

**Anfh**

Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

SE FORMER, ANTICIPER, CONNECTER

**Rapport  
d'activité 2018**  
Provence-  
Alpes-Côte  
d'Azur

# Édito

L'ANFH PACA a su conserver un haut niveau de prestations et de prises en charge. 2018 est encore une année riche en évolution, tant sur les aspects réglementaires que sur les projets. Ce rapport traduit l'effort toujours conséquent sur les Études promotionnelles (EP) mais aussi l'augmentation des formations qualifiantes hors EP. Cette évolution s'inscrit dans le cadre de la mise en oeuvre du Compte Personnel de Formation (CPF) qui a constitué le socle des réflexions que l'ANFH mène avec les réseaux des établissements. La mise en place des GHT est aussi un axe fort en matière de formation et 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. Si l'ANFH reste moteur sur les formations digitales avec PRODIG', qui permet d'accéder à huit serious game sur des thématiques très variées et s'adressant à nombreux publics, la Responsabilité sociétale des établissements (RSE) est aussi un dossier largement porté par la délégation PACA. Dans ce contexte, la délégation reste à l'écoute pour répondre au mieux aux demandes et aux particularités de chaque type d'établissement, mais aussi des besoins et des aspirations des agents.

2018 est enfin une année où les modalités de mutualisation, la réforme territoriale de l'ANFH mais aussi le lancement de nouveaux projets ont fait l'objet d'échanges permanents entre les instances et les établissements afin d'anticiper au mieux ces évolutions.

**Frédéric LIMOUZY**

Le Président Régional 2018

## Sommaire

Fonds et formation	4
Parcours et compétences	6
Réseaux et proximité	12
Chiffres clés 2018	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 2018, 67 209 agents de la Fonction publique hospitalière. Concernant le Développement professionnel continu médical (DPCM), 35 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.

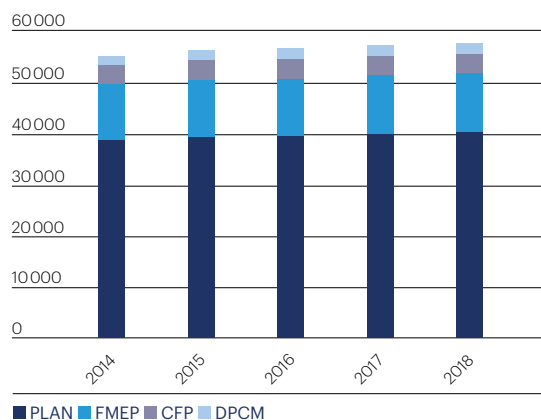
## L'ANFH, OPCA de la Fonction publique hospitalière

- > 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 2014 (en K€)



En 2018, le total des cotisations\* s'élève à 57 618 K€ contre 57 151 K€ en 2017, soit une augmentation de 0,8%. Cette évolution est inférieure à celle enregistrée au niveau national (1,4%).  
\* Hors cotisations sur exercices antérieurs, sauf Esat.

**150**

établissements cotisants au 0,6% - Études promotionnelles et 0,2% - CFP/VAE/BC

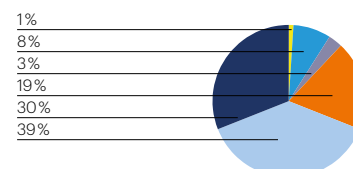
**98%**

établissements adhérents au 2,1% - Plan de formation

**99,4%**

d'agents de la FPH employés par les établissements adhérents

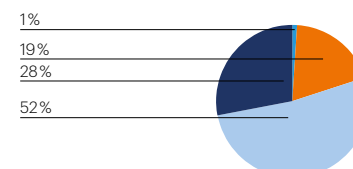
Répartition de la collecte 2,1% - Plan de formation par taille d'établissement



■ Moins de 50 agents  
■ De 50 à 149 agents

La délégation enregistre 40 102 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 1000 agents.

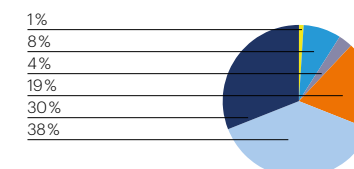
Répartition de la collecte 0,5% ou 0,75% - DPC médical par taille d'établissement



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

En 2018, les cotisations versées au titre du DPC médical s'élèvent à 2 147 K€ et concernent principalement les établissements de 1000 à 4 999 agents.

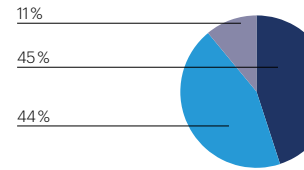
Répartition de la collecte 0,6% - Études promotionnelles et 0,2% - CFP/VAE/BC par taille d'établissement



■ De 1000 à 4999 agents  
■ Plus de 5000 agents

Les cotisations versées au titre des agréments FMEP et CFP s'élèvent respectivement à 11 506 K€ et 3 835 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 2,1% - Plan de formation sur 150 cotisants, soit un taux d'adhésion de 98%.

**45%**  
des établissements appartiennent au secteur Médico-social: Personnes âgées

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

Le secteur sanitaire représente 44% des établissements adhérents et 89% des effectifs couverts.

**57 618 K€**

collectés par l'ANFH Provence-Alpes-Côte d'Azur

**40 102 K€**

2,1% - Plan de formation

**11 506 K€**

0,6% - Études promotionnelles

**3 835 K€**

0,2% - CFP/VAE/BC

**28 K€**

4,8% ESAT

**2 147 K€**

0,5% ou 0,75% - DPC médical

# Accompagner et construire 2,1% – Plan de formation

Le plan d'actions régional est une composante importante de l'offre de formation en région et depuis de nombreuses années, s'attache à privilégier les formations longues et qualifiantes. Au delà de cette partie mutualisée, la formation reste un investissement très important au sein des établissements même si la part des salaires a augmenté dans la répartition des charges. Toutefois, le taux de départ reste constant et une attention particulière est portée sur ces données.

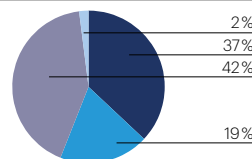
## L'ANFH, OPCA de la Fonction publique hospitalière

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

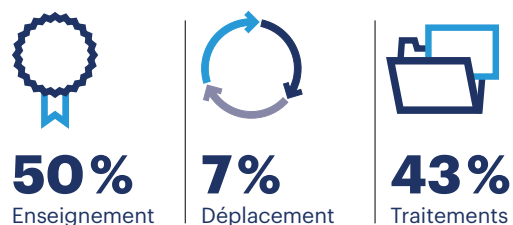
**42%** des stagiaires appartiennent à la catégorie C



■ A ■ B ■ C ■ Autres

En 2018, 42% des stagiaires ayant bénéficié d'au moins une action de formation au titre du Plan de formation des établissements adhérents, sont des agents de catégorie C, contre 41% en 2017.

## Répartition des charges par nature de dépenses



## Répartition des départs, heures, charges et ARF\* par type

	DÉPARTS	HEURES	CHARGES (K€)	% CHARGES	ARF++ (K€)*
TYPE 1	659	35 239	580	1,5%	132
TYPE 2A	6 725	104 057	2 304	6,0%	121
TYPE 2B	23 714	324 106	9 810	25,7%	478
TYPE 2C	32 282	490 637	9 939	26,0%	602
TYPE 3	1 878	55 074	1 171	3,1%	283
TYPE 4	1 022	822 171	14 125	37,0%	17 870
TYPE 5	31	7 519	209	0,5%	114
TYPE 8	55	1 476	47	0,1%	28
<b>TOTAL</b>	<b>66 366</b>	<b>1 840 279</b>	<b>38 185</b>	<b>99,9%</b>	<b>19 628</b>

Les charges de formation sont principalement consacrées aux actions de type 4 et de type 2c, qui représentent respectivement 37% et 26% 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 pour réalisation de la formation

**66 366**

départs en formation en 2018

**53,1%**

des agents de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur ont accédé à la formation en 2018

L'ANFH PACA a toujours un taux de départ légèrement inférieur à la moyenne nationale. Ce chiffre traduit en fait une proportion plus importante de formations longues et coûteuses qui naturellement se réalise au détriment des volumes. Cette situation traduit la volonté de qualification et l'investissement des établissements dans les parcours de compétences et l'accompagnement des agents.

La région couvre environ 66 000 agents et le nombre de départs est supérieur à ce chiffre. L'égalité d'accès à la formation reste un élément fort des politiques de formation au sein des établissements.

# Accompagner et construire Études promotionnelles

Les Études promotionnelles (EP) sont des actions de formation qui permettent d'accéder aux diplômes et certificats nécessaires pour exercer certains postes de la Fonction publique hospitalière (infirmier, cadre de santé, aide-soignant...). La liste est fixée par arrêté ministériel.

## En Provence-Alpes-Côte d'Azur

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 Études promotionnelles (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.

## Parcours et compétences

L'ANFH PACA développe depuis de nombreuses années des parcours qualifiants à travers son projet visant les filières logistiques, techniques et administratives. Cet accompagnement offre une palette extrêmement large du positionnement à la qualification tout en intégrant l'acquisition de compétences clés si nécessaire.

Mais l'ANFH propose aussi, dans le cadre de la politique régionale et des projets, des parcours spécifiques tel que les DU préventeurs, management du développement durable ou encore technicien de l'information médicale (TIM). Cette professionnalisation est un axe fort de la politique régionale sur des sujets stratégiques et d'avenir.

Concernant les EP, 2018 reste une année conforme à l'engagement historique de la région sur ce type d'études.

Parcours et compétences sont des éléments qui vont bien au-delà des EP et le contenu des formations déployées en serious-game s'est enrichi sur des sujets tel que le management, la QVT ou encore la fiabilisation des comptes.

L'augmentation de la prise en charge des formations qualifiantes sur les fonds mutualisés pour les non-soignants reflète l'engagement de l'ANFH et permet d'accompagner 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 2018	NOMBRE EP 2017	TAUX D'ÉVOLUTION 2018/2017
DE INFIRMIER	551	562	-2,0%
DEAS	217	198	9,6%
DIPL. CADRE DE SANTÉ	150	142	5,6%
DE IBODE	82	66	24,2%
DE INFIRMIER ANESTHÉSISTE	72	70	2,9%
CAFERUIS	29	31	-6,5%
DEAES	21	12	75%
DE PUERICULTRICE	20	25	-20,0%
BPJEPS	20	15	33,3%
DE MONITEUR EDUCATEUR	17	15	13,3%
AUTRES	128	140	-8,6%
<b>TOTAL</b>	<b>1307</b>	<b>1276</b>	<b>2,4%</b>

En 2018, la délégation compte 1307 Études promotionnelles en cours de financement contre 1276 en 2017, soit une augmentation de 2,4%. Le diplôme d'État d'infirmier reste le diplôme le plus préparé (42% de l'ensemble des Études promotionnelles), suivi du diplôme d'État d'aide-soignant (17%). Ce dernier est en progression par rapport à 2017 : 217 dossiers en cours de

financement en 2018, contre 198 en 2017 (soit une évolution de +9,6%). Parmi les autres diplômes, soulignons la progression, notamment, des prises en charge pour le diplôme d'État d'infirmier de bloc opératoire (82 dossiers en 2018, contre 66 en 2017).

## Répartition des Études promotionnelles par fonds (en cours et accordées en 2018)

FONDS	EP EN COURS	EP ACCORDÉES
SUR LE 2,1%; 0,6%	1261	526
SUR LE 0,2%	46	25
<b>TOTAL</b>	<b>1307</b>	<b>551</b>

Sur 1307 Études promotionnelles en cours de financement, 551 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.

# 1307

Études promotionnelles en cours dont

# 551

Dossiers accordés en 2018

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.

**55,4%**

de dossiers acceptés (hors BC)

**206**

CFP\* (dossiers classiques)

**90**

VAE\*

**46**

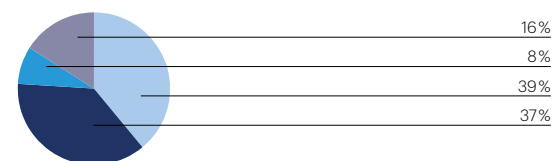
Études promotionnelles\*

**216**

Bilans de compétences\*

\*Nombre de dossiers en cours

## Répartition des dossiers en cours en 2018 par dispositif



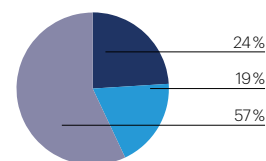
■ CFP classique ■ CFP-EP ■ VAE ■ BC

Avec 206 dossiers en cours de réalisation en 2018, le CFP classique représente 37% des dossiers pris en charge au titre de l'agrément CFP.

## Répartition des dossiers en cours en 2018 par catégorie d'emploi

**57%**

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 (57%), suivis des agents de catégorie A (23%).

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 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 un minimum de 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.

**+4 000**

dossiers financés au titre de l'agrément DPC médical, dont :

**91%**

concernant les médecins

**9%**

concernant les pharmaciens

**<1%**

concernant les chirurgiens-dentistes

# Échanger et mutualiser

## L'action de l'ANFH Provence-Alpes-Côte d'Azur

### Réseaux et proximité

L'animation de réseau reste 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 pour aussi de faire connaître les dispositifs existants.

Réseau des référents Qualité de vie au travail (QVT), rencontre RH, chaque réseau est un moyen de toujours mieux connaître les besoins et de répondre aux attentes des agents et des établissements.

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 « Groupement Hospitalier de Territoires (GHT) » pour laquelle l'ANFH développe de nombreux dispositifs d'accompagnement mais aussi de réseaux extérieurs tel que l'inter-Fonction publique ou UNIFAF (OPCA du secteur sanitaire, social et médico-social, remplacé désormais par OPCO SANTE) 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.

### Une dynamique de projets toujours exemplaire

#### PRODIG'

2018 a permis de déployer ce projet bien au-delà du périmètre de la région et plus de 120 établissements et 2500 agents profitent de ce nouveau type d'apprentissage.

Ce projet s'inscrit dans cette évolution numérique qui impacte tous les métiers et qui est un élément fort de la transformation hospitalière.

La dimension d'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 ce déploiement.

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

### Le développement durable

Avec le numérique, ce sujet est certainement une des évolutions les plus fortes de l'environnement hospitalier dans les années à venir.

Ainsi, les établissements se lancent sur des sujets variés tels que le traitement des déchets, les achats éco-responsables, la maîtrise de l'énergie mais aussi l'éco-conception des soins.

Ces initiatives se développent et génèrent des dynamiques d'équipe importantes au sein des établissements. Une grande journée organisée en novembre a permis de mettre en lumière les acquis du projet mais aussi les multiples dynamiques existantes dans les établissements.

Le projet Responsabilité sociétale des établissements (RSE) permet de soutenir ces initiatives et de développer sur le territoire de bonnes pratiques.



### Des outils au service des professionnels

[ANFH.fr/Provence-Alpes-Côte d'Azur](http://ANFH.fr/Provence-Alpes-Côte-d'Azur)

Le site internet de l'ANFH Provence-Alpes-Côte d'Azur permet aux adhérents de consulter l'offre de formation clés en main, de s'informer sur les événements et réunions proposés et organisés par la délégation ANFH Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Il y est également possible d'accéder aux guides et outils méthodologiques réservés aux établissements adhérents.





# Chiffres clés 2018

## Provence-Alpes-Côte d'Azur



**147**

Établissements adhérents à l'ANFH Provence-Alpes-Côte d'Azur



**53,1%**

Taux d'accès à la formation

### ADHÉRENTS

**98% ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS**  
2,1% – Plan de formation soit 99,4% des agents de la FPH de la région

**35 ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS**  
au DPC médical

**66 366** Départs en formation au titre du plan de formation

**206** Dossiers CFP en cours de financement (dossiers classiques) \*

**90** Dossiers VAE en cours de financement \*

**216** Bilans de compétences financés\*

**1307** Études promotionnelles financées\*\*

\* Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE

\*\* Tous fonds confondus

### DONNÉES FINANCIÈRES

**57 618 K€**  
collectés en 2018

### RÉPARTITION

**40 102 K€** 2,1%  
plan de formation

**11 506 K€** 0,6%  
FMPEP

**3 835 K€** 0,2%  
CFP/VAE/BC

**28 K€** ESAT

**2 147 K€** 0,5% ou 0,75%  
DPC médical