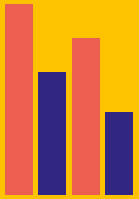
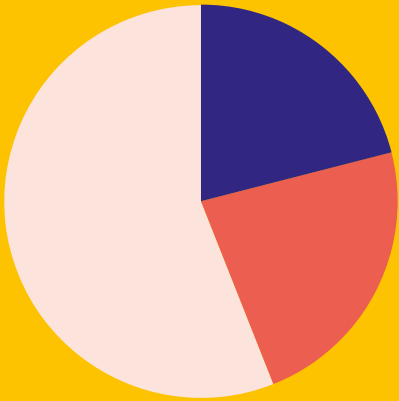
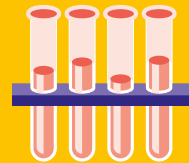
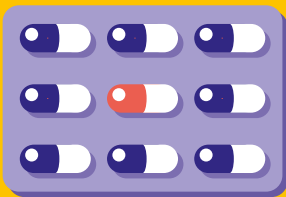


RAPPORT D'ACTIVITÉ 2016 PROVENCE-ALPES- CÔTE D'AZUR



2016



ÉDITO

2016 est une année de transition sur de nombreux éléments réglementaires tels que le DPC ou la mise en œuvre des GHT. Ces évolutions s'intègrent dans l'activité de l'ANFH PACA mais n'ont pas empêché de développer de nombreux projets pour toujours mieux accompagner les établissements et les agents dans les mutations et les évolutions professionnelles. Ce rapport d'activité traduit l'effort conséquent réalisé tant dans les études promotionnelles que dans les multiples domaines d'intervention de la délégation afin d'améliorer la qualité de service au profit de tous. 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.

FRÉDÉRIC LIMOUZY
PRÉSIDENT RÉGIONAL

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

146 établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics adhérents au 2,1% – Plan de formation en région Provence-Alpes-Côte d’Azur qui emploient en 2016, 66 784 agents. Concernant le DPC médical, 37 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

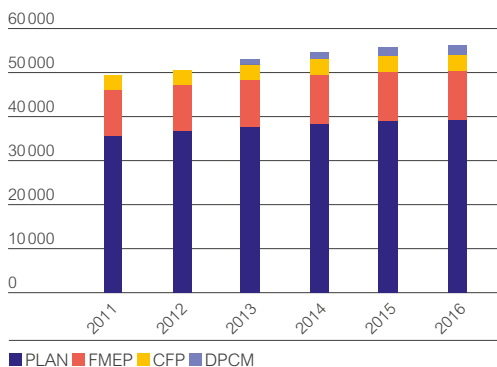
- mobilise des fonds mutualisés au service des projets de formation des établissements et des agents ;
- noue des partenariats et recherche des financements complémentaires ;
- contribue à l’optimisation des budgets formation ;
- prend en charge l’avance de frais, le règlement des factures et des frais.

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 2011



En 2016, le total des cotisations s’élève à 56 442 K€ contre 56 092 K€ en 2015, soit une augmentation de 0,6%. Cette évolution est inférieure à celle enregistrée au niveau national (1,3%).

150

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

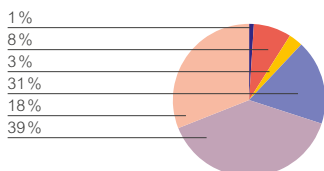
97,3%

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
AU 2,1% – PLAN DE FORMATION

99,4%

D'AGENTS DE LA FPH EMPLOYÉS
PAR LES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS

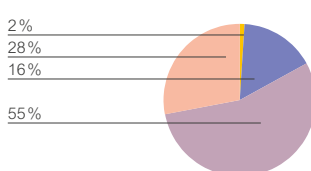
RÉPARTITION DE LA COLLECTE 2,1% – PLAN DE FORMATION PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



■ Moins de 50 agents
■ De 50 à 149 agents

La délégation enregistre 39 296 K€ de cotisations au titre du 2,1% – Plan de formation, qu'elle gère sur le compte des établissements adhérents. 70% de ce montant provient des établissements de plus de 1 000 agents.

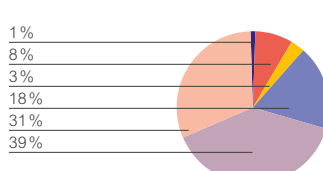
RÉPARTITION DE LA COLLECTE 0,5% OU 0,75% – DPC MÉDICAL PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



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

En 2016, les cotisations versées au titre du DPC médical s'élèvent à 2 066 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 du 0,6% – Fmep et du 0,2% – CFP/VAE/BC s'élèvent respectivement à 11 281 K€ et 3 760 K€. Les établissements de plus de 300 agents contribuent à 88% du total de ces cotisations.

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS PLAN PAR SECTEUR



■ Médico-social : Personnes âgées
■ Sanitaire

La délégation compte 146 établissements adhérents au Plan de formation sur 150 cotisants, soit un taux d'adhésion de 97,3%.

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 90% des effectifs couverts.

56 442 K€

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

39 296 K€

2,1% – PLAN DE FORMATION

11 281 K€

0,6% – ÉTUDES PROMOTIONNELLES

3 760 K€

0,2% – CFP/VAE/BC

30 K€

4,8% ESAT

2 066 K€

0,5% OU 0,75% – DPC MÉDICAL

ACCOMPAGNER ET CONSTRUIRE

2,1 % – PLAN DE FORMATION

Si le taux d'accès à la formation reste stable, un effort conséquent est réalisé pour les catégories C, soutenu par la politique régionale notamment dans le cadre du projet les Chemins de la Qualification, largement relayé par les établissements.

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 :

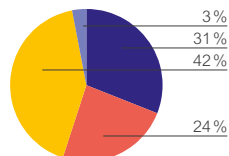
- assure une veille juridique et sectorielle ;
- met à disposition des établissements et des agents des outils et supports d'information et propose une offre de formation prête à l'emploi ;
- soutient et professionnalise les acteurs de la formation ;
- propose Gesform, le logiciel de gestion de la formation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

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR CATÉGORIE D'EMPLOI



42%

DES STAGIAIRES appartiennent à la catégorie C.



■ A ■ B ■ C ■ Autres

En 2016, 42% des stagiaires ayant bénéficié d'une action de formation au titre du 2,1% – Plan de formation sont des agents de catégorie C, contre 43% en 2015.

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

	DÉPARTS	HEURES	CHARGES (€)	% CHARGES	ARF (€)*
TYPE 1	1 203	79 222	1 045 942	2,6 %	305 675
TYPE 2A	10 577	127 811	3 465 586	8,6 %	118 059
TYPE 2B	16 369	258 959	5 309 388	13,1 %	580 721
TYPE 2C	37 317	548 222	13 067 926	32,3 %	891 031
TYPE 3	956	61 423	928 292	2,3 %	237 305
TYPE 4	1 023	909 976	16 231 492	40,2 %	13 652 258
TYPE 5	29	9 491	318 777	0,8 %	211 075
TYPE 8	45	833	30 768	0,1 %	9 136

Les charges de formation sont principalement consacrées aux actions de type 4 et de type 2c, qui représentent respectivement 40 % 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



48%
ENSEIGNEMENT



7%
DÉPLACEMENT



45%
TRAITEMENTS

67 519

DÉPARTS EN FORMATION EN 2016

54,2%

DES AGENTS DE LA RÉGION
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR
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.

PARCOURS ET COMPÉTENCES

L'ANFH PACA a développé depuis de nombreuses années des parcours qualifiants, notamment à travers le projet « les chemins de la qualification » pour les filières logistiques, techniques et administratives. Ces parcours sont par ailleurs associés à des ateliers personnalisés de compétences clés afin d'accompagner les agents au mieux dans leurs démarches. Le financement mutualisé permet de soutenir ces politiques. Par ailleurs, 2016 a été marquée par un effort considérable sur les fonds mutualisés pour les études promotionnelles avec plus de 300 dossiers pris en charge à la commission de juillet, soit une augmentation de plus de 30 %. Cet effort, qui représente plus de 20 millions d'euros, a permis notamment de prendre en charge 120 études promotionnelles d'IDE et 50 formations d'infirmier(e)s spécialisé(e)s. Ces parcours, étant les plus conséquents financièrement, restent une priorité de la région mais l'effort est tout aussi conséquent sur les autres parcours tels qu'AS ou les métiers du secteur social. 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 2016	NOMBRE EP 2015	TAUX D'ÉVOLUTION 2016/2015
DE INFIRMIER	617	656	-5,9%
DEAS	182	210	-13,3%
DIPL. CADRE DE SANTÉ	140	132	6,1%
DE INFIRMIER ANESTHÉSISTE	76	82	-7,3%
DE IBODE	62	54	14,8%
CAFERUIS	38	30	26,7%
DE PUÉRICULTRICE	32	40	-20%
DE ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ	23	25	-8,0%
DEAMP	21	31	-32,3%
BPJEPS	20	17	17,6%
AUTRES	106	51	107,8%
TOTAL	1 317	1 328	-0,8%

En 2016, la délégation compte 1 317 études promotionnelles en cours de financement contre 1 328 en 2015, soit une évolution de -0,8%.

Le diplôme d'État d'infirmier est le diplôme le plus préparé (47% de l'ensemble des études promotionnelles), suivi du diplôme d'État d'aide-soignant (14%).

Ils enregistrent respectivement une évolution de -5,9% et de -13,3% 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%	1 265	477
SUR LE 0,2%	52	25
TOTAL	1 317	500

Sur 1 317 études promotionnelles en cours de financement, 500 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.

1 317

ÉTUDES PROMOTIONNELLES
EN COURS DONT

500

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.

61,9%

DE DOSSIERS ACCEPTÉS (HORS BC)

237

CFP *
(DOSSIERS CLASSIQUES)

103

VAE *

52

ÉTUDES
PROMOTIONNELLES *

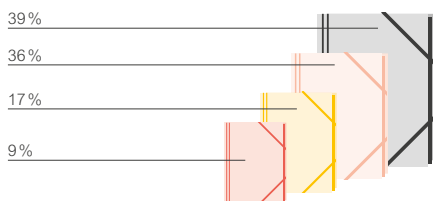
217

BILANS DE COMPÉTENCES *

* Nombre de dossiers en cours

RÉPARTITION DES DOSSIERS EN COURS

EN 2016 PAR DISPOSITIF



■ CFP classique ■ CFP-EP ■ VAE ■ BC

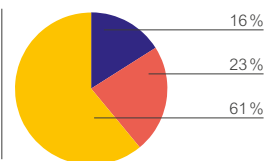
Avec 237 dossiers en cours de réalisation en 2016, le CFP classique représente 39% des dossiers pris en charge au titre de l'agrément CFP.

RÉPARTITION DES DOSSIERS EN COURS

EN 2016 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

61%

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 (60%), suivis des agents de catégorie B (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 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 .

+2 800

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

89%

CONCERNANT LES MÉDECINS

11%

CONCERNANT LES PHARMACIENS

<1%

CONCERNANT LES AUTRES
CATÉGORIES (PRATICIENS À DIPLÔME
HORS UNION EUROPÉENNE...)

RÉSEAUX ET PROXIMITÉ

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

RÉSEAUX ET PROXIMITÉ

L'animation de réseaux reste un élément prépondérant. Les séminaires des Responsables de Formation Continue et des instances restent des moments forts, tant dans la prospective et les orientations posées pour la région, que dans le contact permanent entre l'ANFH et les établissements. Depuis 2015, le réseau des référents RPS et le réseau des référents Handicap ont été regroupés en réseau référents Qualité de Vie au Travail. Cette dynamique élargie permet d'appréhender l'ensemble de ces sujets qui vont au-delà des premières thématiques abordées, en incluant les politiques d'égalité ou encore le télétravail. Ce réseau a intégré les référents handicap formés dans le cadre du projet H300 permettant la mise en œuvre de politique du handicap dans les structures médico-sociales. 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.

SÉCURISATION PARCOURS IFSI

Ce projet permet l'accompagnement des AS en étude promotionnelle pour accéder au diplôme infirmier. Il comprend une semaine d'intégration avant la rentrée, un accompagnement de trois entretiens durant la première et deuxième année. Ce dispositif est complété par des chèques formation qui permettent aux stagiaires d'avoir 10 heures supplémentaires de cours de soutien en fonction de leurs besoins. Ce projet est développé dans les IFSI de quatre départements en partenariat avec le GRETA. Cette expérience a maintenant trois ans et a permis d'accompagner une première cohorte d'étudiants jusqu'au diplôme. L'évaluation très positive de ce dispositif a permis de le déployer plus largement. Ce projet permet une sécurisation des parcours mais aussi une reconnaissance et un soutien des agents engagés dans les études promotionnelles.

RSE

Le projet comprend deux volets, un sur les politiques sociales comprenant l'égalité femme /homme et le télétravail et un sur la politique environnementale. Concernant le premier thème, un outil d'autodiagnostic a été élaboré qui est accessible en ligne sur le site de l'ANFH et sur le site de la FHF. Cet outil permet d'élaborer le rapport de situation comparée qui est une obligation réglementaire mais surtout une opportunité pour travailler sur les sujets de politique d'égalité au sein des établissements à partir d'un diagnostic objectif. Cet outil s'accompagne de politique de formation et d'accompagnement pour mettre en place des plans d'actions. Le télétravail a été ouvert dans la fonction

publique par le décret du 11/02/2016 et l'ANFH a produit un guide pour les établissements qui intègrent l'ensemble des éléments nécessaires à sa mise en œuvre. Là aussi, des formations sont à disposition des établissements et un accompagnement à son déploiement est proposé.

Le volet environnemental intègre des formations sur l'ensemble des aspects techniques, logistiques et bâtimentaires mais aussi un accompagnement de 10 jours à la mise en œuvre d'une politique de développement durable qui comprend un diagnostic et un plan d'action. Les établissements qui le souhaitent peuvent bénéficier d'un accompagnement complémentaire jusqu'à la certification ISO14001.

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

CARTOGRAPHIE RÉGIONALE DES MÉTIERS EN PACA

L'ANFH PACA produit pour la deuxième fois cette cartographie des métiers qui devient un outil de gestion mais aussi un élément important de prospective et d'anticipation des évolutions des ressources humaines en région.

Les évolutions en 6 ans sont nombreuses, tant en quantité qu'en qualité des emplois mais aussi sur les besoins. La région compte en 2016 plus de 66 000 agents qui travaillent dans la FPH. Son analyse permet de redéfinir les priorités en matière d'études promotionnelles et de parcours qualifiants. La réflexion est aussi engagée au sein des GHT et l'ANFH apporte son soutien aux travaux engagés par les établissements. Afin d'améliorer encore la connaissance des métiers, une cartographie des effectifs médicaux sera engagée en 2017.

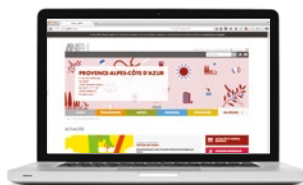
En partenariat avec l'ARS PACA, il est aujourd'hui acté de l'intérêt de cette démarche tant au sein des établissements que dans une vision territoriale et régionale. La récurrence de cette étude est aussi un moyen de constater l'impact des établissements politiques menées en établissement et en région. Avant tout, la cartographie des métiers constitue une base de réflexion dans un contexte extrêmement évolutif. Son exploitation permet de soutenir l'installation d'une politique de Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC), tant au sein des établissements qu'à l'échelle territoriale ou régionale. C'est identifier des besoins en compétences en y associant les agents à former et construire des parcours professionnels en objectivant les choix.

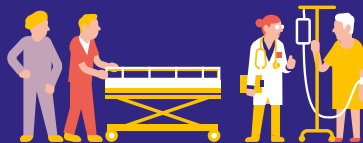
DES OUTILS AU SERVICE DES PROFESSIONNELS

ANFH.FR/PROVENCE-ALPES-
CÔTE D'AZUR

Le site internet de l'ANFH PACA 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.

2 espaces collaboratifs sont accessibles sur le site internet de la région :
– un issu des projets inter-régionaux : réseau Qualité de vie au travail CAP Sud
– un à destination des Responsables de Formation permettant la mutualisation d'outils et le partage d'informations





146

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

54,2%

TAUX D'ACCÈS
À LA FORMATION

ADHÉRENTS

97,3% ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
2,1% – Plan de formation soit 99,4% des agents
de la FPH de la région

37 ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS
au DPC médical

67 519 DÉPARTS EN FORMATION
AU TITRE DU PLAN DE FORMATION

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

103 DOSSIERS VAE
EN COURS DE FINANCEMENT*

217 BILANS DE COMPÉTENCES
FINANCÉS*

1 317 ÉTUDES PROMOTIONNELLES
FINANCÉES**

DONNÉES FINANCIÈRES

56 442 K€
COLLECTÉS EN 2016

Répartition

39 296 K€ 2,1%
PLAN DE FORMATION

11 281 K€ 0,6%
FMPE

3 760 K€ 0,2%
CFP/VAE/BC

38 K€ 4,8%
ESAT

2 066 K€ 0,5% OU 0,75%
DPC MÉDICAL

* Dans le cadre du 0,2% – CFP/BC/VAE

** Tous fonds confondus

