

# FICHE 12

## COMMENT GÉRER LA QUESTION DES FORMATIONS ASSURÉES PAR DES AGENTS DES ÉTABLISSEMENTS DU GHT ?

### À RETENIR



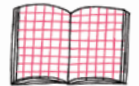
➔ **Les établissements** peuvent choisir d'utiliser les expertises et compétences de leurs personnels pour organiser des formations au sein du GHT et en faire un volet spécifique de leur stratégie de coordination de la formation.

➔ **De par l'autonomie juridique** des établissements au sein du GHT, le partage des ressources de formation entre établissements, et notamment des formateurs, va au-delà de la formation « interne » et requiert une attention particulière au plan juridique, organisationnel et financier.

➔ **Selon les besoins**, les personnels identifiés peuvent devenir, avec leur accord et celui de leur établissement employeur, formateurs occasionnels ou permanents, et faire l'objet d'un programme d'accompagnement (formation de formateurs...).

➔ **La valorisation financière** de ces actions dans les plans de formation et/ou de DPC nécessite que les établissements qui les portent soient reconnus en tant qu'organismes de formation et/ou enregistrés auprès de l'Agence nationale du développement professionnel continu (ANDPC).

### CE QUE DISENT LES TEXTES



Les textes traitant de la formation dans la fonction publique hospitalière n'abordent pas la question spécifique des formations internes.

Cependant, la circulaire DGEFP n°2006/35 du 14 novembre 2006 considère qu'une formation est interne quand elle est organisée par un établissement au bénéfice de ses propres salariés. « Dans ce cadre, il ne peut y avoir de convention (une personne physique ou morale ne contracte pas avec elle-même), mais pour être considérée comme de la formation professionnelle continue au sens des articles L. 900-1 et L. 900-2, l'action doit [...] justifier d'un programme, d'objectifs préalablement déterminés, de moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement, et d'un dispositif permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats (article R. 950-4 du Code du travail). [L'établissement] doit en particulier préciser qui sont les formateurs, et de quelles expériences, formations ou qualifications ils disposent en rapport avec le domaine concerné justifiant de leur capacité de transmettre des connaissances. »

Dans le cadre des parcours de DPC, une action organisée par un établissement au bénéfice de ses propres personnels, médicaux ou non médicaux, doit respecter les règles relatives à la démarche de DPC (article R. 4021-4 du Code de la santé publique). Pour une action répondant aux orientations nationales prioritaires, celle-ci doit être déposée sur la plateforme de l'Agence nationale du développement professionnel continu (ANDPC), et l'organisme être enregistré auprès de l'ANDPC.

De par l'autonomie juridique des établissements au sein du GHT, le partage des ressources de formation entre établissements, et notamment des formateurs, va au-delà de la formation « interne » et requiert une attention particulière sur les plans juridique, organisationnel et financier. Ainsi, toute formation ouverte à des personnels de plusieurs établissements du GHT ne relève plus de la formation interne et donc :

- ➔ le(s) établissement(s) en charge de ces formations doi(ven)t disposer d'un numéro de déclaration d'activité (NDA) en tant qu'organisme(s) de formation ;
- ➔ il convient de s'assurer du respect du cadre des marchés publics puisque plusieurs « opérateurs économiques » (établissements parties) entrent en relation.

Pour être dispensés des règles de la commande publique, les établissements (« pouvoirs adjudicateurs ») qui « établissent ou mettent en œuvre une coopération dans le but de garantir que les services publics dont ils ont la responsabilité sont réalisés en vue d'atteindre les objectifs qu'ils ont en commun » doivent réunir les conditions fixées à l'article 18 de l'ordonnance du 23 juillet 2015, à savoir :

- ➔ la mise en œuvre de cette coopération n'obéit qu'à des considérations d'intérêt général ;
- ➔ les établissements concernés réalisent, sur le marché concurrentiel, moins de 20 % des activités concernées par cette coopération.

L'article 17 de l'ordonnance précise les modalités de détermination de ce pourcentage.

Ainsi, les établissements doivent réaliser au moins 80 % du chiffre d'affaires total (ou autre paramètre approprié tel que les coûts supportés) des formations qu'ils assurent au bénéfice des établissements membres du GHT.

## EN PRATIQUE



### DÉFINIR UNE POLITIQUE D'UTILISATION DES RESSOURCES INTERNES À L'ÉCHELLE DU GHT

Les établissements parties peuvent choisir d'organiser une partie des formations en utilisant les expertises et compétences des agents couverts par le GHT, plutôt que d'acheter l'ensemble des formations auprès d'organismes de formation spécialisés. Le développement de ces formations peut constituer un des volets de la coordination, présentant plusieurs avantages :

- une diminution des coûts de formation grâce à la mutualisation des moyens matériels, humains et pédagogiques ;
- une valorisation des compétences des formateurs internes ;
- une légitimité du formateur auprès des équipes du fait de sa connaissance de l'établissement ou du territoire ;
- des rencontres facilitées entre les professionnels d'établissements différents, permettant de faire vivre le projet médical partagé, le projet de soins partagé, les filières de soins et/ou les mutualisations au sein du GHT.

Cette politique doit être associée à des règles et une organisation tenant compte de l'autonomie juridique et financière des établissements du GHT. Les établissements peuvent faire le choix de faire converger ces activités de formation vers un ou plusieurs établissements du GHT.

### RÉALISER UNE CARTOGRAPHIE DES EXPERTISES ET COMPÉTENCES MOBILISABLES AU SEIN DU GHT

Une fois la politique d'utilisation des ressources internes définie, il convient d'identifier les experts au sein de chaque établissement partie et de réaliser un état des lieux des compétences mobilisables et des thématiques de formation pouvant être proposées.

**Exemple :** création d'un « répertoire des ressources internes au GHT » traçant les formateurs, leurs diplômes, leurs champs et niveaux d'expertise...

Il peut s'agir de personnels déjà en situation de formateurs internes ou susceptibles de le devenir. Selon les besoins, et avec leur accord et celui de leur établissement employeur, ils peuvent devenir formateurs occasionnels ou permanents.

Ces formations peuvent être mises en commun ou ouvertes à des professionnels d'établissements externes au GHT.

#### Exemples :

- formations en hygiène hospitalière et prévention du risque infectieux dispensées par une infirmière hygiéniste d'un établissement-partie ;
- formations dispensées par une sage-femme titulaire d'un diplôme universitaire (DU) sur la prise en charge des grossesses à haut risque ;
- formation des agents des établissements parties par la cellule achat de l'établissement support.

### ACCOMPAGNER LES FORMATEURS

Il est recommandé de développer la professionnalisation des formateurs occasionnels à travers leur propre formation (formation de formateurs) et leur évaluation (évaluation des formateurs et des formations).

Un « pool » de formateurs internes au GHT peut, en outre, être constitué afin de créer une dynamique d'appartenance et de favoriser le partage de pratiques (méthodes pédagogiques...).

Il est également préconisé d'aborder la question de l'harmonisation de la politique de rémunération des formateurs à l'échelle du GHT.

### DÉFINIR LES MODALITÉS DE VALORISATION FINANCIÈRE ET DE FACTURATION

Il est conseillé de définir à l'échelle du GHT les modalités de valorisation des coûts de formation, directs (ex : formateur) et indirects (ex : consommables, utilisation de salles...), ainsi que de facturation.

La prise en charge de ces coûts par l'ANFH au titre des plans de formation et/ou de DPC des établissements requiert, pour les formations ouvertes aux personnels de plusieurs établissements, un agrément de l'établissement porteur de l'action en tant qu'organisme de formation et/ou un enregistrement en tant qu'organisme de DPC, ainsi que l'émission d'une facture.

### TEXTES APPLICABLES



*Circulaire DGEFP n° 2006/35 du 14 novembre 2006 relative à l'action de formation et aux prestations entrant dans le champ de la formation professionnelle continue.*

*Décret n° 2016-942 du 8 juillet 2016 relatif à l'organisation du développement professionnel continu des professionnels de santé (article R. 4021-24 – CSP).*

*Ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics.*

### POUR ALLER PLUS LOIN

Formations ANFH destinées aux formateurs internes - ex. : « Être formateur interne occasionnel », « Devenir formateur DPC »... [www.anfh.fr/les-offres-de-formation](http://www.anfh.fr/les-offres-de-formation)

### LES POINTS D'ATTENTION



- S'assurer du consensus pour définir la politique d'utilisation des ressources internes.
- Harmoniser la politique de rémunération des formateurs internes pour éviter les distorsions entre les établissements parties du GHT.