



N°61 OCTOBRE 2016

LA LETTRE

DOSSIER
**GROUPEMENTS
HOSPITALIERS DE TERRITOIRE**
QUELS IMPACTS ET OPPORTUNITÉS
POUR LA FORMATION ?



AU SOMMAIRE

À LA UNE

Développement des compétences -
Actions de formation nationales 2017 3

PANORAMA

Plan d'action régionaux -
Offre de formations des délégations
régionales de l'ANFH 4

À VOS CÔTÉS

Deuxième forum de la mobilité
dans la fonction publique 6
Être soignant et retrouver le sourire - prévenir
l'épuisement professionnel 7

RÉGLEMENTATION

Réforme du Développement professionnel
continu (DPC) 8

VU SUR LE WEB

Site guide des métiers
une nouvelle version 10

DOSSIER

Groupements hospitaliers de territoire
Quels impacts et opportunités
pour la formation ? 11

INTERVIEW

Une nouvelle convention dédiée aux ESAT
publics
Thierry Bouliissière,
Direction générale de l'action sociale 16

ANFH.FR

Pour compléter
votre lecture...

 Articles liés

 Sur le web

 Vidéos en ligne

 Plus d'infos

 Dossier complet

LA LETTRE DE L'ANFH

Directrice de la publication

Emmanuelle Quillet

Impression

Fabrègue
14 000 exemplaires

Design graphique

Service communication
de l'ANFH

Crédits Photos

Service communication
de l'ANFH - Shutterstock
Atelier Marge Design

Rédaction

Service communication
de l'ANFH
Kogito.fr

ISSN 1167-8046

ÉDITO

Dévoilé le 23 septembre par ministre des
Affaires sociales et de la Santé, le Projet de loi
de financement de la sécurité sociale (PLFSS)
2017 prévoit le prélèvement de 300 millions
d'euros sur les fonds gérés par l'ANFH.



Les instances paritaires ont eu l'occasion de porter leur opposition et les arguments qui la fondent devant le cabinet de la ministre et de réaffirmer leur opposition unanime à cette ponction par une motion adoptée en CA. Nous avons rappelé qu'il s'agit de fonds affectés à la formation professionnelle des agents de la Fonction publique hospitalière (FPH). Leur confiscation, pour alimenter le Fonds pour la modernisation des établissements de santé publics et privés (FMESPP) revient à remettre en cause la sanctuarisation des fonds de formation. Questionnement d'autant plus délicat que le FMESPP est aussi ouvert aux établissements privés. Dans un deuxième temps, nous avons expliqué que ces « réserves » permettent à l'ANFH de gérer ses engagements pluriannuels. 48% des dépenses de l'ANFH correspondent à des parcours d'Etudes promotionnelles et les dossiers déjà acceptés vont générer 420 millions d'euros de charges certaines, hors CFP. La suppression des fonds destinés à couvrir ces charges aurait donc des conséquences importantes sur les accords de formation en 2017.

Les conséquences d'une telle décision ne sont pas toutes mesurables. Si elle est maintenue, cela contraindrait l'ANFH à diminuer le nombre de dossiers d'Etudes promotionnelles financés et supprimerait toute possibilité d'attribution d'enveloppes complémentaires, jusqu'ici largement pratiquées en fonction des besoins exprimés par les établissements. Au-delà, c'est le financement du projet stratégique de l'ANFH qui se trouverait compromis, notamment dans ses projets de développement de la certification et d'actions visant à favoriser l'accès à la formation.

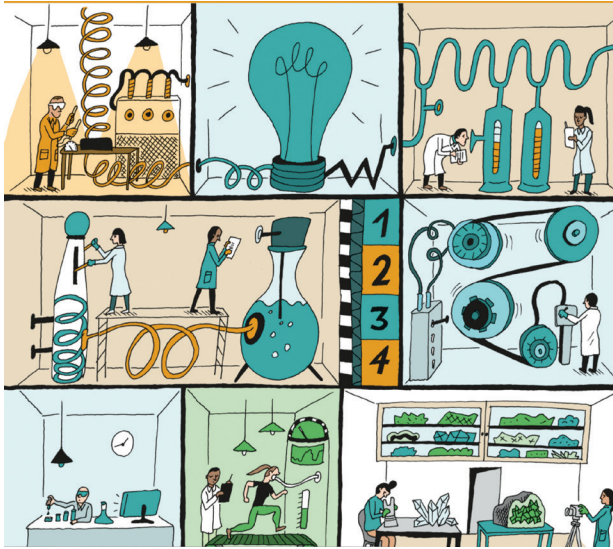
Les administrateurs ont rappelé que l'ANFH est un lieu de dialogue social constructif, et un soutien de proximité pour les établissements.

A l'heure où ces lignes sont écrites, la décision politique est suspendue aux échanges techniques qui se poursuivent entre l'ANFH et le cabinet de la ministre. Espérons qu'ils trouvent une oreille attentive et soucieuse de maintenir un dialogue de qualité.

Alain Michel,
président de l'ANFH (FHF)

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

ACTIONS DE FORMATION NATIONALES 2017



Chaque année, l'ANFH développe des Actions de formation nationales (AFN). Les thèmes des AFN tiennent compte des priorités de formation fixées par le ministère des Affaires sociales et de la Santé et des attentes exprimées par les acteurs du terrain. Ces actions sont réalisées par des organismes de formation, retenus après une procédure de mise en concurrence rigoureuse.

Les AFN ont vocation à initier, innover et expérimenter des dispositifs pédagogiques, en lien avec les préoccupations du terrain et repérées par les délégations régionales de

l'ANFH. Elles sont aussi le fruit d'un partenariat entre l'ANFH et la Direction générale de l'offre de soins (DGOS), qui impulse des thématiques de formation en lien avec les grands enjeux de santé publique.

Les AFN sont intégrées dans les plans d'actions régionaux des délégations ANFH et accessibles à tous les établissements du territoire. Les adhérents ont alors accès à une action clé en main, financée sur les fonds mutualisés.

Pour 2017 les thématiques AFN sont :

- améliorer la communication avec le patient et autour du patient ;

- sécurité des patients opérés ou faisant l'objet d'une technique invasive ;
- l'humour en situation professionnelle ;
- être tuteur de stage : optimiser les compétences des tuteurs de stagiaires paramédicaux ;
- développement durable et pratiques professionnelles ;
- prise en charge d'un patient atteint d'une maladie de Parkinson et apparentée ;
- laïcité, droits et obligations dans les établissements de la Fonction publique hospitalière ;
- coopérations et complémentarités territoriale.

Une AFN est déployée pendant quatre ans. C'est la durée estimée adéquate pour rester pertinente, et permettre à un maximum d'établissements et d'agents d'en bénéficier d'en bénéficier. Une trentaine de sujets différents sont ainsi accessibles chaque année aux établissements : en 2017, auront cours les huit AFN 2017, les cinq AFN 2016, les six AFN 2015 et les sept AFN 2014.

*Pour en savoir plus vous trouverez joint à ce numéro le cahier **AFN n°3, AFN, un laboratoire d'idées au service de la formation des hospitaliers.***

À NOTER

ANFH
CHAMPAGNE-ARDENNE
Conférence régionale : **secret professionnel et confidentialité face aux nouvelles technologies.**

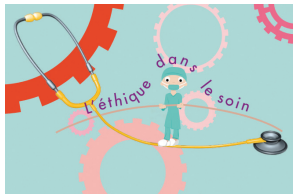
JEUDI 24 NOVEMBRE 2016

Les nouvelles technologies occupent un rôle prépondérant dans notre quotidien et ont un impact de plus en plus grand sur la sphère professionnelle.

Le monde soignant n'échappe pas à cette révolution : 70 % des CHU et CHR sont présents sur les réseaux sociaux, de nombreux professionnels de santé échangent sur des forums et utilisent leur smartphone à des fins professionnelles. L'utilisation des nouvelles technologies au sein des établissements a pris un rythme accéléré ces dernières années, mais cette évolution ne va pas sans quelques dérives. En effet, l'usage des nouvelles technologies est facteur de risques particulièrement importants, notamment sur les plans de la confidentialité et du secret professionnel.

Plus de renseignements et inscription :
ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE
03 26 87 78 20
champagneardenne@anfh.fr
anfh.fr/champagneardenne
ANFH RHÔNE

Journée de mutualisation : L'éthique dans le soin
LE 29 NOVEMBRE 2016
À LYON



Devant le succès de la première, l'ANFH Rhône a décidé de proposer une seconde édition de la journée de mutualisation ouverte à l'ensemble du personnel de la Fonction publique hospitalière (FPH).

Les objectifs de la journée :

- approcher une définition partagée de la notion d'éthique dans le soin ;
- appréhender le *delta* entre le cadre législatif et la réalité de la prise en charge du patient ;
- aborder la notion d'éthique au regard des valeurs sociétales, culturelles, et religieuses ;
- penser l'articulation entre la performance et la qualité de prise en charge.

Plus de renseignements et inscription :
ANFH RHONE
04 72 82 13 20
rhone@anfh.fr
anfh.fr/rhone

PLUS D'INFO



PLAN D'ACTION RÉGIONAL OFFRE DE FORMATION

La plupart des plans d'actions régionaux sont disponibles sur anfh.fr dans la rubrique « votre région ». Les offres de formation sont désormais accessibles sous forme de fiches détaillées sur le site, ou en format papier à la demande, auprès de la délégation régionale ANFH.

L'offre de formation proposée par l'ANFH à ses adhérents s'articule autour d'Actions de formation nationales (AFN) et d'Actions de formation régionales (AFR) bâties par les conseillers formation de l'ANFH. Les actions de formation régionales et nationales (AFR et AFN) sont financées par les fonds mutualisés et collectés par l'ANFH. Elles ne sont pas imputées sur les budgets

formation des établissements. Les thèmes de formation sont fixés par les instances paritaires régionales de l'ANFH. Les organismes de formation sont rigoureusement sélectionnés.

LES ACTIONS DE FORMATION RÉGIONALES : AFR ET ACTIONS COORDONNÉES
Construites par les instances régionales, les adhérents, ou parfois par des réseaux de professionnels de la formation avec l'appui des conseillers de l'ANFH, les AFR et les actions coordonnées s'appuient sur une dynamique de mutualisation pour le financement et/ou la constitution des groupes de formation.

À LIRE

EN BREF

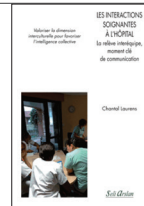


Organismes de formation - Toute la réglementation de votre activité. Centre Info, 2016, 212 p. (45 €).

Premier guide juridique 2016 de la réglementation des organismes de formation, cette publication éclaire les prestataires de formation, décrypte leurs obligations, en précise les enjeux et présente de manière exhaustive et sourcée les modalités de réalisation d'une action de formation professionnelle.

Le guide présente toute la réglementation des organismes de formation en quatre chapitres et plus de 80 fiches pratiques, traitant de la déclaration et du fonctionnement d'un organisme de formation, du contrôle et de l'imposition de ce type d'organisme, de la vente et de la réalisation d'une action de formation.

Le dernier chapitre porte essentiellement sur les nouveautés introduites par la loi du 5 mars 2014 : les critères de l'action de formation, les circuits de financement et les certifications.



Les interactions soignantes à l'hôpital - La relève inter-équipe, moment clé de la communication : valoriser la dimension interculturelle pour favoriser l'intelligence collective. Chantal Laurens, Seli Arslan, 2016, 172 p. (23 €).

La société se transforme et avec elle l'hôpital, qui est un lieu où se côtoient des populations diverses, aux différences multiples, notamment culturelles. Cette pluralité rejaille sur les phénomènes communicationnels et les relations entre personnes soignées et soignantes, mais aussi entre les professionnels eux-mêmes. Les relèves rassemblent des infirmières, des aides-soignantes et des cadres de santé, qui réalisent en coopération ou en collaboration les soins directs aux patients. Les moments d'échanges ou de points entre infirmières et médecins sont aussi abordés.

La diversité culturelle et l'hétérogénéité des membres d'une équipe de soins constituent une source d'enrichissement des pratiques, à condition que les échanges entre chacun soient de qualité et respectueux et que des dérives ne puissent pas s'installer : le moment de la relève inter-équipe est l'un des plus favorables à l'exercice de cette veille.

Ce livre s'adresse à l'ensemble des équipes soignantes soucieuses ensemble le sens de leurs actions.



La loi santé - Regards sur la modernisation de notre système de santé. Anne Laude (dir.), Didier Tabuteau (dir.), Presses de l'EHESP, 2016, 480 p. (32 €)

Depuis les réflexions collectives lancées dans le cadre de la stratégie nationale de santé en 2013 jusqu'à sa promulgation en janvier 2016, la loi de modernisation de notre système de santé a suscité de nombreux débats au Parlement et au sein des professions médicales. Modifiant en profondeur notre système de santé, cette loi, par son ampleur, est difficile à appréhender. Sa lecture globale passe par le biais d'analyses portant autant sur le cadre juridique, que sur l'organisation des soins, les pratiques médicales, les politiques sociales et de santé... Pour permettre une meilleure compréhension de toutes les implications de cette loi, Anne Laude et Didier Tabuteau ont sollicité experts, universitaires et chercheurs : en dix thématiques essentielles, ils analysent les principaux chapitres et articles de la loi et livrent leurs réflexions personnelles sur la portée et les éventuelles difficultés d'application des principales mesures. Chaque contribution permet non seulement de faire le point sur les dispositions de la loi, mais aussi de comprendre l'histoire de leur élaboration et la façon dont elles s'insèrent dans un système de santé en pleine mutation.



AUX

LES ACTIONS DE FORMATION NATIONALES (AFN)

Les AFN tiennent compte des priorités de formation fixées par le ministère des Affaires sociales et de la Santé et des attentes exprimées par les acteurs du terrain.

Associé à des dispositifs d'appui thématiques (prévention des risques psychosociaux, gestion prévisionnelle des métiers et des compétences, soutien des métiers techniques et logistiques...), l'offre de formation des délégations régionales de l'ANFH permet de nourrir les plans de formation des établissements adhérents au titre du 2,1% - Plan de formation.

Consultez l'offre de formation sur anfh.fr :

- OUTILS ET SERVICES
rubrique ETABLISSEMENTS
- OFFRES DE FORMATION
rubrique REGION



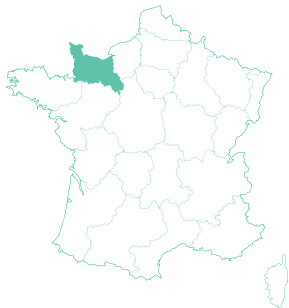
DEUXIÈME FORUM DE LA MOBILITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

**ANFH
BASSE-NORMANDIE**

100 %
d'établissements adhérents
79
établissements adhérents

CONTACT

ANFH BASSE-NORMANDIE
tél : 02 31 46 71 60
mail : bassenormandie@anfh.fr
anfh.fr/bassenormandie



Le deuxième forum de la mobilité dans la fonction publique s'est tenu le 16 septembre 2016 à Hérouville-Saint-Clair. Ce forum a pour objectifs de renforcer, en Normandie, la visibilité des métiers de la fonction publique et pour les gestionnaires ressources humaines de se rencontrer pour échanger expériences et outils professionnels.

Pour aider les agents à comprendre les dernières réformes au sein de la fonction publique dans le cadre de la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, la Plate-forme d'appui interministérielle à la gestion des ressources humaines de Basse-Normandie (PFRH), le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), l'Association nationale de la formation permanente pour le personnel hospitalier (ANFH) et la délégation régionale de la Fédération hospitalière de France (FHF) se sont associés pour organiser le deuxième forum de la mobilité dans la fonction publique.

Il a connu un grand succès.

Cent cinquante huit agents dont vingt-huit de la fonction publique hospitalière ont bénéficié d'un entretien individuel avec un "conseiller mobilité carrière". Ils ont pu apprécier la maturité de leur projet, s'in-

former sur les opportunités de mobilité interministérielle. Des ateliers collectifs pour optimiser leur candidature et à une conférence sur les dispositifs mobilisés pour se former tout au long de leur vie professionnelle leurs étaient aussi ouverts.

Vingt-six gestionnaires ressources humaines dont onze de la FPH (responsables RH, gestionnaires RH de proximité, conseillers mobilité-carrière, responsables de formation...) ont assisté à une conférence interactive « Accompagner le projet professionnel d'un agent en tant que gestionnaire RH de proximité ». Ils ont participé à un temps d'échanges de pratiques inter-fonctions publiques et un atelier collectif « Utiliser les répertoires des métiers pour accompagner l'agent dans son parcours professionnel ».

Plusieurs stands étaient à disposition dont celui de l'ANFH et de la FHF. Le service Développement de la formation et des compétences (DFC) du siège

ANFH a apporté son soutien à cet événement et a pu présenter le nouveau guide national des métiers de la FPH (www.metiers-fonctionpubliquehospitaliere.sante.gouv.fr/).

Cette journée a mobilisé une cinquantaine d'autres intervenants, dont dix-huit conseillers mobilité carrières, sept animateurs de conférences et ateliers collectifs ainsi que des agents appartenant aux services ressources humaines ou venus pour témoigner de leurs métiers sur les stands dits « métiers ». Certains professionnels du CHU de Caen y ont contribué.

ÊTRE SOIGNANT ET RETROUVER LE SOURIRE

PRÉVENIR L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

L'ANFH Midi-Pyrénées organise une journée régionale consacrée à la prévention de l'usure des professionnels de santé, le vendredi 20 janvier 2017. Il s'agit d'aider le personnel soignant à retrouver du plaisir au travail, à être en mesure d'agir ou de réagir avant la crise ou tout simplement à retrouver le sourire.

**ANFH
MIDI-PYRÉNÉES**

98,3 %
d'établissements adhérents
115
établissements adhérents

des conditions de travail des personnels soignants et à l'apparition de risques psychosociaux.

En parallèle, la succession des réformes et l'exigence de maîtrise des dépenses de santé ont amené les établissements sanitaires et médico-sociaux à augmenter leur activité tout en économisant sur les ressources. Face à ces constats, l'usure des professionnels de santé se fait ressentir et, au-delà de l'implication des établissements employeurs, il est important de se préserver, de prendre soin de soi pour mieux soigner les autres. C'est dans cette dynamique que l'ANFH Midi-Pyrénées a organisé une journée régionale intitulée « Être soignant et retrouver le sourire : prévenir l'épuisement professionnel ».

Après une première édition, tenue à guichet fermé, l'ANFH Midi-Pyrénées reprogramme

cette journée le vendredi 20 janvier 2017.

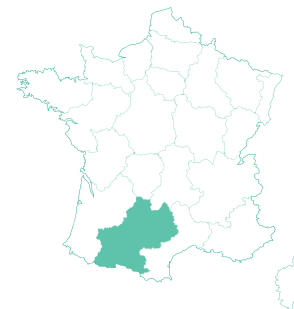
La priorité est donnée aux inscriptions qui n'ont pas pu être retenues en 2016, mais il restera des places disponibles.

Enfin, pour poursuivre la dynamique, le séminaire des responsables de formation continue 2017 sera consacré à cette même thématique.

Renseignement et inscriptions auprès de Anissa Boukhalfi, conseillère formation, a.boukhalfi@anf.fr

CONTACT

ANFH MIDI-PYRÉNÉES
tél : 05 61 14 78 68
mail : midipyrenees@anf.fr
anf.fr/midipyrenees



« Être bien au travail... » L'exercice de professions soignantes implique aujourd'hui, par-delà le soin, de satisfaire à différentes contraintes qui pèsent de plus en plus sur leur travail et sur la qualité des relations avec les patients et résidents. Intensification des rythmes, restructuration, réorganisations des services sont autant de facteurs qui concourent à la dégradation

RÉFORME DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU (DPC)

Suite à la réforme opérée par l'article 114 de la loi de modernisation de notre système de santé du 26 janvier dernier et son décret d'application en date du 8 juillet, le DPC demeure une obligation pour l'ensemble des professionnels de santé. Cependant, les modalités de mise en œuvre de cette obligation sont modifiées.

TEXTES...

- LOI n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires
- LOI n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé
- Décret n° 2016-942 du 8 juillet 2016 relatif à l'organisation du développement professionnel continu des professionnels de santé
- Arrêté du 14 septembre 2016 relatif aux critères d'enregistrement des organismes ou structures qui souhaitent présenter des actions de développement professionnel continu auprès de l'Agence nationale du développement professionnel continu et à la composition du dossier de présentation des actions
- Arrêté du 8 décembre 2015 fixant la liste des orientations nationales du développement professionnel continu des professionnels de santé pour les années 2016 à 2018 (NOR: AFSH1530767A)

D'UNE OBLIGATION ANNUELLE À UN PARCOURS PLURIANNUEL DE DPC

A compter du 1^{er} janvier 2017, pour satisfaire à l'obligation de DPC, « chaque professionnel de santé devra justifier, sur une période de trois ans, de son engagement dans une démarche de développement professionnel continu comportant des actions de formation continue, d'analyse, d'évaluation et d'amélioration de ses pratiques et de gestion des risques. ». Ainsi, **l'obligation de DPC repose sur un parcours pluriannuel et non plus sur un programme annuel**, l'objectif est de maintenir et d'actualiser les connaissances et compétences du professionnel ainsi que d'améliorer ses pratiques.

Concrètement, pour satisfaire à son obligation de DPC, le professionnel de santé devra :

- soit se conformer à la recommandation déterminée par le Conseil national professionnel (CNP) compétent. En effet, chaque CNP définit un parcours de DPC pour chaque spécialité ou profession. Ce parcours décrit « l'enchaînement

des actions de formation continue, d'analyse, d'évaluation et d'amélioration des pratiques et de gestion des risques estimé nécessaire par la profession pour le maintien, l'actualisation des connaissances et des compétences et l'amélioration des pratiques. » ;

- soit justifier qu'il s'est engagé, au cours d'une période de trois ans, dans une démarche d'accréditation ou dans une démarche de DPC. Cette démarche doit comporter au moins deux types d'actions : une action de formation, ou d'évaluation et d'amélioration des pratiques et de gestion des risques. De plus, une de ces actions doit s'inscrire dans le cadre des orientations prioritaires définies par arrêté. Pour les années 2017 et 2018, l'arrêté du 8 décembre 2015 fixe la liste de ces orientations.

Notons que toutes les actions constituant un parcours de DPC peuvent être suivies de façon indépendante ou être associées dans le cadre d'un même programme.

Pour être reconnue comme une action prioritaire de DPC, cette action doit être

proposée par un organisme de DPC et déposée sur le site de l'Agence nationale du DPC.

DES ACTIONS DE DPC PROPOSÉES PAR UN ORGANISME DE DPC

L'organisme souhaitant devenir organisme de DPC pour proposer des actions de DPC devra être enregistré auprès de l'ANDPC. Autrement dit, il doit déposer une demande d'enregistrement auprès de l'ANDPC. Cette dernière procédera à l'enregistrement après avoir vérifié la capacité de l'organisme à proposer des actions de DPC et l'indépendance de ce dernier à l'égard des entreprises fabriquant ou distribuant des produits de santé (en fonction de critères définis par l'arrêté du 14 septembre 2016). L'agence pourra mettre fin à cet enregistrement si elle constate que l'organisme ne remplit plus lesdits critères.

De plus, les actions de DPC doivent être déposées sur le site de l'ANDPC. Pour cela, chaque action sera évaluée et contrôlée par la Commission scientifique indépendante (CSI) compétente (conformément aux critères scientifiques et pédagogiques fixés par le Haut conseil du DPC et sous la responsabilité de l'ANDPC).

En cas d'évaluation défavorable ou de contrôle relevant des manquements, le retrait de l'action du site internet de l'ANDPC ou encore un retrait de l'enregistrement de l'organisme peut être décidé.

Dans ce cas, l'organisme doit informer sans délai les bénéficiaires de ses prestations de ce retrait et de ses conséquences :

- tout d'abord, la participation à des

nouvelles sessions de l'action ou des actions en cause ne sera pas prise en compte pour valider l'obligation de DPC du professionnel ;

- de plus, la prise en charge des frais pédagogiques exposés peut être refusée (ou un remboursement exigé en cas d'avance).

UNE OBLIGATION CONTRÔLÉE

Les professionnels de santé devront justifier de leur engagement dans une démarche de DPC :

- auprès de leurs instances ordinales respectives pour les médecins, les chirurgiens-dentistes, les sages-femmes, les pharmaciens, les infirmiers, les masseurs-kinésithérapeutes et les pédicures-podologues ;
- auprès de leurs employeurs pour les auxiliaires médicaux appartenant à des professions qui ne relèvent pas d'un ordre professionnel, les préparateurs en pharmacie, les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture.

Pour les aider, un document de traçabilité électronique sera mis à disposition de chaque professionnel sur le site de l'ANDPC. Il permet au professionnel de « *conserver dans un dossier personnel unique, tout au long de son activité professionnelle, les éléments attestant de son engagement dans une démarche de DPC dans le cadre de son obligation triennale.* »

Le professionnel de santé est responsable de la mise à jour de ce document et communiquera, tous les trois ans, à l'autorité en charge du contrôle de l'obligation les éléments du document de traçabilité attestant du respect de son obligation de DPC. Enfin,

à tout moment, l'autorité en charge du contrôle peut demander au professionnel d'attester de son engagement dans la démarche.

UN FINANCEMENT POUR LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE SANTÉ INCHANGÉ

La réforme de 2016 n'apporte pas de modification sur le financement du DPC par les établissements publics de santé. Ainsi, ces établissements sont toujours tenus de consacrer un pourcentage du montant des rémunérations des professionnels concernés, pourcentage variant selon le public visé (personnel médical ou non médical).

De même, ils ont toujours la possibilité de se libérer de leur obligation en versant lesdites sommes à l'OPCA de la fonction publique hospitalière, soit l'ANFH.

Enfin, l'ANDPC concourt au financement des actions de DPC s'inscrivant dans le cadre des actions prioritaires pluriannuelles pour les médecins des établissements de santé. A cette fin, une convention a été conclue entre l'ANDPC et l'ANFH.

2016 UNE ANNÉE DE TRANSITION

- Les programmes et actions réalisées avant la publication du décret et répondant aux orientations prioritaires 2016-2018 sont réputées validantes pour satisfaire à l'obligation de DPC du professionnel.
- L'OGDPC est devenu l'ANDPC.
- Toute action prioritaire de DPC doit être désormais déposée sur le site de l'ANDPC.
- Les organismes de DPC devront déposer une nouvelle demande d'enregistrement selon des critères définis par l'arrêté du 14 septembre 2016.

EN 1 CLIC...

À VOIR SUR

ANFH.FR/PUBLICATIONS

EVENEMENT FORMATION / OCT. 2016
ANFH BRETAGNE



www.anfh.fr/publications/evnement-formation-octobre-2016

IMAGIN'ACTION / JUIN 2016
ANFH HAUTE-NORMANDIE



www.anfh.fr/publications/journal-imagin-actions-juin-2016

GRAINES DE SAVOIRS
ANFH RHÔNE



www.anfh.fr/publications/graines-de-savoirs-1

L'ACTU

SITE GUIDE DES MÉTIERS

UNE NOUVELLE VERSION



Le site du guide des métiers fait peau neuve et se dote d'une nouvelle adresse à ajouter dans vos favoris : metiers.anfh.fr

LA NOUVELLE FORMULE FACILITE LA RECHERCHE

- une nouvelle ergonomie, pour une recherche facilitée (par métier, famille, sous-famille, niveau d'études, corps de la FPH) ;
- une nouvelle navigation, pour un accès plus rapide aux rubriques : référentiel, formation, statut et accès, exercice du métier, mobilité ;
- des fiches formation simplifiées, pour une information plus ciblée ;
- une nouvelle charte graphique (en

concordance avec celle du nouveau site ANFH.fr), pour une lecture plus agréable ;

- une version mobile (en responsive design), pour une accessibilité sur tablette et smartphone.

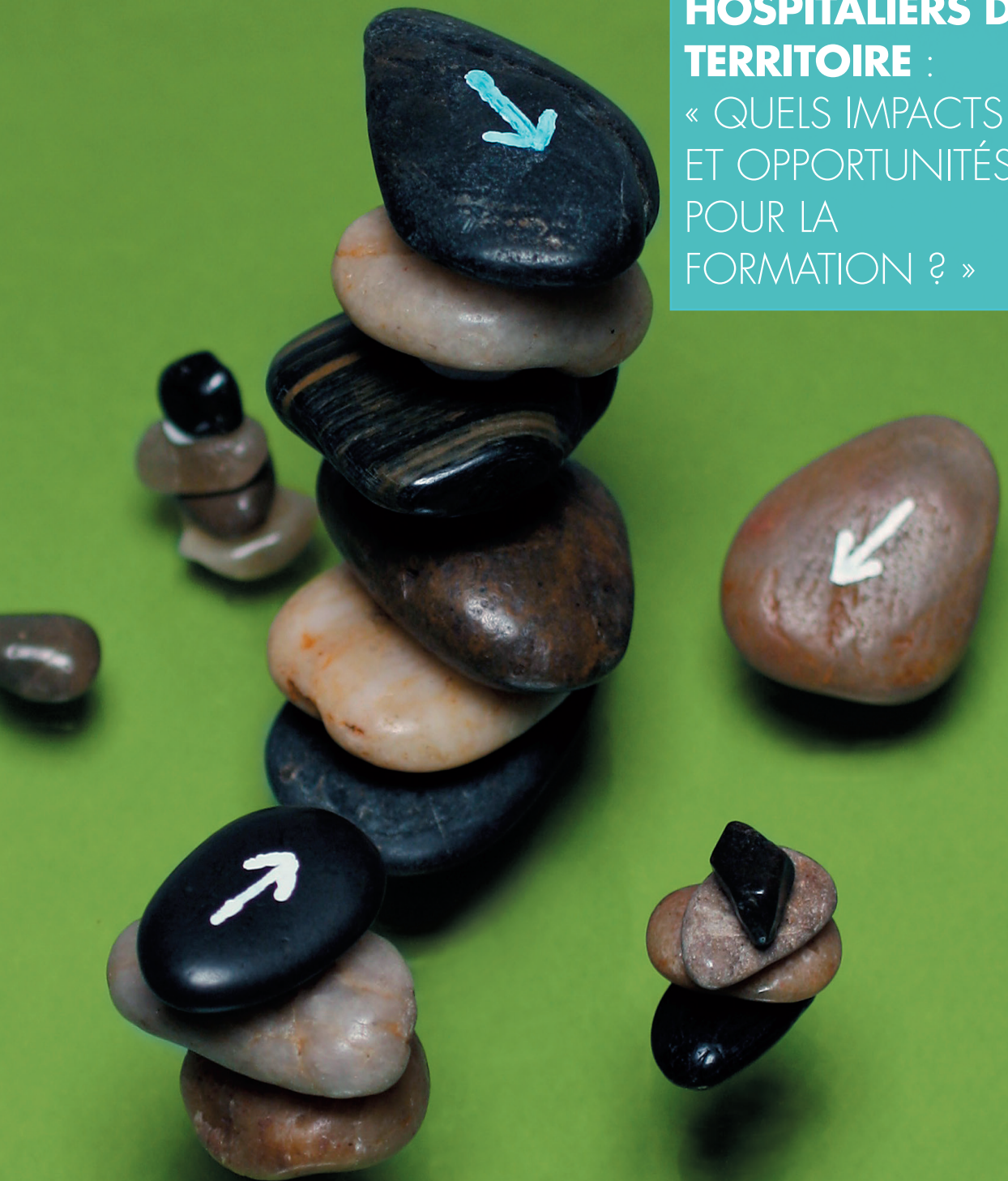
LE GUIDE DES MÉTIERS POURSUIT UN DOUBLE OBJECTIF

- informer les publics intéressés (agents hospitaliers, salariés, étudiants) sur les métiers exercés dans le secteur sanitaire et social.
- aider les professionnels dans leurs pratiques de Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC), de gestion de la formation continue, de conseil et d'évaluation.

DOSSIER

GROUPEMENTS HOSPITALIERS DE TERRITOIRE :

« QUELS IMPACTS
ET OPPORTUNITÉS
POUR LA
FORMATION ? »





GROUPEMENTS HOSPITALIERS DE TERRITOIRE « QUELS IMPACTS ET OPPORTUNITÉS POUR LA FORMATION ? »

Depuis le 1er juillet 2016, les établissements publics de santé sont constitués en Groupements hospitaliers de territoire (GHT). L'impact organisationnel de cette nouvelle forme de coopération se décline différemment selon les régions. Au niveau national et dans ses délégations, l'ANFH met en place des actions de formation et d'accompagnement pour répondre aux divers besoins exprimés par les professionnels de santé.

« Un projet médical partagé »

« La formation peut constituer un levier dans l'accompagnement à la mise en place des groupements hospitaliers de territoire » observe Marc Dumon, délégué régional ANFH Provence-Alpes-Côte d'Azur. Rendue obligatoire par la loi de Santé du 26 janvier 2016, la création des groupements hospitaliers de territoire s'inscrit dans une volonté de modernisation du système de santé qui vise à faciliter l'accès de tous à des soins de qualité.

NOUVELLE ORGANISATION DU SYSTÈME DE SANTÉ, NOUVEAUX MOYENS MOBILISÉS

Les membres de chaque GHT doivent construire un projet médical partagé, définissant la stratégie médicale du GHT, pierre angulaire du dispositif. « L'enjeu des groupements,

c'est la prise en charge commune et graduée des patients par les acteurs de santé d'un territoire donné, le projet médical s'articule avec un projet de soins partagé » rappelle Virginie Louise, responsable connaissances au siège de l'ANFH. Cela donne lieu à la signature d'une convention constitutive par les directeurs d'établissements, après avis de leurs instances. Soumise à l'approbation de l'Agence régionale de santé (ARS), la convention désigne un établissement support et définit les modalités de pilotage du GHT. C'est important car le GHT n'est pas doté de la personnalité morale. La coopération des membres doit se concrétiser par l'engagement de démarches de mutualisation de certaines fonctions ou des activités cliniques, médicotechniques (biologie médicale, imagerie...), ou fonctions support

ACTS ET OPPORTUNITÉS POUR LA FORMATION ? »

comme le système d'information hospitalier ou les achats.

Quant à la formation initiale et continue, elle est aussi concernée par cette nouvelle organisation, puisque la coordination des instituts de formation, ainsi que des plans de formation et de développement professionnel continu (DPC) devra être assurée par l'établissement support du GHT. Pour accompagner cette réforme, le ministère des Affaires sociales et de la Santé mobilise une enveloppe de dix millions d'euros dans le cadre d'un plan national d'accompagnement des GHT.

« Dans ce contexte, les besoins en formation vont être importants, aussi bien pour les responsables formation, nos interlocuteurs au quotidien, que pour certains métiers – par exemple, ceux relevant des systèmes d'information ou des achats », analyse Virginie Louise. C'est pourquoi le ministère a sollicité l'ANFH pour déployer des formations à destination de ces personnels hospitaliers.

DES RÉALITÉS TERRITORIALES ET DES ATTENTES DIFFÉRENTES SELON LES GHT

Pour être en adéquation avec des réalités régionales hétérogènes, les GHT issus de l'application de la loi de Santé pourront travailler selon des périmètres et niveaux d'intégration différents. Marc Dumon fait le constat de ces écarts : « Dans certaines régions, des établissements fonctionnent déjà en synergie, par exemple au sein d'une communauté hospitalière de territoire. Pour eux, il devrait être plus facile de passer à un GHT. »

À l'image de cette diversité, les attentes en matière de formation vont varier d'une région à l'autre, et l'ANFH est en première ligne pour répondre aux attentes multiples des établissements. « En Midi-Pyrénées, la formation des cadres de proximité constitue, traditionnellement, un axe prioritaire. Sur la question des GHT, ils sont très demandeurs de clés de lecture et



FHF : UNE RÉFLEXION SUR LE RÔLE DES RESSOURCES HUMAINES DANS LA CRÉATION DES GHT

« L'accompagnement RH sera la clé de la réussite de la mise en place des GHT, qui va modifier en profondeur les métiers et leurs conditions d'exercice », observe David Gruson, délégué général de la Fédération hospitalière de France (FHF). Au printemps 2016, la FHF a réuni un groupe de travail chargé d'évaluer les impacts des GHT en matière de ressources humaines. Ce groupe a pu identifier différents principes, préconisations et besoins d'évolution réglementaire pour faciliter la mutualisation des politiques RH, dans le cadre du projet médical partagé. Il s'agit par exemple de coordonner les plans de formation continue et de Développement professionnel continu (DPC) des établissements, en harmonisant leurs objectifs et leurs critères. « Cela se traduit par des actions de formation communes ou encore une

organisation mutualisée des concours et pré-sélections pour les études promotionnelles » précise Marie Houssel, responsable du pôle ressources humaines hospitalières à la FHF. Autres pistes : la mise en commun des ressources matérielles dédiées à la formation et la constitution d'un vivier commun de formateurs internes. Toutefois, « la coordination n'implique pas une fusion complète des équipes et des plans de formation ». En effet, chaque membre du GHT conserve son autonomie. « L'objectif est de faire du GHT une opportunité d'optimisation de la formation continue et d'organisation du DPC », conclut Marie Houssel.

RH et GHT : 10 fiches pratiques proposées par la FHF
www.fhf.fr > ressources humaines > outils et notes

« Des journées régionales de sensibilisation ouvertes à un large public »

» de compréhension, pour avoir de la visibilité et se positionner sur le sujet », détaille Virginie Hoffmann, déléguée régionale de l'ANFH Midi-Pyrénées. Sa délégation accompagne également les directions des ressources humaines et les responsables de formation continue dans le cadre d'ateliers de réflexion sur des scénarii de coordination de plans de formation. « Ils craignent parfois de ne plus être maîtres de leur plan de formation et nous sommes là aussi pour leur rappeler les dispositions sur l'élaboration et la validation des plans. » Enfin, la délégation Midi-Pyrénées travaille à concevoir une offre adaptée aux directeurs d'établissements médico-sociaux comme les EHPAD qui doivent réfléchir aux différents modes de coopération qui leur sont ouverts et à leur positionnement dans ce nouvel environnement. Quant à l'ANFH Provence-Alpes-Côte d'Azur, elle élabore actuellement une formation dédiée à la définition de politiques d'achat communes.

UNE OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT ET DE FORMATION PROPOSÉE PAR L'ANFH

A partir d'une veille juridique et sectorielle et des besoins remontés par les délégations, le service Développement de la formation et des compétences (DFC) a élaboré une première offre d'accompagnement à la mise en place des GHT. « Nous avons conçu des journées de sensibilisation, ainsi qu'une formation en co-développement pour les équipes de direction (voir encadré) », explique Michel Fourmeaux, responsable du service DFC. Les actions impulsées par le siège de l'ANFH visent à proposer une offre de services homogène dans toutes les régions. « D'ores-et-déjà, nous programmons des journées régionales de sensibilisation ouvertes à un large public (DRH, responsables de formation continue, cadres de proximité, etc.), afin de donner à tous le même niveau d'information sur le sujet. »

Ces sessions se déroulent en deux temps : le

LE CO-DÉVELOPPEMENT, UNE INNOVATION DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES CADRES DE DIRECTION

Depuis plusieurs années, les personnels de direction des établissements hospitaliers et médico-sociaux connaissent une transformation rapide des conditions d'exercice de leur profession : réforme de la T2A ; évolution de la gouvernance hospitalière, de la tutelle et du contrôle... Inscrite dans la continuité de ces réformes, l'instauration des GHT doit être réalisée dans des délais courts, avec un impact sur le travail des équipes de direction. Face à ces

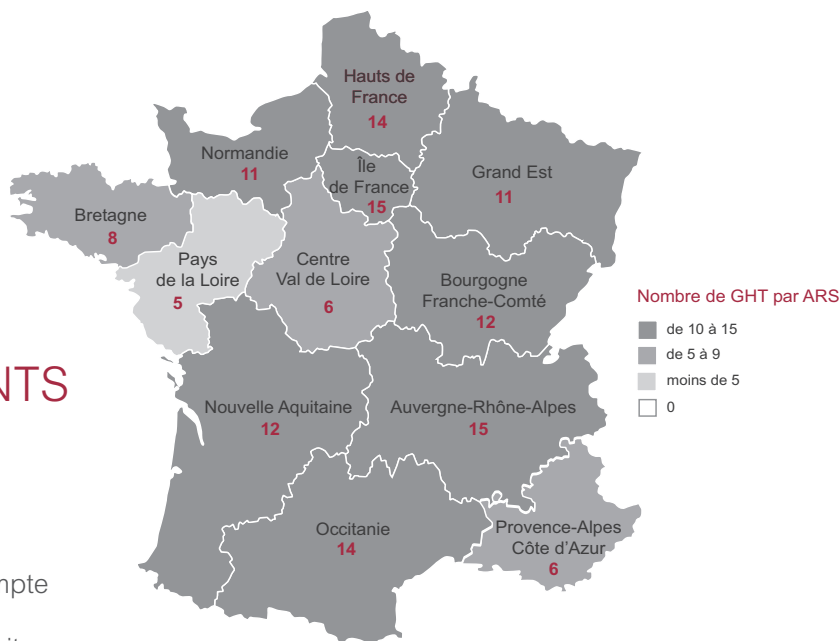
changements, une certaine inquiétude est exprimée, ainsi que de fortes attentes en matière d'accompagnement et de formation continue.

Pour répondre à leurs besoins, l'ANFH en lien avec l'Association des directeurs d'hôpitaux (ADH) (dont les représentants ont été sollicités pour construire le cahier des charges et choisir le prestataire) met en place une action de formation innovante basée sur le co-développement : les participants sont invités à

résoudre collectivement des cas pratiques réels en mobilisant leur expérience personnelle. Il s'agit d'analyser et de reformuler des situations en partageant des points de vue, puis d'élaborer ensemble un plan d'action répondant aux problématiques identifiées (management, organisation, gouvernance, etc.) Ce type de formation se déroule entre pairs, en petits groupes de quatre à huit personnes et sur une durée maximale de huit demi-journées.

LES GROUPEMENTS HOSPITALIERS DE TERRITOIRE

Depuis le 1er juillet 2016, on compte 135 GHT. Ils concernent quelques 850 hôpitaux.



►► matin, un expert rappelle les points clés de la loi Santé et du décret GHT, puis détaille les impacts possibles sur la fonction formation.

L'après-midi, les participants se retrouvent au sein d'ateliers pour échanger sur leurs pratiques, afin d'identifier divers modèles organisationnels de coordination de la formation, leurs avantages et leurs inconvénients. En parallèle, l'une des Actions de formation nationale (AFN) de l'ANFH est dédiée aux coopérations et aux complémentarités territoriales. Son objectif : aider les acteurs de tels projets à appréhender les différentes modalités de coopération territoriale, leurs enjeux et impacts sur les organisations et métiers, en interprétant efficacement la réglementation.

« Cette action s'intéresse évidemment aux GHT

à travers un module dédié à leur construction, mais pas seulement, précise Michel Fourmeaux. En effet, d'autres modes de coopération seront abordés : Groupement de coopération sanitaire-GCS, Groupement de coopération sociale et médico-sociale-GCSMS, etc. ». D'autres formations et outils sont en préparation pour 2017, avec notamment l'édition d'un guide « formation et GHT » et des formations réservées aux responsables de formation, aux acheteurs et aux techniciens/directeurs de l'information médicale. Enfin, il est prévu que Gesform, et surtout sa nouvelle version - Gesform évolution, proposent la possibilité de gérer un plan de formation partagé entre plusieurs établissements.

THIERRY BOULISSIÈRE, chargé de mission auprès de la sous-directrice de l'autonomie des personnes handicapées et des personnes âgées – direction générale de la cohésion sociale (ministère des affaires sociales et de la santé).

« Une nouvelle convention pour mieux structurer l'offre de formation dédiée aux ESAT publics. »

L'ANFH signe une nouvelle convention pluriannuelle avec le ministère des Affaires sociales et de la Santé, pour le financement et l'organisation de la formation des personnes handicapées accueillies en ESAT publics.

LES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL

Les ESAT sont majoritairement gérés par des associations créées à l'initiative d'association de parents de personnes handicapées. Parmi elles, l'Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis (UNAPEI) regroupe 550 associations locales et représente environ la moitié du parc des ESAT. On compte en 2014 1 349 ESAT. Ils proposent 119 211 places. La part des travailleurs d'ESAT concernés par une formation est d'environ 21 %. Cette part est relativement stable depuis plusieurs années.

Sources Rapport d'information n° 409 (2014-2015) de M. Éric Bocquet, fait au nom de la commission des finances du Sénat.

La Lettre de l'ANFH :
Quel est l'objet de la convention signée par l'ANFH et le ministère des Affaires sociales et de la Santé s'agissant des ESAT publics ?

Thierry Boulissière : Cette convention va renouveler pour trois ans le cadre qui organise la formation des usagers des Établissements et services d'aide par le travail (ESAT). Elle sera rétroactive au 1^{er} janvier 2016.

Le premier accord pluriannuel de ce type a été signé en 2007, en application de la loi handicap de février 2005. Il s'agissait alors de développer la formation professionnelle des personnes handicapées pour favoriser leur inclusion socioprofessionnelle, et de mieux valoriser les ESAT comme producteurs de biens et de services, en lien avec les collectivités territoriales et les acteurs économiques.

La LDA : **Quelles sont les nouveautés de la convention 2016 par rapport aux précédentes ?**

T.B. : Elle mettra d'avantage l'accent sur l'acquisition, la

reconnaissance et la validation des compétences professionnelles des usagers d'ESAT à travers la VAE par exemple. L'idée est de renforcer l'autonomie des personnes handicapées et de leur permettre de diversifier leurs parcours en favorisant les passerelles entre milieu protégé et milieu ordinaire de travail.

La DGCS souhaite par ailleurs parvenir à un accord commun aux ESAT privés et publics – sachant que, sur les 1 400 établissements français, une centaine relève du secteur public, dont la moitié adhère à l'ANFH. De ce fait, l'ANFH comme UNIFAF* sont signataires de cette convention, convention commune, dans le respect du champ de compétences, le champ de compétences de chaque organisme. Cet accord va permettre de renforcer les actions communes et les échanges de bonnes pratiques, déjà instaurés entre les deux OPCA dans le cadre de la convention précédente.

La LDA : **Comment ce partenariat approfondi va-t-il se concrétiser sur le terrain ?**

T.B. : La convention doit contribuer à mieux structurer et adapter l'offre de formation selon les besoins des usagers, mais aussi à mutualiser ces besoins et les réponses qui leur sont apportées au niveau régional. Si un ESAT public veut organiser une formation très spécifique pour deux ou trois personnes, l'ANFH pourra leur proposer plus facilement de rejoindre une session déjà mise en place par UNIFAF pour vingt-cinq usagers d'un ESAT privé. L'idée est d'optimiser l'utilisation des fonds collectés par les deux organismes, dans un contexte budgétaire contraint.

Par ailleurs, l'ANFH pourra faire bénéficier l'UNIFAF de son expertise dans certains secteurs, par exemple le nettoyage et l'hygiène des locaux ou l'activité buanderie-pressing dans les hôpitaux.

Plus de renseignements auprès de la délégation régionale ANFH

→ www.anfh.fr

* OPCA des entreprises de la branche professionnelle sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif