

# RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017

## LANGUEDOC-ROUSSILLON





---

2017 a été, une fois encore, une année mouvementée où le personnel de l'ANFH Languedoc-Roussillon et les instances ont travaillé dans l'intérêt des agents avec un objectif : promouvoir l'accès à la formation. Le développement du projet PRODIG conforme cette démarche en mixant les nouveaux outils numériques et la formation traditionnelle.

La dernière phase de projet « parcours qualifiants » avec le soutien du FSE, qui permet la qualification des agents notamment issus de la filière technique, est un succès.

Cette année a été marquée par la transposition du Compte Personnel de Formation (CPF) dans la Fonction publique (à la place du Dispositif Individuel de Formation, DIF). Ce nouveau dispositif, sans enveloppe allouée, a induit un travail au sein de l'ANFH afin de proposer un nouveau fléchage des fonds pour permettre aux agents d'être traités de façon égalitaire sur l'ensemble du territoire.

La réflexion amorcée en 2016 autour de la réforme territoriale et approfondie en 2017 a permis de mettre en exergue la variété des modalités de gestion entre les régions et de faire des propositions aux instances afin de proposer aux agents un panel plus important de formations, une meilleure prise en charge des formations. Toutefois l'importance de la proximité, la différence des besoins suivant les territoires et la configuration des établissements est à prendre en compte.

La délégation L-R se caractérise par un taux de départ en formation (tous dispositifs confondus) supérieur à la moyenne nationale, par sa rigueur de gestion et par son bon fonctionnement. La délégation Languedoc-Roussillon est un espace de dialogue et d'échanges importants où les valeurs de l'ANFH qui sont le paritarisme, la solidarité et la proximité sont partagées par l'ensemble des acteurs. L'ensemble des personnes qui participent à ce travail sont remerciées de leur investissement.

**OPHÉLIE LABELLE**  
PRÉSIDENTE

---

## 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

100 établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics adhérents au 2,1% – Plan de formation en région Languedoc-Roussillon emploient en 2017, 39 152 agents de la Fonction publique hospitalière. Concernant le Développement professionnel continu médical (DPCM), 32 établissements confient leur contribution à l'ANFH Languedoc-Roussillon.

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

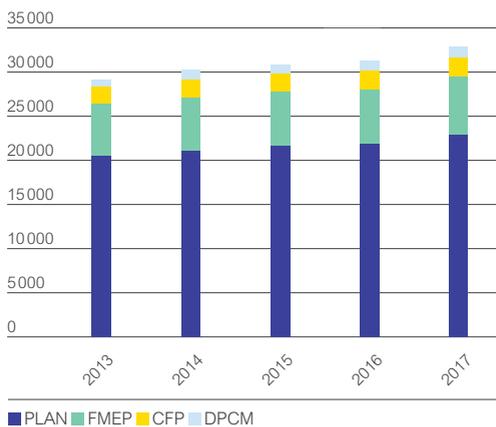
- mobilise des fonds mutualisés au service des projets de formation des établissements et des agents ;
- noue des partenariats et recherche des financements complémentaires ;
- contribue à l'optimisation des budgets formation ;
- prend en charge l'avance de frais, le règlement des factures et des frais.

## 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



En 2017, le total des cotisations s'élève à 33 137 K€ contre 31 466 K€ en 2016, soit une augmentation de 5,3%. Cette évolution est supérieure à celle enregistrée au niveau national (2,4%).

# 100

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

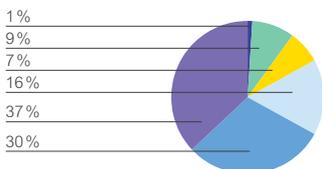
# 100%

ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS  
AU 2,1% – PLAN DE FORMATION

# 100%

D'AGENTS DE LA FPH EMPLOYÉS  
PAR LES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS

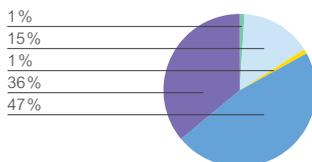
## RÉPARTITION DE LA COLLECTE 2,1% – PLAN DE FORMATION PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



■ Moins de 50 agents  
■ De 50 à 149 agents

La délégation enregistre 23 083 K€ de cotisations au titre du 2,1% - Plan de formation, qu'elle gère pour le compte des établissements adhérents. 66% 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 1 296 K€ et concernent principalement les établissements de 1 000 à 4 999 agents.

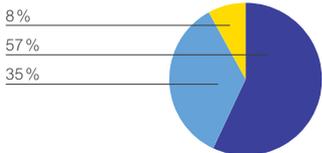
## RÉPARTITION DE LA COLLECTE 0,6% – ÉTUDES PROMOTIONNELLES ET 0,2% – CFP/VAE/BC PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



■ 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 6 569 K€ et 2 190 K€. Les établissements de plus de 300 agents contribuent à 83% du total de ces cotisations.

## RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS PLAN PAR SECTEUR



■ Médico-social : Personnes âgées  
■ Sanitaire

La délégation compte 100 établissements adhérents au Plan de formation soit un taux d'adhésion de 100%.

# 57%

DES ÉTABLISSEMENTS  
appartiennent  
au secteur Médico-Social :  
Personnes âgées

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

Le secteur sanitaire représente 35% des établissements adhérents et 87% des effectifs couverts.

## 33 137 K€

COLLECTÉS PAR L'ANFH  
LANGUEDOC-ROUSSILLON

## 23 083 K€

2,1% – PLAN DE FORMATION

## 6 569 K€

0,6% – ÉTUDES PROMOTIONNELLES

## 2 190 K€

0,2% – CFP/VAE/BC

## 1 296 K€

0,5% OU 0,75% – DPC MÉDICAL

# ACCOMPAGNER ET CONSTRUIRE

## 2,1 % – PLAN DE FORMATION

Les ateliers techniques, les journées d'accueil des nouveaux responsables de formation, ainsi que les visites en établissements tout au long de l'année contribuent à une meilleure compréhension des dispositifs et procédures de gestion par les établissements. Il est constaté une augmentation du taux d'accès à la formation. La répartition des charges de formation par nature de dépenses est stable, avec un taux de traitement hors EP en diminution.

### L'ANFH, OPCA DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

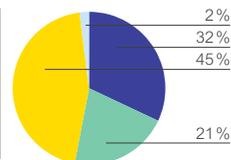
Pour accompagner les établissements adhérents dans la mise en œuvre de leur plan de formation, l'ANFH, OPCA de la Fonction publique hospitalière :

- 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

**45 %**

DES STAGIAIRES appartiennent à la catégorie C



■ A ■ B ■ C ■ Autres

En 2017, 45% 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. Cette part est stable par rapport à 2016.

Autres : non répartis.

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

	DÉPARTS	HEURES	CHARGES (€)	% CHARGES	ARF (€)*
TYPE 1	598	32 835	448 522	1,9 %	144 922
TYPE 2A	9 091	123 081	2 369 661	10,2 %	76 940
TYPE 2B	325	6 225	153 373	0,7 %	9 644
TYPE 2C	28 124	419 625	9 673 012	41,6 %	975 189
TYPE 3	1 029	45 708	653 789	2,8 %	329 601
TYPE 4	793	552 671	9 848 137	42,4 %	11 262 708
TYPE 5	13	4 247	77 299	0,3 %	80 473
TYPE 8	14	655	17 208	0,1 %	22 593

Les charges de formation sont principalement consacrées aux actions de type 4 et de type 2c, qui représentent respectivement 42 % et 42 % 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



**52%**  
ENSEIGNEMENT



**9%**  
DÉPLACEMENT



**39%**  
TRAITEMENTS

# 39 987

DÉPARTS EN FORMATION EN 2017

# 55,7 %

DES AGENTS DE LA RÉGION  
LANGUEDOC-ROUSSILLON ONT  
ACCÉDÉ À LA FORMATION EN 2017

# 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 2017, les membres des instances Languedoc-Roussillon ont privilégié l'ascenseur social et ont adapté leur politique régionale afin de permettre au plus grand nombre d'agents hospitaliers d'accéder aux études promotionnelles. La prise en charge des demandes de financements pour des agents sans poste dans leur établissement à l'issue de leur scolarité est une réponse pour des agents qui étaient exclus des dispositifs de financement existants. Neuf agents ont bénéficié du financement de leur cursus pour un volume financier de 528 K€.

Par ailleurs, le financement de la formation complémentaire des actes exclusifs IBODE a été engagé pour l'ensemble des agents concernés.

Les critères d'attribution des fonds sont réactualisés chaque année pour répondre à l'évolution et aux besoins des établissements.

La priorisation des dossiers par la commission des études promotionnelles prend en compte :

- l'ordre de priorité donné par les établissements ;
- l'effort réalisé par les établissements pour financer des études promotionnelles sur le plan de formation ;
- la taille des établissements ;
- les attributions antérieures.

Les établissements qui n'utilisent pas la totalité de leur enveloppe formation du Plan ne sont pas prioritaires.

L'ensemble des coûts (pédagogie, traitement et déplacement) sont intégrés pour valoriser les besoins de financement des études promotionnelles.

## DIX PREMIERS DIPLÔMES PRÉPARÉS DANS LE CADRE DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES

DIPLÔMES	NOMBRE EP 2017	NOMBRE EP 2016	TAUX D'ÉVOLUTION 2017/2016
DE INFIRMIER	281	270	4,1%
DEAS	163	162	0,6%
DIPL. CADRE DE SANTÉ	76	73	4,1%
FOR. COMP. DES INFIRMIERS DE BLOC OPÉRATOIRE	65	20	225,0%
DE IBODE	52	44	18,2%
DE INFIRMIER ANESTHÉSISTE	45	42	7,1%
DE PUÉRICULTRICE	20	23	-13,0%
TITRE PRO. AGENT DE PROPÉTÉ ET D'HYGIÈNE	20	-	-
BPJEPS	20	10	100,0%
CAFERJUIS	17	15	13,3%
AUTRES	119	65	83,1%
TOTAL	878	724	21,4%

En 2017, la délégation compte 878 études promotionnelles en cours de financement contre 724 en 2016, soit une progression de +21,3%. Le diplôme d'État d'infirmier reste le diplôme le plus préparé (32% de l'ensemble des études promotionnelles), suivi du

diplôme d'État d'aide-soignant (19%), tous deux en augmentation (+ 4,1% et + 0,6%). Dans l'ensemble, le diplôme d'État de bloc opératoire et le BPJEPS se distinguent par une forte augmentation par rapport à 2016.

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

FONDS	EP EN COURS	EP ACCORDÉES
SUR LE 2,1% ; 0,6%	867	427
SUR LE 0,2%	11	5
TOTAL	878	432

Sur 878 études promotionnelles en cours de financement, 432 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.

# 878

ÉTUDES PROMOTIONNELLES  
EN COURS DONT

# 432

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.

## 31,3%

DE DOSSIERS ACCEPTÉS (HORS BC)

## 140

CFP \*  
(DOSSIERS CLASSIQUES)

## 31

VAE \*

## 12

ÉTUDES  
PROMOTIONNELLES \*

## 193

BILANS DE COMPÉTENCES \*

\* Nombre de dossiers en cours

### RÉPARTITION DES DOSSIERS EN COURS

EN 2017 PAR DISPOSITIF



■ CFP classique ■ CFP-EP ■ VAE ■ BC

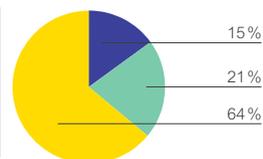
Avec 140 dossiers en cours de réalisation en 2017, le CFP classique représente 37% des dossiers pris en charge au titre de l'agrément CFP.

### RÉPARTITION DES DOSSIERS EN COURS

EN 2017 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

## 64%

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 (64%), suivis des agents de catégorie B (21%).

## PARCOURS ET COMPÉTENCES

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

### DPC MÉDICAL

#### ACTIVITÉS DES PROFESSIONNELS MÉDICAUX

Le développement professionnel continu (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'Agence nationale du Développement Professionnel Continu (ANDPC), être assurée par un organisme de DPC et utiliser des méthodes de la Haute Autorité de Santé (HAS).

## +2 800

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

### 89%

CONCERNANT LES MÉDECINS

### 11%

CONCERNANT LES PHARMACIENS

# ÉCHANGER ET MUTUALISER L'ACTION DE L'ANFH LANGUEDOC-ROUSSILLON

---

## PROJET STRATEGIQUE 2016-2019

Le projet stratégique régional de l'ANFH Languedoc-Roussillon comprend

### 3 priorités :

- poursuivre le développement ;
- augmenter le nombre de formations certifiantes financées ;
- améliorer l'accès à la formation pour les personnels non soignants.

---

En 2017, l'ANFH Languedoc-Roussillon a poursuivi sa dynamique d'accompagnement des établissements par le développement de projets intégrés variés.

→ Le projet **Parcours Qualifiants**, qui a permis la formation et la qualification de 147 agents techniques avec un financement FSE dans le cadre de la déclinaison du projet stratégique « Améliorer l'accès à la formation pour les personnels non soignants ». Ce partenariat a été possible grâce à l'élargissement du FORMEP aux formations certifiantes et qualifiantes hors Études Promotionnelles.

→ Le projet interrégional **PRODIG** qui propose aux établissements une offre de formation originale intégrant les nouveaux modes d'apprentissage réalisables avec les innovations technologiques (serious game...).

La délégation conforte l'accompagnement des responsables de formation continue par la mise en place d'ateliers techniques sur les thèmes des dispositifs individuels, de la gestion du Plan de formation, des études promotionnelles ainsi qu'une journée pour les nouveaux arrivants dans les services formation. Pour renforcer notre proximité, les membres de l'équipe de la délégation organisent des visites au sein des établissements. Elles sont un moment d'échange personnalisé privilégié. À ce jour pas moins de 80 visites ont été organisées.

Le regroupement des responsables formation continue et des affaires médicales a réuni 85 participants autour du thème « La réforme de la formation professionnelle » et de la présentation de DATADOCK.

---

Dans le cadre de la mutualisation,  
1 083 agents hospitaliers ont participé  
aux actions de formation organisées  
par la délégation :

---

### **ACTIONS DE FORMATION RÉGIONALES ET DÉPARTEMENTALES**

---

**66** ACTIONS

---

**134** GROUPES

---

**1 017** STAGIAIRES

---

### **ACTIONS DE FORMATION COORDONNÉES**

---

**11** ACTIONS

---

**11** GROUPES

---

**132** STAGIAIRES

---

### **JOURNÉES RÉGIONALES THÉMATIQUES**

---

**3** JOURNÉES  
ONT REGROUPÉ  
**290** PARTICIPANTS

---

- Journée « Les bonnes pratiques aux succès d'E-santé »
- Journée « Cartographie des métiers »
- Journée « Intimité et sexualité des personnes âgées en institution »



---

### **DES OUTILS AU SERVICE DES PROFESSIONNELS** ANFH.FR/LANGUEDOC- ROUSSILLON

Le site internet de l'ANFH Languedoc-Roussillon permet aux adhérents de consulter l'offre de formation clés en main, de s'informer sur les événements et les réunions organisées par la délégation.

Il est également possible d'accéder aux guides et outils méthodologiques réservés aux établissements adhérents dans les rubriques « publications » et « nos autres sites ».







## 100

ÉTABLISSEMENTS  
ADHÉRENTS À L'ANFH  
LANGUEDOC-ROUSSILLON

### ADHÉRENTS

**100%** ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS  
2,1 % – Plan de formation soit 100 % des agents  
de la FPH de la région

**32** ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS  
au DPC médical

**39 987** DÉPARTS EN FORMATION  
AU TITRE DU PLAN DE FORMATION

**140** DOSSIERS CFP EN COURS DE FINANCEMENT  
(DOSSIERS CLASSIQUES) \*

**31** DOSSIERS VAE  
EN COURS DE FINANCEMENT \*

**193** BILANS DE COMPÉTENCES  
FINANCÉS \*

**878** ÉTUDES PROMOTIONNELLES  
FINANCÉES \*\*



## 55,7 %

TAUX D'ACCÈS  
À LA FORMATION

### DONNÉES FINANCIÈRES

**33 137 K€**  
COLLECTÉS EN 2017

#### Répartition

**23 083 K€** 2,1 %  
PLAN DE FORMATION

**6 569 K€** 0,6 %  
FMEP

**2 190 K€** 0,2 %  
CFP/VAE/BC

**1 296 K€** 0,5 % OU 0,75 %  
DPC MÉDICAL

\* Dans le cadre du 0,2 % – CFP/BC/VAE

\*\* \* Tous fonds confondus

