

FICHE 08

COMMENT LANCER LA DÉMARCHÉ DE COORDINATION DES PLANS DE FORMATION ET DE DPC ?

À RETENIR



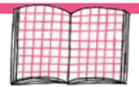
➤ La mise en place de la coordination des plans de formation continue et de DPC au sein du GHT peut s'appuyer sur les étapes classiques d'une démarche projet.

➤ Afin de réaliser l'état des lieux des politiques, plans et pratiques de formation, il peut être opportun d'élaborer en amont et de façon collégiale une grille d'autodiagnostic commune.

➤ Une animation opérationnelle de la coordination peut être mise en place pour permettre la co-construction d'un plan d'actions au sein du GHT et sa déclinaison au sein de chaque établissement partie.

➤ La construction d'un plan de communication interne peut faciliter la mise en œuvre opérationnelle de la coordination et l'adhésion de tous les acteurs concernés.

CE QUE DISENT LES TEXTES



« L'établissement support désigné par la convention constitutive assure [...] pour le compte des établissements parties au groupement [...] la coordination des instituts et des écoles de formation paramédicale du groupement et des plans de formation continue et de développement professionnel continu des per-

sonnels des établissements parties au groupement ». Les textes réglementaires renvoient à la convention constitutive la définition des modalités de coordination des plans de formation continue et de DPC, sans préciser les étapes à suivre pour construire et mettre en place cette coordination.

EN PRATIQUE



La mise en place d'une démarche projet adaptée à la coordination de la fonction formation est recommandée.

Les étapes classiques de la démarche projet sont transposées ci-dessous à la coordination de la fonction formation au sein du GHT.

Seules les quatre premières étapes seront ici abordées, l'étape 5 relative à l'évaluation du projet relève de la fiche 13 « Comment évaluer la mise en place et les effets de la démarche de coordination ? ».

ÉTAPE 1 : ÉTAT DES LIEUX / DIAGNOSTIC

Plusieurs volets peuvent être étudiés :

Axes stratégiques et politiques de formation / DPC

Orientations issues des projets médicaux et soignants, politique de promotion professionnelle, politique de préparation aux concours, politique de GPMC, rôle et organisation des instances....

Contenu des plans de formation et de DPC

Structure des plans et types de formations (ex : institutionnelles/par pôle, collectives/individuelles, internes...), définition des priorités, pluriannualité des plans, répartition financière (ex : poids des études promotionnelles, part des frais pédagogiques/traitement/déplacement), thématiques des formations...

Processus et pratiques en matière de formation / DPC

→ Gestion des plans : calendrier, recueil des besoins, modalités de l'entretien de formation, communication, indicateurs de suivi des plans et évaluation des formations...

→ Achats de formation : rôle respectif des équipes formation et des acheteurs, articulation entre les deux, procédures d'achat formalisées...

→ Règles et modalités de prise en charge et de financement des formations : prise en charge des frais de déplacement, financement des préparations aux concours, politique de rémunération des formateurs internes, préparations aux concours sur le temps de travail ou non...

Organisations et ressources consacrées à la formation et au DPC

→ Équipes : cartographie des agents en charge de la gestion de formation et du DPC (temps complet/partiel, missions...), autres acteurs impliqués dans l'établissement (direction des soins, qualité...), formateurs internes...

→ Moyens matériels : logiciels utilisés (Gesform, Intranet GPMC...), salles de formation, équipements pédagogiques et informatiques (vidéoprojecteur, sonorisation des salles, salle de simulation...), supports de communication sur l'offre de formation...

Il peut être opportun d'élaborer, en amont et de façon collégiale, une grille d'auto diagnostic commune (cf. rubrique « Pour aller plus loin »).

Chaque établissement partie au GHT reste autonome et prend ses propres décisions en matière organisationnelle. Au regard du diagnostic établi, la décision de faire évoluer ses organisations ou non avec la mise en place du GHT continue de relever de la responsabilité de chaque établissement partie.

ÉTAPE 2 : DÉFINITION DU OU DES NIVEAU(X) DE COORDINATION DE LA FORMATION AU SEIN DU GHT

Cette étape consiste à confronter les états des lieux de tous les établissements parties du GHT pour réaliser un diagnostic partagé à l'échelle du GHT. Cette analyse comparée peut permettre l'identification des points de convergence et des différences de calendriers, de pratiques et de procédures, ainsi que la nécessité ou non d'harmoniser ces pratiques et procédures à l'échelle du GHT (sur cette question, voir la fiche 11).

Exemple : lors de cette étape, les établissements parties peuvent décider d'élaborer une charte de la coordination de la formation établissant les bonnes pratiques à mettre en place collectivement.

L'analyse comparée des plans de formation peut permettre d'identifier les thématiques partagées et les thématiques propres à chaque établissement. De cette analyse, les établissements parties choisiront de créer ou non un plan de formation partagé du GHT (sur cette question, voir la fiche 9).

Il est essentiel que cette étape repose sur les échanges entre les établissements, la cohérence et la recherche de consensus. Les priorités et les objectifs définis pendant cette phase de diagnostic partagé permettront ainsi d'élaborer la stratégie de coordination du GHT.

ÉTAPE 3 : MISE EN PLACE DE L'ANIMATION DE LA COORDINATION

Quelle que soit la stratégie de coordination arrêtée, l'animation opérationnelle est nécessaire entre établissements et acteurs de la formation. Cette animation peut être confiée à une personne, dont la mission s'apparente à celle d'un chef de projet ou "coordonnateur", ou à un groupe de personnes, dont le rôle se rapproche d'un comité de pilotage de projet (sur cette question, voir la fiche 6). Il peut être opportun de créer plusieurs groupes de travail thématiques composés des experts métiers concernés, sous le pilotage du chef de projet ou du comité ad hoc.

L'objectif est de co-construire un plan d'actions pour la mise en place de la coordination au sein du GHT. Il s'agit de décliner au sein de chaque établissement partie les axes et politiques de formation définis à l'échelle du GHT, de mettre en place concrètement les éventuelles harmonisations de pratiques et de procédures identifiées (par exemple, en matière de recueil des besoins, de mise en œuvre du plan de formation, d'évaluation, etc.), de définir les rôles, les responsabilités et les missions de chaque établissement, partie et support.

ÉTAPE 4 : COMMUNICATION AUTOUR DE LA DÉMARCHÉ

La démarche projet suppose ensuite de communiquer et de partager cette politique et ces modalités pratiques avec l'ensemble des personnels concernés et des instances des établissements, ainsi que celles du GHT.

La communication interne concerne plusieurs acteurs :

- L'information régulière des Responsables formation par la Direction sur la stratégie générale adoptée au niveau du GHT concernant les autres fonctions à mutualiser, le PMP et le PSP, ainsi que sur leur état d'avancement respectif.
- L'information régulière des équipes formation par les Responsables formation sur l'état d'avancement de la démarche de coordination de la formation (rôle et missions de l'établissement-support et des établissements parties, impact de la mise en place du GHT, calendrier de déploiement...).
- L'information régulière des instances consultatives de chaque établissement partie (CME, CTE, CSIRMT) et du GHT (instance médicale, CSIRMT, conférence territoriale de dialogue social) sur l'état d'avancement de la démarche de coordination de la formation.
- L'information régulière de l'encadrement et de tous les personnels, médicaux et non médicaux.

Cette étape peut être facilitée par la construction d'un plan de communication pour partager des objectifs communs et informer les interlocuteurs de manière homogène et adaptée sur les différents établissements (niveau d'information, supports de communication, régularité, etc.).

TEXTES APPLICABLES



Loi de modernisation de notre système de santé n° 2016-41 du 26 janvier 2016, article 107 (article L.6132-3 I du code de la santé publique – CSP).

Décret n° 2016-524 du 27 avril 2016 relatif aux GHT (article R.6132-17 et R.6132-18 du code de la santé publique – CSP).

Décret n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) des agents de la fonction publique hospitalière, article 37.

POUR ALLER PLUS LOIN

Formation ANFH
« Coordination de la formation continue au sein d'un GHT »

LES POINTS D'ATTENTION



- La recherche du consensus est essentielle tant dans la définition du diagnostic partagé que dans la construction du plan d'actions pour la mise en place de la coordination au sein du GHT. Cette recherche nécessite du temps et des échanges réguliers.
- La réussite de la mise en place de la coordination dépend de la qualité de la gestion de projet et de l'accompagnement au changement.