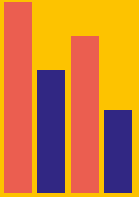
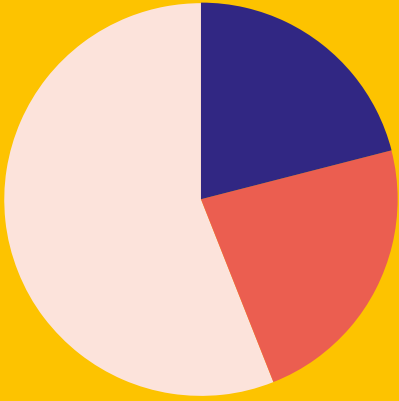
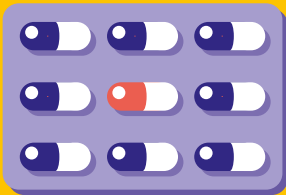


RAPPORT D'ACTIVITÉ 2016 RHÔNE



2016



L'année 2016 est notamment marquée par la fin du projet « Inaptitudes » mené depuis 3 ans avec l'ARS, UNIFAF et l'ANFH Alpes. Il s'est terminé par une journée interrégionale et par un guide pratique à destination des établissements et des agents concernés.

2016 voit également le début de la mise en oeuvre du projet stratégique régional 2016-2019. Pendant cette première année, un travail de restructuration de l'offre de la délégation a été réalisé afin de répondre aux attentes de chaque groupe d'établissements y compris les groupements hospitaliers de territoire.

Autre nouveauté : l'institution d'un bureau unique Auvergne Rhône Alpes (conséquence de la création des grandes régions administratives). Son président est le seul représentant de la grande région ANFH vis-à-vis des partenaires institutionnels. Le bureau unique travaille sur des axes d'harmonisation dont il fait des propositions aux CRG de chaque délégation qui restent les seuls décisionnaires.

Instances et salariés de l'ANFH Rhône restent mobilisés pour répondre aux attentes des personnels de la FPH.

JEANNE MOINGEON
PRÉSIDENTE RÉGIONALE

SOMMAIRE

Fonds et formation	p. 4
Parcours et compétences	p. 6
Réseaux et proximité	p. 12
Chiffres clés 2016	p. 16

UNE EXPERTISE POUR GÉRER ET FINANCER ÉTABLISSEMENTS ET COLLECTE

121 établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics adhérents au 2,1% – Plan de formation en région Rhône emploient en 2016, 52 611 agents de la fonction publique hospitalière. Concernant le DPC médical, 33 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 0,5% ou 0,75% de leur masse salariale.

L'ANFH, OPCA DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

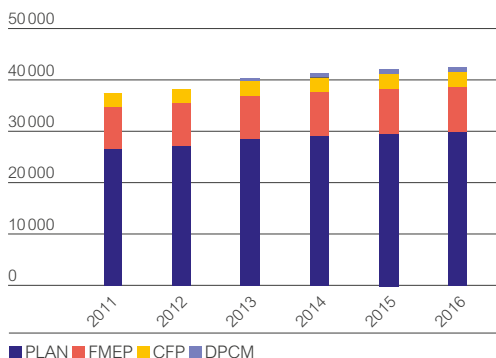
- mobilise des fonds mutualisés au service des projets de formation des établissements et des agents ;
- noue des partenariats et recherche des financements complémentaires ;
- contribue à l'optimisation des budgets formation ;
- prend en charge l'avance de frais, le règlement des factures et des frais.

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 2011



En 2016, le total des cotisations s'élève à 43 164 K€ contre 42 735 K€ en 2015, soit une augmentation de 1,0%. Cette évolution est inférieure à celle enregistrée au niveau national (1,3%).

128

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

94,5%

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
AU 2,1% – PLAN DE FORMATION

96,8%

D'AGENTS DE LA FPH EMPLOYÉS
PAR LES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS

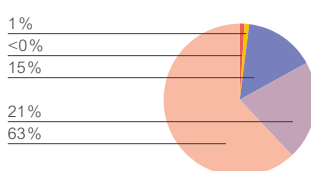
RÉPARTITION DE LA COLLECTE 2,1% – PLAN DE FORMATION PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



■ Moins de 50 agents
■ De 50 à 149 agents

La délégation enregistre 30 248 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 2016, les cotisations versées au titre du DPC médical s'élèvent à 1 057 K€ et concernent principalement les établissements de plus de 5 000 agents.

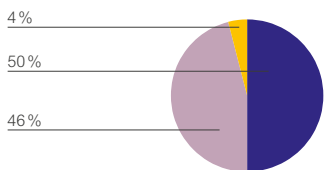
RÉPARTITION DE LA COLLECTE 0,6% – ÉTUDES PROMOTIONNELLES ET 0,2% – CFP/VAE/BC PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



■ 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 8 888 K€ et 2 963 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 121 établissements adhérents au Plan de formation sur 128 cotisants, soit un taux d'adhésion de 94,5%.

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 91% des effectifs couverts.

43 164 K€

COLLECTÉS PAR L'ANFH RHÔNE

30 248 K€

2,1% – PLAN DE FORMATION

8 888 K€

0,6% – ÉTUDES PROMOTIONNELLES

2 963 K€

0,2% – CFP/VAE/BC

9 K€

4,8% ESAT

1 057 K€

0,5% OU 0,75% – DPC MÉDICAL

ACCOMPAGNER ET CONSTRUIRE 2,1 % – PLAN DE FORMATION

Le plan de formation regroupe les actions de formation institutionnelles construites à partir des orientations stratégiques de l'établissement et celles correspondant aux besoins des agents pour le développement des compétences individuelles et collectives. Son élaboration est le résultat d'un long processus de recensement au travers des entretiens de formation notamment.

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 :

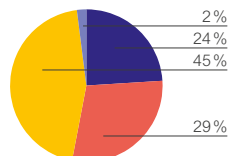
- assure une veille juridique et sectorielle ;
- met à disposition des établissements et des agents des outils et supports d'information et propose une offre de formation prête à l'emploi ;
- soutient et professionnalise les acteurs de la formation ;
- propose Gesform, le logiciel de gestion de la formation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

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR CATÉGORIE D'EMPLOI



45 %

DES STAGIAIRES appartiennent à la catégorie C.



■ A ■ B ■ C ■ Autres

En 2016, 45% des stagiaires ayant bénéficié d'une action de formation au titre du 2,1% – Plan de formation sont des agents de catégorie C, contre 45% en 2015.

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

	DÉPARTS	HEURES	CHARGES (€)	% CHARGES	ARF (€)*
TYPE 1	1 537	62 832	1 051 565	3,7 %	290 017
TYPE 2A	30 846	374 688	9 812 478	34,8 %	1 081 013
TYPE 2B	1 641	36 172	837 768	3,0 %	187 800
TYPE 2C	18 623	284 650	6 103 270	21,6 %	513 110
TYPE 3	1 299	50 314	1 056 262	3,7 %	247 244
TYPE 4	682	553 215	9 273 287	32,9 %	9 752 754
TYPE 5	9	1 328	44 637	0,2 %	–
TYPE 8	29	1 757	39 589	0,1 %	1 983

Les charges de formation sont principalement consacrées aux actions de type 2a et de type 4, qui représentent respectivement 35 % 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



5 %
DÉPLACEMENT



44 %
TRAITEMENTS

54 666

DÉPARTS EN FORMATION EN 2016

55,7 %

DES AGENTS DE LA RÉGION
RHÔNE ONT ACCÉDÉ
À LA FORMATION EN 2016

ACCOMPAGNER ET CONSTRUIRE 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.

L'ANFH RÉGION PRIVILÉGIÉ...

- La nature des diplômes (diplômes prioritaires en 2016: 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 à l'exclusion des années de redoublement.

Les 9 dossiers de report de scolarité demandés par les établissements ont tous été accordés ainsi que les fins de cursus IDE pour les agents ayant commencé leur formation dans le cadre du CFP à la condition d'obtenir un accord écrit de l'établissement.

Les évolutions en 2016

- Tous les dossiers déposés par les établissements ont été pris en charge.
- Possibilité, dès 2016, 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 2016 est en augmentation par rapport à 2015.

En 2016, le FORMEP s'est ouvert 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. 7 dossiers ont été pris en charge dans ce cadre.

DIX PREMIERS DIPLÔMES PRÉPARÉS DANS LE CADRE DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES

DIPLÔMES	NOMBRE EP 2016	NOMBRE EP 2015	TAUX D'ÉVOLUTION 2016/2015
DE INFIRMIER	324	367	-11,7%
DEAS	182	157	15,9%
DIPL. CADRE DE SANTÉ	115	120	-4,2%
DE INFIRMIER ANESTHÉSISTE	83	82	1,2%
DE IBODE	38	28	35,7%
DEAP	24	26	-7,7%
DEAMP	23	32	-28,1%
DIPL. PRÉPARATEUR PHARMA. HOSP.	20	19	5,3%
BPJEPS	18	19	-5,3%
DE MASSEUR KINÉ	17	19	-10,5%
AUTRES	81	62	30,6%
TOTAL	925	931	-0,6%

En 2016, la délégation compte 925 études promotionnelles en cours de financement contre 931 en 2015, soit une évolution de -0,6%.

Le diplôme d'État d'infirmier est le diplôme le plus préparé (35% de l'ensemble des études promotionnelles), suivi du diplôme d'État d'aide-soignant (20%). Ils enregistrent respectivement une évolution de -11,7% et de 15,9% par rapport à 2015.

RÉPARTITION DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES PAR FONDS (EN COURS ET ACCORDÉES EN 2016)

FONDS	EP EN COURS	EP ACCORDÉES
SUR LE 2,1% ; 0,6%	868	367
SUR LE 0,2%	57	25
TOTAL	925	392

Sur 925 études promotionnelles en cours de financement, 392 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 2016

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 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.

71,1%

DE DOSSIERS ACCEPTÉS (HORS BC)

196

CFP *
(DOSSIERS CLASSIQUES)

70

VAE *

57

ÉTUDES
PROMOTIONNELLES *

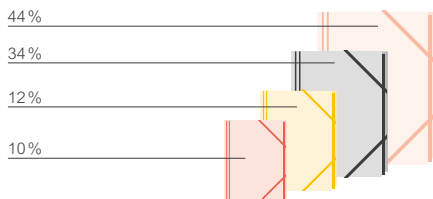
255

BILANS DE COMPÉTENCES *

* Nombre de dossiers en cours

RÉPARTITION DES DOSSIERS EN COURS

EN 2016 PAR DISPOSITIF



■ CFP classique ■ CFP-EP ■ VAE ■ BC

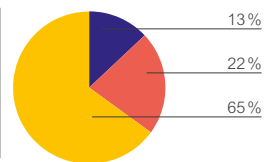
Avec 196 dossiers en cours de réalisation en 2016, le CFP classique représente 34% des dossiers pris en charge au titre de l'agrément CFP.

RÉPARTITION DES DOSSIERS EN COURS

EN 2016 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

65%

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 (65%), suivis des agents de catégorie B (22%).

PARCOURS ET COMPÉTENCES

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

DPC MÉDICAL

ACTIVITÉS DES PROFESSIONNELS MÉDICAUX

Le 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'ANDPC, être assurée par un organisme de DPC et utiliser des méthodes HAS.

+2 200

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

81%

CONCERNANT LES MÉDECINS

19%

CONCERNANT LES PHARMACIENS

<1%

CONCERNANT
LES CHIRURGIENS-DENTISTES
POUR INFO : LA PROFESSION
EST CONNUE POUR LES PADHUE.

ÉCHANGER ET MUTUALISER L'ACTION DE L'ANFH RHÔNE

RÉSEAUX, GROUPES DE TRAVAIL, COMMISSIONS

→ **141** participants aux **9** réunions de recueil des besoins de formation (plan d'actions régional 2017)

→ **54** participants au regroupement des responsables formation sur le thème « Quelles évolutions du métier de responsable de formation à l'heure de la Loi de santé ? »

ACTIONS DE FORMATION RÉGIONALES

27 THÉMATIQUES
D' ACTIONS

90 GROUPES

784 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)

47 THÉMATIQUES D' ACTIONS

245 GROUPES

2728 STAGIAIRES

Les principales thématiques :

- prise en charge des personnes âgées présentant des troubles psychiatriques ;
- relèves quotidiennes : un temps d'échanges ciblés ;
- bienveillance 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.

LE PLAN INTER-ÉTABLISSEMENT DES SOCIAUX

- Autisme chez l'enfant : connaître le handicap pour améliorer l'accompagnement.
- Accompagnement des personnes en situation de handicap vieillissantes.
- Violence des usagers : prévenir et faire face au sein des équipes.

JOURNÉES RÉGIONALES THÉMATIQUES

18 JOURNÉES ONT RÉUNI 605 PARTICIPANTS

- Colloque « L'éthique dans le soin : une réflexion et une conciliation avec les enjeux hospitaliers » (2 journées réalisées).
- Colloque « Smartphone et réseaux sociaux : comprendre les outils, contrôler les usages, favoriser les bonnes pratiques ».
- Colloque « Cadres Communiquons ! » (2 journées réalisées).
- Journée interrégionale de restitution de la cartographie régionale.
- Journée interrégionale « gestion et accompagnement des personnels en situation d'inaptitude dans le secteur sanitaire et médicosocial, journée pour comprendre et agir ».
- Découverte de l'ANFH (1 atelier).
- Dispositifs individuels CFP (5 ateliers).
- Dispositifs individuels VAE (4 ateliers).
- Optimisation du plan de formation pour les établissements de taille importante (1 atelier).



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 FPH ;
→ contribuer avec les établissements à rendre les agents acteurs de leur parcours professionnel ;
→ adapter les partenariats aux évolutions régionales.

En 2016, l'ANFH RHONE a commencé la réalisation du projet stratégique régional en travaillant le premier objectif sur 2 niveaux :

→ la restructuration de l'offre régionale afin de répondre au mieux aux attentes de chaque groupe d'établissements y compris les groupements hospitaliers de territoire
→ en amorçant la réflexion sur l'organisation du travail afin de répondre au schéma territorial des établissements.

De même, 4 projets ont été réalisés partiellement ou en totalité :

→ Projet sur les situations d'inaptitude en partenariat avec l'ARS, Unifaf et l'ANFH Alpes

En parallèle de la cartographie régionale des métiers, un projet sur la gestion des situations d'inaptitude en collaboration avec l'ARS, UNIFAF et la délégation ANFH Alpes s'est développé. Après les études qualitative et quantitative, il s'est poursuivi en 2016 par l'élaboration des préconisations pour aider les établissements et les agents en risque d'inaptitude.

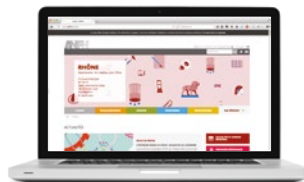
Lors de la journée interrégionale Auvergne Rhône Alpes clôturant cette étape, ENEIS, prestataire accompagnant le projet, a présenté la synthèse des travaux, en particulier le guide des inaptitudes co-construit par tous les partenaires. Celui-ci est à la disposition des établissements (format papier) et sur le site régional de l'ANFH. Le plan d'action présenté sera mis en œuvre en 2017.

→ 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 services RH, l'autre pour accompagner les agents en situation de reconversion et enfin le dernier sur les parcours professionnels « clés en main ».

→ Projet RPS

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



DES OUTILS AU SERVICE DES PROFESSIONNELS

ANFH.FR/RHONE

Outils

- L'affiche Projet Stratégique Régional 2016-2019 ANFH Rhône.
- La plaquette Plan d'action régional.
- Deux graines 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. Il y est également possible d'accéder aux guides et outils méthodologiques réservés aux établissements adhérents dans la rubrique « publications » et « nos autres sites ».

Rhône a proposé à ses établissements adhérents le dispositif « Prévenir les risques psychosociaux, vers une qualité de vie au travail ». 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 2x2 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.

Débuté lors du 2^e semestre 2015, le dispositif se clôturera à la fin de l'année 2017.

Réalisation en 2016 : 22 cadrages pour 28 établissements. 18 établissements inscrits dans la prestation d'accompagnement intra et 53 dans une et ou dans les deux formations. Au total, 58 établissements inscrits dans au moins une action du dispositif, soit 50 % des établissements.

→ **Projet C Possible**

Le Projet C Possible a pour objectif d'accompagner les agents de catégorie C dans la définition, la construction et la mise en œuvre d'un projet personnel et professionnel. Ce dispositif permet :

- à l'institution d'accompagner les personnes dans une dynamique d'apprentissage et de jouer son rôle social par le levier « formation ».
- à l'encadrement de faciliter l'adaptation au changement, faciliter l'évolution des compétences, permettre plus d'implication.
- à l'agent de profiter d'une formation personnelle, rentrer dans un projet personnel ou professionnel et, si besoin, bénéficier d'une aide pour le construire.



121

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS À L'ANFH RHÔNE

55,7 %

TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION

ADHÉRENTS

94,5 % ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
2,1 % – Plan de formation soit 96,8 % des agents
de la FPH de la région

33 ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
au DPC médical

54 666	DÉPARTS EN FORMATION AU TITRE DU PLAN DE FORMATION
196	DOSSIERS CFP EN COURS DE FINANCEMENT (DOSSIERS CLASSIQUES) *
70	DOSSIERS VAE EN COURS DE FINANCEMENT *
255	BILANS DE COMPÉTENCES FINANCÉS*
925	ÉTUDES PROMOTIONNELLES FINANCÉES**

DONNÉES FINANCIÈRES

47 164 K€
COLLECTÉS EN 2016

Répartition

30 248 K€	2,1 % PLAN DE FORMATION
8 888 K€	0,6 % FMEP
2 963 K€	0,2 % CFP/VAE/BC
9 K€	4,8 % ESAT
1 057 K€	0,5 % OU 0,75 % DPC MÉDICAL

* Dans le cadre du 0,2 % – CFP/BC/VAE

** Tous fonds confondus

