



---

**Diagnostic emploi-formation  
en vue de l'élaboration des schémas régionaux  
des formations sanitaires et sociales**

**ANNEXES**

**Région Auvergne**

---



Février 2008

## Sommaire

A	Documents complémentaires concernant l'évolution démographique en Auvergne .....	3
B	Documents complémentaires concernant le secteur de l'aide à domicile .....	4
C	Documents complémentaires concernant le financement de la formation des salariés .....	11
	C.1 Unifaf .....	11
	C.2 Uniformation .....	13
	C.3 Financement du CNFPT .....	13
	C.4 ANFH .....	15
D	Un exemple de réseau de santé .....	17

## A Documents complémentaires concernant l'évolution démographique en Auvergne

---

Taux annuel moyen de variation de la population (en %)

	Allier	Cantal	Haute-Loire	Puy-de-Dôme	Auvergne	France métro.
<b>Total</b>						
1975-1982	-0,33%	-0,32%	+0,03%	+0,35%	+0,02%	+0,46%
1982-1990	-0,41%	-0,32%	+0,04%	+0,08%	-0,11%	+0,51%
1990-1999	-0,41%	-0,57%	+0,14%	+0,11%	-0,10%	+0,37%
1999-2004 *	-0,05%	-0,28%	+0,70%	+0,42%	+0,26%	+0,58%
<b>Dû au mouvement naturel</b>						
1975-1982	-0,25%	-0,10%	-0,16%	+0,21%	-0,01%	+0,40%
1982-1990	-0,32%	-0,19%	-0,15%	+0,15%	-0,06%	+0,41%
1990-1999	-0,31%	-0,36%	-0,13%	+0,04%	-0,13%	+0,36%
<b>Dû au mouvement migratoire</b>						
1975-1982	-0,09%	-0,22%	+0,19%	+0,13%	+0,04%	+0,07%
1982-1990	-0,09%	-0,12%	+0,19%	-0,07%	-0,04%	+0,10%
1990-1999	-0,10%	-0,21%	+0,27%	+0,07%	+0,02%	+0,01%
* Estimations						

Source : INSEE - Recensements de la population Mis à jour : 03/2006

	Population estimée 2005	Projections							
		Scénario central		Taux de variation 2005/2030 (en %)					
		Population projetée 2030	Taux de variation 2005/2030	Scénario Fécondité		Scénario Migrations		Scénario Espérance de vie	
				Basse	Haute	Basse	Haute	Basse	Haute
Total Auvergne	1 331 400	1 328 700	- 0,2 %	- 2,7 %	+ 2,3 %	- 2,3 %	+ 1,9 %	- 1,4 %	+ 0,8 %
0-19 ans	291 500	263 600	- 9,6 %	- 19,8 %	+ 0,7 %	- 12,5 %	- 6,6 %	- 9,6 %	- 9,5 %
20-59 ans	708 500	600 200	- 15,3 %	- 15,7 %	- 14,8 %	- 17,6 %	- 13,0 %	- 15,5 %	- 15,2 %
60 ans ou plus	331 400	464 900	+ 40,3 %	+ 40,3 %	- 40,3 %	+ 39,5 %	+ 41,1 %	+ 35,8 %	+ 44,2 %
dont 80 ans ou plus	75 440	120 300	+ 59,4 %	+ 59,5 %	+ 59,4 %	+ 58,9 %	+ 59,9 %	+ 46,8 %	+ 74,3 %

Source : INSEE - Estimations localisées de population - Modèle OMPHALE base 2005

## B Documents complémentaires concernant le secteur de l'aide à domicile

### Illustration de l'effort de professionnalisation du secteur, des enjeux et du potentiel de développement de l'aide à domicile : Cas des particuliers employeurs FEPEM

Un secteur en forte croissance ces dernières années :

	Effectif Particuliers employeurs (également bénéficiaires des prestations)		Effectif salariés	
	2005	2002	2005	2002
Allier	16439	7735	21254	9578
Cantal	6675	2914	8334	4173
	7185	3587	9660	4604
Puy-de-Dôme	24990	10002	34380	15291
<b>Auvergne</b>	<b>55289</b>	<b>24238 (+ X %)</b>	<b>73628</b>	<b>33646 (+ X %)</b>

Source : Fepem - Ircem

Une **population d'employeurs /usagers** majoritairement composée de personnes âgées relativement isolées (65 à 70 % environ selon nos interlocuteurs).

#### Le profil des salariés :

- Public essentiellement féminin
- Une part non négligeable de demandeurs d'emploi en reconversion professionnelle. Et, pour une partie d'entre eux, l'entrée dans ce secteur se fait par défaut d'une autre solution professionnelle.
- Globalement, ce sont des salariés disposant d'une expérience professionnelle

acquise ou non dans le secteur. **Il y a encore peu d'entrées directes sur le marché du travail en emploi direct mais leur nombre semble s'accroître selon nos interlocuteurs.**

- Une partie des salariés était anciennement salarié d'une association prestataire.

Afin de favoriser la professionnalisation des salariés de particuliers employeurs, hormis les actions de formation décrites en partie E.4.partie2, des démarches collectives sont menées :

- **Expérimentation dans le Puy-de-Dôme de relais d'assistants de vie.** Il s'agit de structurer un lieu animé par formateur issu d'un organisme de formation habilité par la Branche des particuliers employeurs. A ce titre, la démarche s'inscrit dans la logique des RAM (relais d'assistantes maternelles). En effet, ce relais vise à :
  - Informer les salariés de particuliers employeurs
  - Organiser et animer des échanges entre les professionnels
  - Favoriser les remplacements entre salariés en emploi direct
  - Créer du lien entre les professionnels
  - Contribuer à la reconnaissance sociale des salariés
- **Formadôme** : opération de formation financée par le Conseil Général du Puy de Dôme qui a réuni près de 200 salariés en emploi direct.
- Enfin, au plan national, la Branche s'est dotée depuis un mois d'un **observatoire emploi-formation.**

**Enjeux de la professionnalisation pour l'avenir :**

- **Prise en compte du handicap.** Réflexion en cours concernant l'évolution des trois formations de la Branche afin de mieux prendre en compte le handicap
- **Enjeu de développement du nombre de professionnels** (tendance continue pour la prise en charge des personnes âgées) associé à un enjeu de renforcement du nombre d'installation en emploi direct au sortir de la formation initiale. Selon nos interlocuteurs, et les chiffres le montrent, les besoins en professionnels demeurent.

## **Illustration de l'effort de professionnalisation du secteur, des enjeux et du potentiel de développement de l'aide à domicile : Cas de l'ADMR 43**

### **Caractéristiques de l'ADMR au plan régional**

L'ADMR regroupe au plan régional environ 2500 salariés représentant 1350 ETP. A ce titre, l'ADMR constitue le premier réseau dans ce secteur d'activités en Auvergne.

### **Caractéristiques de l'ADMR 43**

#### **Caractéristiques et évolution des activités**

L'activité de l'ADMR se structure autour de trois activités :

- L'aide à domicile (activité principale représentant la quasi-totalité de l'activité)
- Les services de soins à domicile SSAD (SSAD Pont Salomon pour 32 lits et SSAD Beauzac pour 26 lits)
- Les appartements protégés (15 places dans la structure de Pont Salomon et 8 places dans la structure de St Germain Laprade)

#### **La répartition de l'activité selon les publics aidés**

- l'aide à domicile représente 88 % du total des foyers aidés (6669 sur 7562) et 85% du total des heures effectuées (767 376 heures).
- l'aide à domicile auprès des personnes âgées représente à elle seule 77% du total des foyers aidés et plus de 92% du total des heures effectuées.

#### **Évolution de l'activité :**

- Plus de 30% d'accroissement du nombre d'heures travaillées en 5 années (904 839 heures travaillées en 2006 contre 674 151 heures en 2002)
- Environ 35% d'augmentation du nombre d'heures payées dans la même période (1 087 772 heures payées en 2006 contre 770 691 heures en 2002).
- Une forte progression de l'aide à domicile auprès des personnes âgées entre 2002 et 2003 (16% suite à la mise en œuvre de l'APA) qui se stabilise tout en demeurant importante autour de 4 à 5 % de progression l'an.
- Une très forte progression de l'intervention auprès des personnes handicapées entre 2005 et 2006 (+ 59 %). Selon l'ADMR, cette activité auprès des personnes handicapées devrait continuer à progresser en raison de la mise en place progressive de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH).

#### **Caractéristiques et évolution de l'emploi**

- La structuration des emplois :
  - o Les aides à domicile représentent 90 % des effectifs et 88 % des ETP
  - o Les TISF représentent 1,5% des effectifs et 2% des ETP.
- Une forte progression (+ 40 %) des effectifs sur les 5 dernières années (1072 en 2006 contre 768 en 2002) liée à une croissance annuelle importante (+ 20 % entre

2002 et 2003 puis une progression de 4 à 5 % par an).

- Une majorité des salariés sont à temps partiel (0,57 ETP en moyenne en 2006). Sur ce point, il n'y a pas eu d'évolution significative sur les 5 dernières années (0,54 ETP en moyenne en 2002).
- Les TISF disposent en moyenne d'un temps de travail plus important (0,76 ETP en moyenne en 2006).
- Aujourd'hui, l'association doit faire face à une quarantaine de départs à la retraite annuellement.

### **Caractéristiques des qualifications et professionnalisation**

- Une forte majorité des salariés demeure aujourd'hui non qualifiés (68,8 % relèvent de la grille A en 2006) <sup>1</sup>
- Pour autant, une forte progression de la professionnalisation des salariés:
  - o Le taux de professionnel en grille C est passé de 9,8 % en 2005 à 15% en 2006.
  - o La part des salariés qualifiés (grilles B et C) est passée de 25% en 2005 à 31% en 2006.

- Cette professionnalisation est liée à un fort investissement dans la formation des salariés mais aussi des bénévoles. Au total, en 2006, l'ADMR a investi 448 031 euros dans la formation et a touché 422 personnes en 2006 (dont 75 bénévoles). Plus précisément, on repère :
  - o En matière de formation continue : 270 salariés concernés correspondant à 635 jours de formation (soit une moyenne de 2,3 jours par personne).
  - o En matière de professionnalisation : 58 salariés pour 1580 jours (27 jours par personne en moyenne).
- Cette professionnalisation a pu être appuyée par les pouvoirs publics dans le cadre d'un EDDF (2004 à 2005) puis EDEC. L'EDDF a permis d'aider 120 personnes par an à préparer le DEAVS par la VAE et une soixantaine par an dans le cadre de l'EDEC.

### **Enjeux et approche prospective en matière d'emploi/formation**

- Problématique d'orientation des publics vers les métiers de l'aide à domicile. Il y a une représentation souvent faussée de la réalité du métier qui est souvent repéré comme une simple activité de travaux ménagers (perception des personnes en recherche d'emploi, notamment les publics en difficulté, mais aussi de professionnels de l'AIO). D'ailleurs, selon l'ADMR, les professionnels eux-

---

<sup>1</sup> L'emploi selon le niveau de qualification se répartit de la façon suivante :

- o Grille C : salariés ayant le DEAVS (diplôme d'état d'auxiliaire de vie sociale) ou autre diplôme assimilé
- o Grille B : salarié ayant le titre Assistante de vie, BEP carrière sanitaire et sociale, ou autres diplômes assimilés
- o Grille A : autres salariés (non diplômés)

mêmes n'ont pas suffisamment communiqué et informé pour briser cette image. En conséquence,

- On peut identifier 3 types de besoins correspondant à trois types de territoires :
  - Territoire très rural où il y a un souci de renouvellement des équipes (personnel vieillit). Le recrutement qui dans les activités de l'aide à domicile doit être essentiellement local (logique de proximité pour éviter les déplacements trop importants) se heurte à la baisse démographique et au vieillissement de ces territoires ruraux.
  - Territoires industriels et périurbains (Est de la Haute Loire en particulier). Ce type de territoire se caractérise par une forte densité de population, un taux de dépendance plus important des personnes accompagnées et l'émergence d'autres besoins en matière de services à domicile.
  - Agglomération du Puy. Sur ce territoire, les services d'aide à domicile se heurtent à la concurrence d'un secteur tertiaire fortement développé.
- **D'ici 2011, l'association estime qu'elle va devoir faire face à d'importants départs à la retraite par an d'ici 2011 : 60 à 80 par an.**

- Une prévision de **poursuite du développement de l'activité de l'association évaluée à 1 000 000 d'heures supplémentaires d'intervention d'ici 3 ans dans le département de la Haute-Loire** (soit un doublement de l'activité actuelle) **dont environ 700 000 heures réellement nouvelles**. En effet, 300 000 heures actuellement réalisées par des professionnels indépendants seraient intégrées dans l'offre de l'association (meilleure reconnaissance salariale, possibilités de professionnalisation, ...).
- Selon l'ADMR, **cette forte progression va résulter de plusieurs facteurs** :
  - La mise en œuvre de la PCH. Il s'agit de peu à peu intervenir en complément des aidants familiaux. Pour essayer d'évaluer l'impact de cette prestation, on peut analyser l'historique de la mise en œuvre de l'APA (44h mensuelles d'intervention avant l'APA auprès des personnes âgées et 86h en moyenne aujourd'hui).
  - Le développement des besoins en services à destination des familles et de l'enfance (garde d'enfant complémentaire, ...)
  - Le développement du CESU prépayé
  - La poursuite de la croissance des services à destination des personnes âgées
- Enfin, **un enjeu d'évolution de l'offre de formation BEP Carrière sanitaire et sociale**. Même si quelques salariés disposent de cette formation, elle n'est plus adaptée car elle manque d'articulation avec le terrain ce qui ne permet pas de sensibiliser des jeunes qui rentrent dans cette formation pour s'orienter vers la petite enfance alors que les débouchés sont surtout dans l'aide à domicile à destination des personnes âgées et handicapées. Selon l'ADMR, il y aurait un intérêt à développer les formations en alternance.

## **Illustration de l'effort de professionnalisation du secteur, des enjeux et du potentiel de développement de l'aide à domicile : Cas de l'UNA Auvergne**

### **Caractéristiques de l'UNA Auvergne**

L'UNA fédère environ 1300 structures dont environ 200 structures publiques. Sachant que l'UNA regroupe une diversité de structures selon leur statut (Structures publiques telles que CCAS, Communauté de communes, Associations, Mutualité...) mais aussi leur culture et leur histoire.

Au total, ces structures regroupent 3500 ETP mettant en œuvre 4 millions d'heures à destination de 20 000 personnes aidées (essentiellement des personnes âgées).

### **Problématiques des structures**

- Difficulté à fidéliser une partie des personnels qualifiés (DEAVS) en raison de la concurrence d'établissements offrant des conditions de travail plus attractives (temps complet et travail en équipe) même si les publics sont moins autonomes (personnes en fin de vie : 90 ans de moyenne d'âge et turnover de 18 mois).
- Nécessité de professionnaliser les équipes qui est aujourd'hui admise par les structures depuis la Loi de 2002. Pour autant, une partie des structures adhérentes n'a que peu évolué sur ce point. Si le BEP Carrières sanitaires et sociales constitue une base, les pathologies les plus lourdes nécessitent l'intervention de personnels plus qualifiés.
- Représentation faussée des métiers de l'aide à domicile qui attire beaucoup de personnes non qualifiées et pas forcément apte à travailler auprès de personnes dépendantes
- Enjeu de recrutement de personnels qualifiés pour occuper les postes de responsable de secteur qui deviennent essentiels pour la bonne gestion de l'organisation des interventions des professionnels (consigne UNA : Niveau III). A ce titre, face au manque de formation continue en la matière, notre interlocuteur considère que le nouveau BTS Services et Prestations aux Secteurs Sanitaire et Social (BTS SP3S) peut constituer une réponse adaptée.

### **Démarches de soutien à la professionnalisation des salariés dans le cadre de la formation continue**

- **Appui du Conseil Régional (FSE)** pour la formation continue des aides à domicile UNA Auvergne
  - o Il s'agit d'actions de professionnalisation non diplômantes. En 2005, la thématique touchant le plus de salariés était « la maladie d'Alzheimer » et en 2006 « Manutention et mobilisation des personnes âgées »
  - o Un nombre salarié globalement en progression ces dernières années
  - o En 2006, cela a concerné 294 salariés pour 5453 heures de formation réalisées, 779 jours de formation et un coût moyen de 61 euros par jour et par personne
  - o En 2005, cela a concerné 163 salariés pour 3393 heures de formation réalisées, 485 jours de formation et un coût moyen de 59 euros par jour et par personne

- **Appui de la CNSA pour la formation qualifiante**
  - o 15 DEAVS financés
  - o Par ailleurs, prise en charge des remplacements
  - o 14 personnes formées sur 2006/2007

### **Cas du CCAS de Clermont-Ferrand pour ses activités de service à domicile**

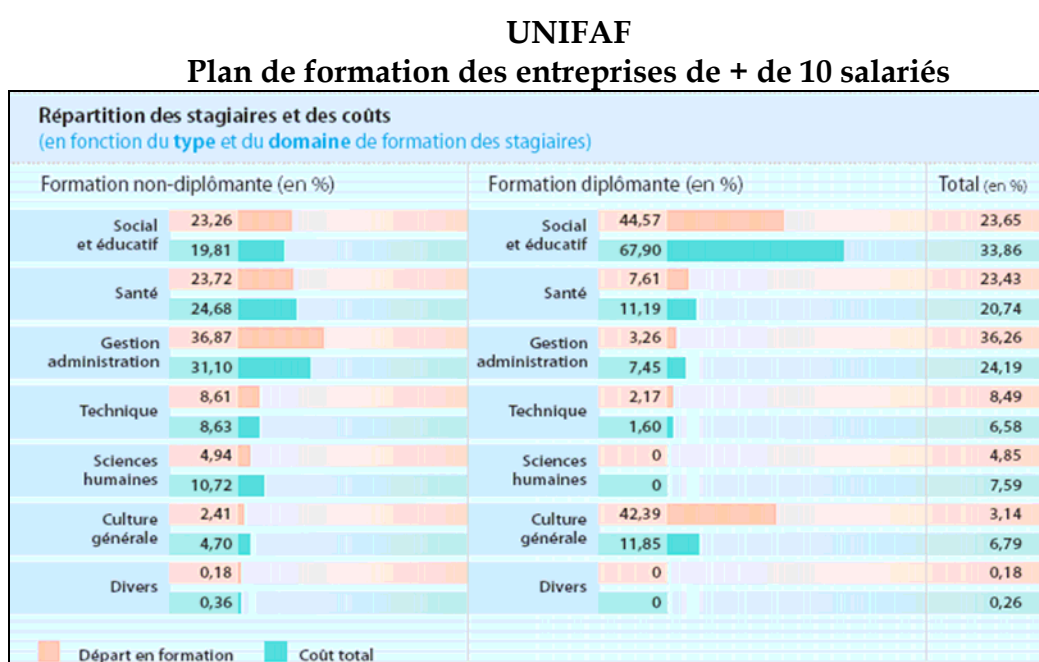
**Le CCAS** rencontre un problème pour des recrutements pérennes lié à la difficulté à trouver mais surtout fidéliser des personnes adaptées et motivées. Ainsi, ne serait ce que pour assurer les remplacements d'été, 120 entretiens sont nécessaires pour 15 postes à pourvoir.

Le CCAS doit gérer la double contrainte suivante :

- Trouver des personnes ayant un minimum d'autonomie et un comportement social adapté pour des emplois peu qualifiés (pas forcément trop jeune même si ils sont recherchés lorsqu'ils sont formés. Par exemple, BEPA Services aux personnes).
- Trouver des personnes prêtes à accepter des conditions de travail plutôt difficiles (contraintes horaires et certaine fluctuation de l'activité : 80 % des effectifs à temps partiel, recrutement à 0,5 ETP auquel s'ajoutent des heures complémentaires).

## C Documents complémentaires concernant le financement de la formation des salariés

### C.1 Unifaf



Source : rapport d'activité 2005 Unifaf Auvergne

La professionnalisation dans le cadre de l'alternance concerne dans plus de 9 cas sur 10 des formations du domaine «social et éducatif » (94% des départs et 96% des coûts).

Les deux départs en période de professionnalisation ont concerné une formation de Maîtresse de maison.

Selon nos interlocuteurs d'Unifaf, actuellement 80 périodes de professionnalisation sont en cours. Elles concernent en premier lieu les surveillants de nuit, viennent ensuite les éducateurs techniques spécialisés, les infirmières et le CAFDES.

	Congé Individuel de Formation (année 2005)	
	CDI	CDD
<b>Nombre d'établissements</b>	287	327
<b>Montant des cotisations (€)</b>	500 000	168 900
<b>Montant des subventions (€)</b>	117 500	
<b>Montant des engagements (€)</b>	351 400	154 900
<i>dont % Congé bilan de compétences</i>	7,44%	0 %
<i>dont % VAE</i>	4,37%	0,82 %
<b>Nombre de départs en formation</b>	39	9
<i>dont % Congé bilan de compétences</i>	48,72 %	0 %
<i>dont % VAE</i>	23,08 %	11,11%

Source : rapport d'activité 2005 Unifaf Auvergne

### Les actions prioritaires régionales pour 2007

Pour les Actions Prioritaires Régionales, Unifaf en Auvergne prend en charge les coûts pédagogiques et les frais de repas et de déplacement des stagiaires.

Pour l'année 2007, Unifaf finance des formations sur les 5 thématiques suivantes :

- L'action éducative au regard du droit et de la responsabilité : cette formation de 6 jours à destination des personnels éducatifs est réalisée par l'ITSRA.
- La formation tout au long de la vie : Nouvelles logiques, nouvelles stratégies, nouveaux enjeux : cette formation de 5 jours à destination des personnels d'encadrement et des représentants du personnel est réalisé par l'URIOPSS Auvergne.
- Évolution des rôles et des fonctions du personnel administratif : cette formation de 2 jours à destination des personnels des services administratifs est confiée à l'URIOPSS Auvergne.
- La violence dans le travail sanitaire, social et médico-social : cette formation de 3 jours pour tout personnel au contact des personnes accueillies est réalisée par le CFPS.
- Comment embaucher dans les années à venir ? : cette formation de 3,5 jours pour les directeurs ou les personnels de direction chargés du recrutement est confiée à l'APEC.

**En 2005, les APR présentaient les caractéristiques suivantes :**

- 119 participants
- 9 groupes de formation constitués
- 5 thèmes proposés (« Accueil par le personnel administratif » ; « Communiquer avec les usagers » ; « Acton éducative et gestion des risques » ; « Soutenir les parents : défi du XXIème siècle » et « APN : analyse des enjeux et des besoins en compétences et qualifications »).
- Un budget global de 53 129 euros

## C.2 Uniformation

Les priorités du CIF sont les suivantes : public visant une qualification, ayant un niveau V et plus de 45 ans.

Globalement, le CIF ne permet pas de répondre à la demande et les délais d'attente sont de 2 ans environ. Pour autant, les délais d'attente semblent se réduire par l'effet conjugué de la VAE et de la montée en puissance du dispositif de professionnalisation (un certain nombre de formations qualifiantes peuvent trouver un financement partiel via la période de professionnalisation. Cela offre une troisième voie pour répondre aux demandes de qualification du secteur selon Uniformation).

## C.3 Financement du CNFPT

Trois modalités d'interventions :

<b>Perfectionnement adaptation</b>	Formations Inter (catalogue CNFPT sur le 1%)
	Formation Intra (réponse aux demandes spécifiques chaque collectivité)
<b>Diplômant</b>	Accompagnement VAE pour deux diplômes : DEAVS DEAS

**L'offre de formation de perfectionnement/adaptation mobilisée par les collectivités (année 2007) :**

Globalement, pour toutes les formations organisées, l'ensemble des besoins ne peuvent être satisfaits. Pour les principales thématiques proposées, il existe des « files d'attente ».

Année 2007

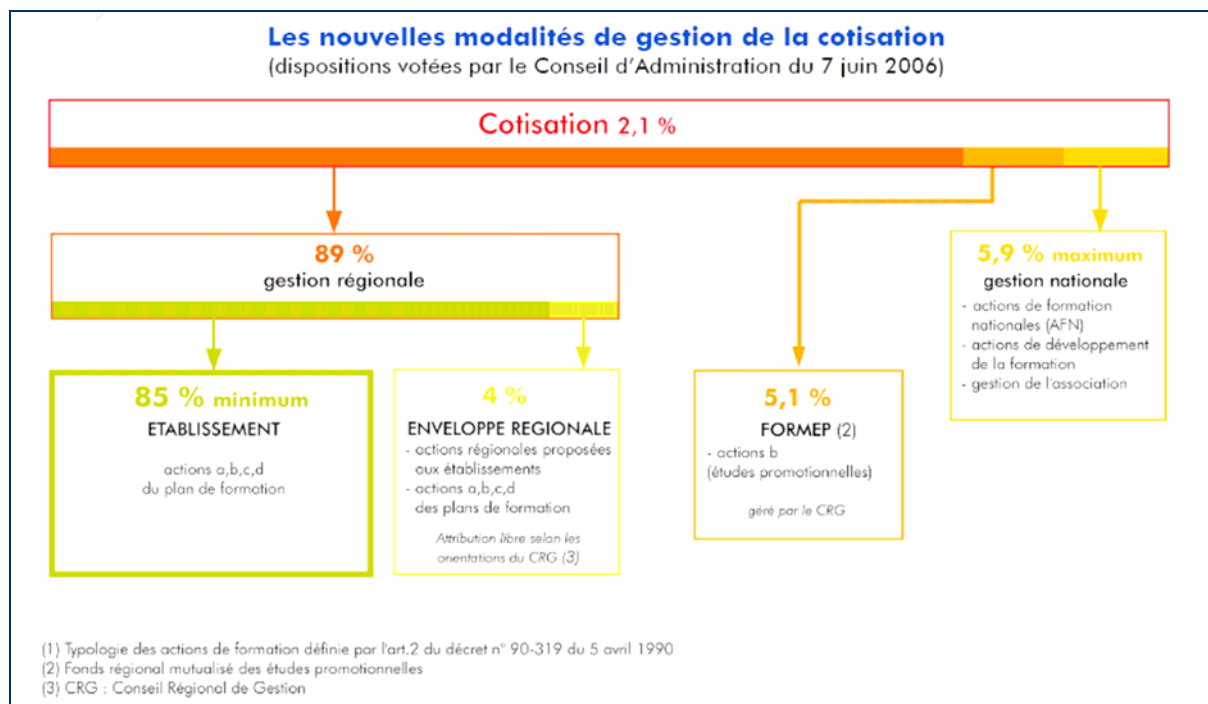
	INTER	INTRA
<b>Personnes âgées</b>	<p><u>Thématiques principales :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- « préqualification » aide à domicile (10 jours de formation) visant à préparer un minimum la prise de fonction</li> <li>- Troubles du comportement</li> <li>- Maladie d'Alzheimer dans sa double dimension : connaissance de la pathologie et prise en charge des personnes touchées</li> <li>- Hygiène</li> <li>- Manutention des personnes</li> <li>- Vie affective</li> <li>- Maltraitance des personnes âgées</li> </ul> <p><u>Nombre d'agents concernés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Environ 300 personnes réparties dans 20 actions.</li> </ul>	<p><u>Thématiques principales :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manutention (2 jours)</li> <li>- Connaissance du vieillissement (5 jours)</li> <li>- Maladie d'Alzheimer</li> </ul> <p><u>Nombre d'agents concernés :</u></p> <p>345 agents touchés dans 23 stages dans le Puy de Dôme (Services d'aides à domicile et EHPAD). 10 actions environs en Haute Loire dont 6 pour la ville du Puy en Velay.</p>
<b>Social</b>	<p><u>Thématiques principales :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Parentalité</li> <li>- Signalement enfants en danger</li> <li>- Maltraitance des enfants</li> <li>- Visite à domicile</li> </ul> <p><u>Nombre d'agents concernés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Environ 60 personnes réparties dans 4 actions.</li> </ul>	<p><u>Thématiques principales :</u></p> <p><b>Pour le Conseil Général de la Haute-Loire</b>, 6 actions à destination des travailleurs sociaux (Assistants sociaux, personnel d'encadrement, Assistants familiales) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilité</li> <li>- Observation médico-sociale</li> <li>- Parentalité</li> <li>- Méthodologie de projet appliquée au développement social local</li> <li>- Formation de 120h des assistantes familiales</li> </ul> <p><b>Pour le Conseil Général du Cantal</b>, 2 actions ont été menées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilité (assistants familiales et travailleurs sociaux)</li> <li>- Visite à domicile (éducateurs spécialisés)</li> </ul> <p>Enfin, pour le <b>Conseil Général de l'Allier</b>, une action de soutien à la parentalité est organisée.</p>
	INTER	INTRA
<b>Enfance</b>	<p><u>Thématiques principales :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comportements difficiles de l'enfant (dont question animation des temps de repas ; rapports professionnels petite enfance/parents) à destination des Assistantes maternelles et de ATSEM.</li> <li>- Adolescence et ses difficultés</li> <li>- Projet éducatif</li> <li>- Accueil des enfants handicapés</li> </ul>	<p><u>Thématiques principales :</u></p> <p>Globalement, mêmes thématique qu'en Inter.</p> <p><u>Nombre d'agents concernés :</u></p> <p>Une vingtaine d'actions menées selon la répartition indicative suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 5 en Allier</li> <li>- 12 environ dans le Puy de Dôme (essentiellement pour le compte de la commune de Clermont-Ferrand, pour ses écoles et crèches)</li> </ul>

Année 2007

	<u>Nombre d'agents concernés :</u> Au total, environ 300 agents ont été visés dans le cadre d'une vingtaine d'actions menées.	- 4 en Haute-Loire
--	--	--------------------

A noter que la question du handicap va devenir une thématique prioritaire selon le CNFPT.

#### C.4 ANFH

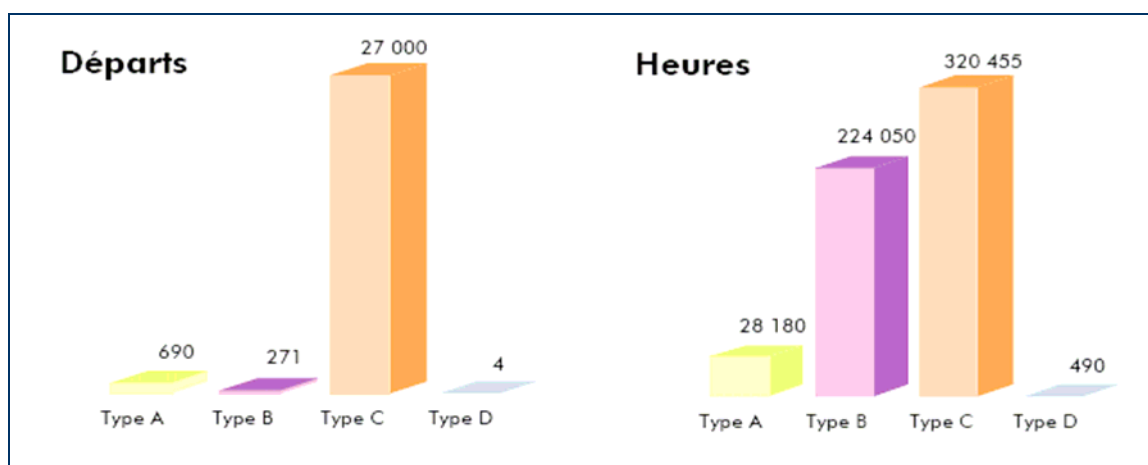


Les actions au titre du plan de formation des établissements

Les différents types d'actions de formation dans le cadre du plan sont les suivantes :

- **Type A** : les actions de préparation aux concours et examens afin d'accéder à un grade supérieur ou un corps différent ou bien entrer dans une école de la fonction publique hospitalière.
- **Type B** : les études promotionnelles pour accéder aux diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social.
- **Type C** : les actions d'adaptation des agents pour être titularisés, pour accéder à un nouvel emploi ou bien afin de maintenir la qualification requise par l'emploi.
- **Type D** : les actions de conversion permettant d'accéder à des emplois exigeant une qualification nouvelle ou à des activités professionnelles différentes.

Aujourd'hui, les établissements mettent en œuvre essentiellement des actions de types ACD et des actions d'adaptation (C représentent la majorité des actions demandées par les établissements).



Source : Rapport d'activité 2006 ANFH.

Selon l'ANFH, les actions de Type A concernent les secrétaires médicales et adjoints administratifs. Et, les actions de type C visent la mise à jour des connaissances en matière d'hygiène (ASH, ...), de manutention (Aides soignants et infirmiers, ...).

Le Congé de Formation Professionnelle (CFP) et bilan de compétences

Les critères de sélection des demandes sont les suivants :

1. Bilan de compétences (systématiquement acceptés)
2. Demandes permettant un changement d'activité ou de profession en vue d'une réorientation professionnelle à l'exception des formations qui constituent pour l'agent une promotion
3. Demandes permettant une évolution culturelle, économique et sociale
4. VAE (Validation des Acquis de l'Expérience autre que pour les études promotionnelles)

En 2006, 98 CFP ont été acceptés et 44 Bilans de compétences.

**Le cofinancement de projets de formation par la prise en charge des formations a, c ou d**

- Montant : environ 100 000 €
- 1 seul dossier financé par établissement et par an
- Cofinancement établissement / ANFH obligatoire
- Plafond maximum de l'aide : 5 000 €

## D Un exemple de réseau de santé

Nom	<b>S.E.P. SCLEROSE EN PLAQUES AUVERGNE</b>
Finalité	Prise en charge des patients atteints de sclérose en plaques au plus près de leurs lieux de vie
Domaine d'intervention	Neurologie, rééducation
Cible	patients atteints de sclérose en plaques
Promoteur	Association réseau SEP Auvergne
Intervenants	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les établissements hospitaliers publics de la région (service de neurologie et établissements de rééducation et de réadaptation fonctionnelle)</li> <li>▪ MG libéraux</li> <li>▪ Neurologues</li> <li>▪ Médecin de médecine physique et de réadaptation</li> <li>▪ IDE, kiné, orthophoniste et psychologues</li> </ul>
Champ d'intervention territorial	Région Auvergne
Siège	Siège social de l'association à Beaumont 63 et service neurologique Gabriel Montpied présidé par le Dr LAUXEROIS
Fonctionnement	Orientation des patients vers les structures ou les professionnels adaptés exerçant le plus près de leurs domiciles Homogénéisation des protocoles de traitement, développement et diffusion de référentiel commun, élaboration de base de données épidémiologiques
Rémunération des PS	Pas de rémunération spécifique
Financement	DRDR, autres financements
Evaluation	Réseau dynamique avec une bonne implantation territoriale et la mobilisation des professionnels a permis une intégration rapide et optimale des patients.

*Source SROS Auvergne III*