ets par entretien
Analyse des besoins,
Élaboration d'une proposition d'offre régionale en terme d'accompagnement et formation.

Copil : Constitution d'un Copil Alpes et Rhône pour déterminer l'accompagnement à déployer

PROJETS RÉGIONAUX

03

GESTION DES INAPTITUDES

Objectif : Construire et déployer auprès des Directeurs et DRH des préconisations pour accompagner les agents et les salariés en situation d'inaptitude dans leur parcours professionnel. - Réalisation d'un état des lieux global des situations d'inaptitude partielle ou totale déclarées des agents et des salariés ainsi que des actions menées par les établissements vis-à-vis de ces situations (reclassements, reconversions, aménagements de poste...)

- Détermination de 3 à 5 métiers cibles
- Réalisation d'une étude plus approfondie sur les métiers ciblés
- Elaboration de préconisations à destination des directeurs et DRH sur des parcours professionnels adaptés, intégrés aux conditions de travail et à la GPMC

Date à retenir : 8 novembre 2016, restitution des résultats du projet

ACTUALITÉ

04

RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les ambitions de cette nouvelle réforme de la formation professionnelle

Sécuriser les parcours professionnels en améliorant l'accès à la formation de ceux qui en ont le plus besoin

Conforter le rôle de la formation professionnelle en tant qu'**investissement de compétitivité au sein de l'entreprise**

Piloter de façon plus efficace et plus simple la formation professionnelle au plan national comme au plan régional

ACTUALITÉ

04

RÉFORME DE LA FORMATION : ANI DU 14 DÉCEMBRE 2013

3 OBJECTIFS MAJEURS

Orienter les financements vers les salariés qui en ont le plus besoin (salariés les moins qualifiés, salariés des TPE)

Passer d'une obligation de payer à une obligation de former

Donner plus de place au dialogue social et à l'initiative du salarié

Une logique : moins de fiscal contre plus de responsabilité sociale

ACTUALITÉ

04

DES CHANGEMENTS POUR LE SECTEUR PRIVÉ

- **Un entretien professionnel obligatoire au moins tous les deux ans**
- **Une analyse du parcours professionnel tous les 6 ans**
- **Création d'un compte personnel de formation** (droit universel et transférable)
- **Conseil en évolution professionnel**
- **Obligation de financer → obligation de former**
- **Nouvelles missions pour les OPCA**

ACTUALITÉ

04

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU

LA REGLEMENTATION EN VIGUEUR

- Loi n°41-2016 de 26 Janvier 2016 de modernisation de notre système de santé
- Arrêté du 8 décembre 2015 fixant des orientations du développement professionnel continu des professionnels de santé pour les années 2016 à 2018

EN ATTENTE

Décret d'application relatif à l'organisation du DPC des professionnels de santé

ACTUALITÉ

04

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU

Définition : (loi n ° 2016 - 41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé)

Le développement professionnel continu a pour objectifs le maintien et l'actualisation des connaissances et des compétences ainsi que l'amélioration des pratiques. Il constitue une obligation pour les professionnels de santé.

*Chaque professionnel de santé doit justifier, sur une période de **trois ans**, de son engagement dans une **démarche de développement professionnel continu** comportant des actions de **formation continue**, **d'analyse**, **d'évaluation** et **d'amélioration de ses pratiques** et de **gestion des risques**.*

L'engagement dans une démarche d'accréditation vaut engagement dans une démarche de développement professionnel continu. (Art. L. 4021-1)

ACTUALITÉ

04

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU

Orientations nationales : loi n ° 2016 - 41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé

*Un arrêté des ministres chargés de la santé et de la sécurité sociale, et du ministre de la défense pour les professionnels du service de santé des armées, définit les **orientations pluriannuelles prioritaires** de développement professionnel continu. Ces orientations comportent :*

« 1° Des **orientations définies par profession** ou par **spécialité** sur la base des propositions des conseils nationaux professionnels ou, en l'absence de conseils nationaux professionnels, des représentants de la profession ou de la spécialité »

« 2° Des orientations s'inscrivant dans le cadre de la **politique nationale de santé** (Art. L. 4021-2.) »

ACTUALITÉ

04

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU

Parcours pluriannuel : loi n ° 2016 - 41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé

*Pour chaque profession ou spécialité, **les conseils nationaux professionnels proposent un parcours pluriannuel** de développement professionnel continu qui permet à chaque professionnel de satisfaire à son obligation.*

*Ce parcours comporte, notamment, des actions s'inscrivant dans le cadre des **priorités** définies à l'article L. 4021-2.*

Chaque professionnel choisit les actions auxquelles il s'inscrit.

*Pour les professionnels salariés, ce choix **s'effectue en lien avec l'employeur**. (Art. L. 4021-3.)*

ACTUALITÉ

04

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU

Arrêté du 8 décembre 2015 fixant la liste des **orientations nationales** du développement professionnel continu des professionnels de santé pour les années 2016 à 2018 - comporte trois annexes

L'annexe I - orientations s'inscrivant dans le cadre de la politique nationale de santé :

1. Renforcer la prévention et la promotion de la santé,
2. Faciliter au quotidien les parcours de santé,
3. Innover pour garantir la pérennité de notre système de santé.

L'annexe II - orientations définies par profession de santé ou spécialité :

1. Professions médicales classées par spécialité
2. Biologiste médical (médecin, pharmacien),
3. Professions de la pharmacie,
4. Auxiliaires médicaux, aides-soignants, auxiliaires de puériculture,
5. Exercice en équipe.

L'annexe III est consacrée aux orientations nationales applicables aux professionnels de santé du service de santé des armées

ACTUALITÉ

04

NOUVELLE FORMATION / CHANGEMENTS ANFH

Nouvelle formation :

→ **DE AES : nouveau diplôme, se substitue au :
DE AMP et AVS**

Changements ANFH

→ **GESFORM Évolution**

→ **De nouveaux locaux pour l'ANFH Alpes**

PLAN RÉGIONAL 2016 / 2017

05

ACTIONS RÉGIONALES 2016

→ Actions régionales 2016

Thématiques :

- La GPMC
- Le DPC
- La santé mentale
- Le secteur médico-social
- Le secteur administratif
- Le secteur social

Auxquelles s'ajoutent les Actions nationales

PLAN RÉGIONAL 2016 / 2017

05

JOURNÉE RÉGIONALES 2016

→ Journée régionales 2016

Journée de restitution de la cartographie des métiers : 24 mai au CH de Bourgoin Jallieu

Journée sur les Inaptitudes : 8 novembre à Lyon

PLAN RÉGIONAL 2016 / 2017

05

ACTIONS COORDONNEES

Élaborer des actions de formation en commun pour répondre aux besoins d'établissements d'un même secteur géographique

Avantages :

- Réduire les frais de déplacement et les coûts de formation,
- Permettre aux agents de rencontrer des agents d'autres structures et favoriser les échanges de pratique,
- Simplifier la gestion administrative : par groupe, une seule facture de frais pédagogique ventilée et réglée par l'ANFH sur les budgets des établissements, contractualisation par l'ANFH
- Sécuriser la procédure d'achat via la plateforme ANFH

PLAN RÉGIONAL 2016 / 2017

05

ACTIONS COORDONNEES DES ENGAGEMENTS MUTUELS ET SOLIDAIRES

- L'ANFH :
 - Co-construit avec les Ets les cahiers des charges
 - Réalise l'achat, analyse des offres avec les Ets et les administrateurs
 - Met en œuvre et planifie les groupes
 - Réalise les paiements,

- Les établissements participants :
 - Proposent des thèmes de formation
 - S'engagent sur un nombre de participants (en cas d'annulation totale des agents non remplacés, imputation sur fonds propres)
 - S'engagent à transmettre à l'ANFH le nom des stagiaires
 - **lorsqu'un établissement accueille un groupe** : il s'engage à mettre à disposition du groupe une salle équipée, propose l'organisation du déjeuner et transmet à l'ANFH un titre de recette pour le paiement des repas.

- Le prestataire :
 - S'engage à respecter la contractualisation prévue dans le DCE
 - Contacte les établissements d'accueil pour organiser les déplacements des formateurs
 - Se charge de la copie de tous les documents nécessaires à la formation
 - Se charge de faire signer les feuilles d'émargement et de réaliser l'évaluation à chaud avec l'établissement d'accueil
 - Transmet à l'ANFH tous les documents nécessaires au paiement (facture, feuille d'émargement, évaluation)

PLAN RÉGIONAL 2016 / 2017

05

ACTIONS COORDONNÉES

→ Actions coordonnées 2016

22 formations proposées – 47 groupes mis en place

Grands Axes :

Personne âgée

Qualité de vie au travail

Formations d'adaptation à l'emploi

Psychiatrie

SSIAP

PLAN RÉGIONAL 2016 / 2017

05

ACTIONS COORDONNÉES

→ Actions coordonnées 2017

En avril/mai : recueil de vos besoins

En novembre : planification des groupes d'actions coordonnées

PLAN RÉGIONAL 2016 / 2017

05

RECUEIL DES BESOINS 2017

→ Actions régionales et coordonnées 2017

Quels sont vos besoins ?

NOUVEAU SITE INTERNET ANFH

06

LE SITE ANFH ÉVOLUE

The screenshot displays the ANFH website interface. At the top, there is a navigation menu with tabs for ANFH, ÉTABLISSEMENTS, AGENTS, PRATICIENS, PRESTATAIRES, and MA RÉGION. Below the menu, a banner features a graphic of a person running and a target icon, with text about the 'Lettre de l'ANFH N° 58'. A section titled 'CHOISISSEZ VOTRE RÉGION' includes a map of France and a button to click on the map. Below this, there are 'ACTUALITÉS DES RÉGIONS' with two featured articles: 'SALON REGIONAL FORMATION EMPLOI 2016' and 'LE FIL ROUGE DE LA FORMATION'. At the bottom, there are three content tiles: a video titled 'la VAE à la Une', a publication titled 'ANFH 2016 - Développer et renforcer des compétences collectives', and another publication titled 'Profil stratégique 2016-2019'. A footer contains icons for ACTUALITÉS, PUBLICATIONS, NEWSLETTERS, NOS AUTRES SITES, RÉGLEMENTATION, and SE FORMER DANS LA FPH.

Avec une ergonomie plus intuitive, moderne et interactive, ce nouveau site simplifiera l'accès à l'information et facilitera la consultation de l'actualité aussi bien sur téléphones et tablettes que sur ordinateur :

- Un accès rapide en bas de chaque page vers les actualités, les publications, les sites de l'ANFH, la réglementation dédiée et les dispositifs de formation,
- Un nouvel onglet PRATICIENS dans le menu principal,
- Une newsletter nationale « DOCINFO »,
- Des espaces régionaux plus facilement identifiables,
- Des publications produites par l'ANFH qui peuvent être consultées, téléchargées ou commandées,

NOUVEAU SITE INTERNET ANFH

06

L'ESPACE REGIONAL S'ETOFFE

The screenshot displays the ANFH Alpes website. At the top, there is a navigation menu with tabs for 'L'ANFH', 'ÉTABLISSEMENTS', 'AGENTS', 'PRATIQUES', 'PROFILS ALPES', and 'MA RÉGION'. Below the menu is a large banner with the text 'ALPES' and 'Départements : Savoie, Haute-Savoie et Haute-Saône'. The main content area is divided into several sections: 'ACTUALITÉS' with a grid of colorful sticky notes, 'AGENDA ALPES' with dates for '14 JANVIER 2016' and '18 JANVIER 2016', and 'JOURNÉE RÉGIONALE, CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS'. On the right side, there is a vertical sidebar with buttons for 'ACTUALITÉS ET AGENDA RÉGIONALES', 'NOTICES RÉGIONALES', 'SERVICES AUX ÉTABLISSEMENTS', 'SERVICES AUX AGENTS', 'MES CONTACTS EN LIGNE', and 'FORMS DE PARTICIPATION'. At the bottom, there is a footer with icons for 'ACTUALITÉS', 'PUBLICATIONS', 'NEWSLETTER', 'NOUS AUTRES SITES', 'RÈGLEMENTATION', and 'SE FORMER DANS LA FPH'.

L'espace Alpes a pour vocation de devenir un véritable outil de communication à la fois pour les agents et les établissements.

- un accès direct à l'agenda de la Délégation,
- des actualités régionales mises en évidence,
- des informations plus faciles à trouver grâce aux différents onglets,