

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017

PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR



Malgré un contexte financier plus contraint, l'ANFH PACA a su conserver un haut niveau de prestations et de prises en charge. 2017 marque une évolution sur les règles financières afin de toujours mieux optimiser les fonds confiés par les établissements mais aussi l'intégration du numérique dans la formation avec le lancement du projet digital en formation : PRODIG'.

Ce rapport traduit l'effort toujours conséquent sur les études promotionnelles mais aussi l'augmentation des formations qualifiantes hors EP. Cette évolution s'inscrit dans le sens des réformes en cours sur le CPF qui ont constitué le socle des réflexions que l'ANFH mène avec les réseaux des établissements.

La mise en place des GHT n'a pas encore produit d'effets conséquents en matière de formation mais l'ANFH PACA accompagne les établissements dans les domaines des achats, des finances ou encore de la QVT, autant de sujets qui s'inscrivent dans cette approche territoriale.

Dans ce contexte, la délégation reste à l'écoute des établissements pour répondre au mieux aux demandes et aux particularités de chacun mais aussi aux besoins et des aspirations des agents.

GILLES MANCHON
LE PRÉSIDENT RÉGIONAL 2017

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

147 établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics adhérents au 2,1 % – Plan de formation en région Provence-Alpes-Côte d’Azur emploient en 2017, 66 197 agents de la Fonction publique hospitalière. Concernant le DPC médical, 36 établissements confient leur contribution à l’ANFH Provence-Alpes-Côte d’Azur. 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

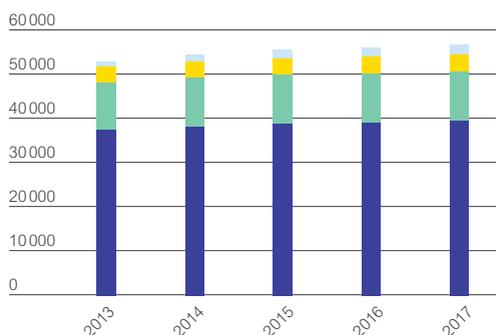
- mobilise des fonds mutualisés au service des projets de formation des établissements et des agents ;
- noue des partenariats et recherche des financements complémentaires ;
- contribue à l’optimisation des budgets formation ;
- prend en charge l’avance de frais, le règlement des factures et des frais.

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



■ PLAN ■ FMEP ■ CFP ■ DPCM

En 2017, le total des cotisations s’élève à 57 151 K€ contre 56 442 K€ en 2016, soit une augmentation de 1,3%. Cette évolution est inférieure à celle enregistrée au niveau national (2,4 %).

151

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

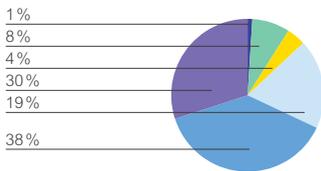
97,4%

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
AU 2,1% - PLAN DE FORMATION

99,7%

D'AGENTS DE LA FPH EMPLOYÉS
PAR LES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS

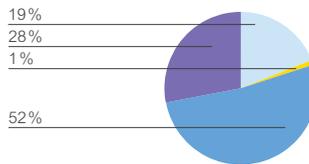
RÉPARTITION DE LA COLLECTE 2,1% - PLAN DE FORMATION PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



■ Moins de 50 agents
■ De 50 à 149 agents

La délégation enregistre 39 793 K€ de cotisations au titre du 2,1% - Plan de formation, qu'elle gère pour le compte des établissements adhérents. 68% de ce montant provient des établissements de plus de 1 000 agents.

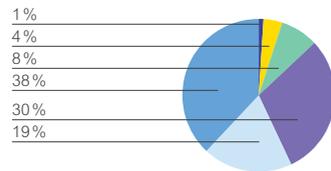
RÉPARTITION DE LA COLLECTE 0,5% OU 0,75% - DPC MÉDICAL PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



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

En 2017, les cotisations versées au titre du DPC médical s'élèvent à 2 103 K€ et concernent principalement les établissements de 1 000 à 4 999 agents.

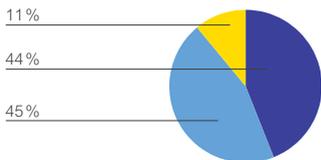
RÉPARTITION DE LA COLLECTE 0,6% - ÉTUDES PROMOTIONNELLES ET 0,2% - CFP/VAE/BC PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



■ De 1 000 à 4 999 agents
■ Plus de 5 000 agents

Les cotisations versées au titre du 0,6% - Fmep et du 0,2% - CFP/VAE/BC s'élèvent respectivement à 11 418 K€ et 3 806 K€. Les établissements de plus de 300 agents contribuent à 87% du total de ces cotisations.

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS PLAN PAR SECTEUR



■ Médico-social : Personnes âgées
■ Sanitaire

La délégation compte 147 établissements adhérents au Plan de formation sur 151 cotisants, soit un taux d'adhésion de 97,4%.

45%

DES ÉTABLISSEMENTS
appartiennent
au secteur Sanitaire

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

Le secteur sanitaire représente 45% des établissements adhérents et 89% des effectifs couverts.

57 151 K€

COLLECTÉS PAR L'ANFH
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

39 793 K€

2,1% - PLAN DE FORMATION

11 418 K€

0,6% - ÉTUDES PROMOTIONNELLES

3 806 K€

0,2% - CFP/VAE/BC

31 K€

4,8% ESAT

2 103 K€

0,5% OU 0,75% - DPC MÉDICAL

ACCOMPAGNER ET CONSTRUIRE 2,1 % – PLAN DE FORMATION

L'ANFH PACA accompagne les établissements tant dans l'optimisation financière que dans le soutien au développement de la formation. Si le taux d'accès à la formation est légèrement inférieur à la moyenne nationale, il traduit la volonté de financer des formations longues et qualifiantes, que ce soit des EP ou des formations pour les filières non soignantes. Le taux de prise en charge des traitements a augmenté mais ne remet pas en cause l'effort de formation.

L'ANFH, OPCA DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

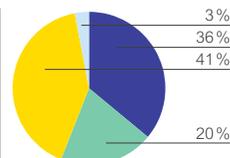
Pour accompagner les établissements adhérents dans la mise en œuvre de leur plan de formation, l'ANFH, OPCA de la Fonction publique hospitalière :

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

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR CATÉGORIE DE RÉMUNÉRATION

41 %

DES STAGIAIRES appartiennent à la catégorie C



■ A ■ B ■ C ■ Autres

En 2017, 41 % des stagiaires ayant bénéficié d'au moins une action de formation au titre du 2,1 %-Plan de formation sont des agents de catégorie C, contre 42 % en 2016. Autres : non répartis.

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

	DÉPARTS	HEURES	CHARGES (€)	% CHARGES	ARF (€)*
TYPE 1	1010	57 565	929 467	2,3 %	202 686
TYPE 2A	10 351	119 982	3 713 746	9,0 %	117 096
TYPE 2B	16 009	230 362	6 805 782	16,6 %	323 748
TYPE 2C	38 260	544 768	13 349 157	32,5 %	1 125 546
TYPE 3	1 355	65 537	1 485 121	3,6 %	336 746
TYPE 4	1 039	880 632	14 551 912	35,4 %	16 256 968
TYPE 5	29	8 129	223 813	0,5 %	189 045
TYPE 8	59	1 723	49 236	0,1 %	8 190

Les charges de formation sont principalement consacrées aux actions de type 4 et de type 2c, qui représentent respectivement 35 % et 32 % 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



49%

ENSEIGNEMENT



7%

DÉPLACEMENT



44%

TRAITEMENTS

68 112

DÉPARTS EN FORMATION EN 2017

55,6 %

DES AGENTS DE LA RÉGION
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR
ONT ACCÉDÉ À LA FORMATION
EN 2017

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.

PARCOURS ET COMPÉTENCES

L'ANFH PACA développe depuis de nombreuses années des parcours qualifiants à travers le projet « les Chemins de la qualification » pour les filières logistiques, techniques et administratives. Cet accompagnement a été présenté à Bucarest lors d'un colloque de l'Union Européenne réunissant une dizaine de pays. Il a été plébiscité pour sa qualité d'adéquation aux besoins des agents, ainsi que pour les ressources financières conséquentes dédiées par l'ANFH PACA.

Mais l'ANFH propose aussi, dans le cadre de la politique régionale et des projets, des parcours spécifiques tel que les DU Préventeurs des RPS, Management du Développement Durable ou encore TIM. Cette professionnalisation est un axe fort de la politique régionale sur des sujets stratégiques et d'avenir.

Concernant les EP, 2017 n'a pas permis de rester au niveau exceptionnel de 2016 mais le nombre de dossiers pris en charge reste élevé au niveau des années 2014 et 2015.

Mais parcours et compétences sont des éléments qui vont bien au-delà des EP et le contenu des formations déployées en serious game sont de véritables parcours d'apprentissage sur des sujets tels que les troubles du comportement liés au vieillissement ou encore les soins sans consentements en psychiatrie. L'augmentation des formations qualifiantes prises en charge sur les fonds mutualisés pour les non soignants traduit aussi cet engagement sur cette évolution qui est sans cesse renforcée dans les évolutions réglementaires. Les parcours qualifiants et les compétences sont des éléments structurants de la politique de l'ANFH et de la FPH.

DIX PREMIERS DIPLÔMES PRÉPARÉS DANS LE CADRE DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES

DIPLÔMES	NOMBRE EP 2017	NOMBRE EP 2016	TAUX D'ÉVOLUTION 2017/2016
DE INFIRMIER	562	617	-8,9%
DEAS	198	182	8,8%
DIPL. CADRE DE SANTÉ	142	140	1,4%
DE INFIRMIER ANESTHÉSISTE	70	76	-7,9%
DE IBODE	66	62	6,5%
CAFERUIS	31	38	-18,4%
DE PUÉRICULTRICE	25	32	-21,9%
CAP MÉTIERS DE LA BLANCHISSERIE	17	10	70,0%
DEAP	16	12	33,3%
DE MONITEUR ÉDUCATEUR	15	15	0,0%
BPJEPS	15	20	-25,0%
AUTRES	119	113	5,3%
TOTAL	1 276	1 317	-3,1%

En 2017, la délégation compte 1 276 études promotionnelles en cours de financement contre 1 317 en 2016. Le diplôme d'État d'infirmier reste le diplôme le plus préparé (44% de l'ensemble des études promotionnelles).

Ce diplôme accuse néanmoins une baisse par rapport à 2016 (-8,9%), au profit notamment du diplôme d'État d'aide-soignant (+8,8%), suivi en troisième position du diplôme de cadre de santé.

RÉPARTITION DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES PAR FONDS (EN COURS ET ACCORDÉES EN 2017)

FONDS	EP EN COURS	EP ACCORDÉES
SUR LE 2,1% ; 0,6%	1 237	460
SUR LE 0,2%	39	15
TOTAL	1 276	475

Sur 1 276 études promotionnelles en cours de financement, 475 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.

1 276

ÉTUDES PROMOTIONNELLES
EN COURS DONT

475

DOSSIERS ACCORDÉS EN 2017

PARCOURS ET COMPÉTENCES

ACCOMPAGNER ET CONSTRUIRE 0,2% – CFP/VAE/BC

DÉPARTS EN FORMATION

DANS LE CADRE DU 0,2% – CFP/BC/VAE

Cette contribution finance le Congé de formation professionnelle (CFP), le congé pour Validation des acquis de l'expérience (VAE) et le congé pour Bilan de compétences (BC).

Le CFP ouvre aux agents de la FPH la possibilité de financer à leur initiative et à titre individuel des formations à visée professionnelle (reconversion, réalisation d'un projet personnel...) distinctes de celles prévues au Plan de formation de l'établissement. Ces financements sont sollicités directement par les agents de la FPH auprès de l'ANFH.

43,3%

DE DOSSIERS ACCEPTÉS (HORS BC)

226

CFP *
(DOSSIERS CLASSIQUES)

89

VAE *

39

ÉTUDES
PROMOTIONNELLES *

261

BILANS DE COMPÉTENCES *

* Nombre de dossiers en cours

RÉPARTITION DES DOSSIERS EN COURS

EN 2017 PAR DISPOSITIF



■ CFP classique ■ CFP-EP ■ VAE ■ BC

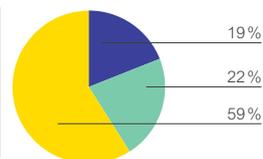
Avec 226 dossiers en cours de réalisation en 2017, le CFP classique représente 37% des dossiers pris en charge au titre de l'agrément CFP.

RÉPARTITION DES DOSSIERS EN COURS

EN 2017 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

59%

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 (59%), 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.

+3 900

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

90%

CONCERNANT LES MÉDECINS

10%

CONCERNANT LES PHARMACIENS

RÉSEAUX ET PROXIMITÉ

ÉCHANGER ET MUTUALISER L'ACTION DE L'ANFH PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

RÉSEAUX ET PROXIMITÉ

L'animation de réseau est certainement le levier le plus important pour développer une politique de formation au sein des établissements. Si les séminaires des Responsables de Formation Continue et des Instances restent des moments forts, les réunions thématiques, la participation aux réseaux d'établissements, la rencontre avec les institutions et les agents sont incontournables pour proposer des dispositifs en adéquation avec le quotidien des hospitaliers mais aussi de faire connaître les dispositifs existants.

Le réseau des référents QVT se réunit deux fois par an et permet de garder une dynamique sur l'ensemble des sujets du handicap, de la prévention des RPS ou plus globalement du bien-être au travail.

Par ailleurs, l'ANFH s'attache à être présente dans les différents réseaux d'établissements existants afin de proposer une offre de formation ciblée et adaptée aux structures et aux personnels qui les composent. C'est le cas du secteur médico-social, des finances mais aussi des achats. Cette dynamique s'enrichit de l'approche GHT pour laquelle l'ANFH développe de nombreux dispositifs d'accompagnement mais aussi de réseaux extérieurs tel que l'inter-Fonction Publique ou UNI-FAF (OPCA du secteur non lucratif) afin d'élargir l'offre proposée aux établissements. La prospective et les orientations de la politique régionale sont le fruit de ces échanges permanents. Ainsi, l'ANFH PACA développe de nombreux projets au profit des établissements, tant dans le domaine RH que sur l'environnement hospitalier.

DES PROJETS TOUJOURS PLUS NOMBREUX

Le Développement Durable

Ce sujet est certainement une des évolutions fortes de l'environnement hospitalier et les établissements ingèrent de nombreux changements dans des sujets aussi variés que, le traitement des déchets, les achats éco-responsables, la maîtrise de l'énergie mais aussi l'éco-conception des soins. Ces évolutions se développent et génèrent des dynamiques d'équipes importantes au sein des établissements.

De nombreux services s'engagent dans des labels environnementaux et l'innovation est partagée grâce à une capitalisation du sujet auprès des référents. Le DU Management du Développement Durable proposé par la Délégation Régionale contribue par ailleurs à la professionnalisation des acteurs concernés.

La Responsabilité Sociétale des Établissements

Le projet RSE toujours porté par l'ANFH en 2017 permet de soutenir le déploiement de politiques liées à cette problématique et de capitaliser sur le territoire les bonnes pratiques et outils réalisés dans le cadre de ce projet.

H 300

Le projet H300 qui se poursuit sur 2017 a permis de mettre en place des politiques du handicap au sein de petites structures qui se sont lancées dans cette dynamique ; dynamique qui se prolonge par des actions plus larges de Qualité de Vie au Travail.

LE NUMÉRIQUE FAIT SON ENTRÉE EN FORMATION

PRODIG'

2017 a permis à la région de créer le projet digital (PRODIG') qui offre aux établissements des supports de formation à distance. Ce projet, expérimental au niveau national s'inscrit dans le projet stratégique national et permet de mettre à disposition des établissements et des agents des serious-game afin de se former autrement, tant par la nature immersive et ludique de l'apprentissage que par l'organisation de la formation qui se réalise sur des durées de 15 minutes et qui peuvent être suivies au sein du service.

Les sujets tels que les troubles du comportement de la personne âgée, les soins sans consentement, la fiabilisation des comptes, la QVT ou encore les compétences individuelles et collectives doivent permettre de former des publics très différents mais aussi d'acculturer ces populations au numérique et à son intégration dans la vie professionnelle. La dimension accompagnement de ce projet est tout aussi importante que la qualité des supports de formation et l'ANFH déploie des outils tant techniques que logistiques pour maximiser les chances de réussite de cette transformation.

L'ANFH met à disposition des établissements des tablettes, des casques mais aussi l'accompagnement au déploiement des formations numériques proposées, en fonction des organisations et des dynamiques de chaque service. En effet, le rôle des cadres est primordial dans ce déploiement, dans la mesure où les temps de formation (assez courts) sont intégrés au temps de travail.

Ces nouveaux moyens de formation sont complémentaires au travail réalisé au sein des établissements et doivent permettre à un plus grand nombre d'agents de se former au bénéfice de la qualité des soins prodiguée aux patients.



147

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
À L'ANFH PROVENCE-ALPES-
CÔTE D'AZUR

ADHÉRENTS

97,4 % ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
2,1 % – Plan de formation soit 99,7 % des agents
de la FPH de la région

36 ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
au DPC médical

68 112 DÉPARTS EN FORMATION
AU TITRE DU PLAN DE FORMATION

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

89 DOSSIERS VAE
EN COURS DE FINANCEMENT *

261 BILANS DE COMPÉTENCES
FINANCÉS *

1276 ÉTUDES PROMOTIONNELLES
FINANCÉES **



55,6 %

TAUX D'ACCÈS
À LA FORMATION

DONNÉES FINANCIÈRES

57 151 K€
COLLECTÉS EN 2017

Répartition

39 793 K€ 2,1 %
PLAN DE FORMATION

11 418 K€ 0,6 %
FMEP

3 806 K€ 0,2 %
CFP/VAE/BC

31 K€ 4,8 %
ESAT

2 103 K€ 0,5 % OU 0,75 %
DPC MÉDICAL

* Dans le cadre du 0,2 % – CFP/BC/VAE

** Tous fonds confondus

