

OCTOBRE 2017

LA
LETTRE
N°64



URGENCES

DOSSIER P. 10

COORDINATION DE LA FORMATION DANS LES GHT

À LA UNE

Prix ANFH 2017 - Palmarès 3

ACTUS

Qualité de vie au travail : des clés pour agir - ANFH Limousin 4
Journée innovations managériales et QVT - ANFH Champagne-Ardenne 5

EN RÉGION

Projet maintien dans l'emploi 6

RÈGLEMENTATION

Le congé de formation professionnelle (CFP) - Un dispositif individuel de formation pérenne 8

DOSSIER

Coordination de la formation dans les GHT 10

INTERVIEW CROISÉE

Dominique Perriot,
Président du Comité national du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP)
Marc Desjardins,
Directeur du FIPHFP 16

LA LETTRE DE L'ANFH

Directrice de la publication
Emmanuelle Quillet

Impression
Decombat - com
imprim 14 000 ex.
ISSN 1167-8046

Design graphique
Service communication
ANFH

Crédits Photos
Service communication
ANFH -
Shutterstock

Rédaction
Service communication
Kogito
Atelier Marge
Design



JEAN-CLAUDE BAYLE

Président de l'ANFH

ÉDITO

En tant qu'OPCA de la Fonction publique hospitalière, l'ANFH a une double responsabilité : accompagner les établissements adhérents dans le développement de leurs politiques RH-Formation et la mise en œuvre des réformes qui les impactent, mais aussi anticiper les évolutions plus larges du système formation partiellement transposé dans les trois fonctions publiques

Sur le premier sujet, l'ANFH renforce l'accompagnement des établissements adhérents au travers de plusieurs dispositifs dans les domaines de la qualité de vie au travail et des risques psycho sociaux. De nombreuses délégations régionales ont inclus dans leur offre des actions de formation et de conseil destinées à soutenir les établissements qui s'engagent dans ces démarches.

L'offre de service liée à la mise en œuvre de la coordination de la formation au sein des GHT sera élargie début 2018 par le déploiement d'un dispositif de formation destiné à l'ensemble des personnels des services système d'information des GHT dans le cadre de la convergence des SI. De même, des actions de formation seront adaptées aux besoins de développement des compétences des acheteurs. Ces travaux sont menés en collaboration avec la DGOS.

La réorganisation de la fonction formation et achat au sein des GHT induit des réflexions sur de nouveaux circuits : dans ce cadre, l'ANFH mène des travaux pour accompagner les GHT dans l'achat de leurs plans de formation.

Sur le second sujet, la parution des textes en début d'année, relatifs au Compte Personnel d'Activité engage l'ANFH dans une nouvelle voie afin de proposer un accompagnement adapté en réponse à la sollicitation des établissements adhérents sur la compréhension, puis la mise en œuvre opérationnelle de ce nouveau dispositif. Le conseil en évolution professionnelle, prestation pour laquelle l'ANFH est un des acteurs prévus par le décret du 6 mai 2017 nécessite d'une part, des formations en direction des établissements adhérents et notamment les services RH, et d'autre part la nécessaire professionnalisation des salariés de l'ANFH pour assurer cette nouvelle mission à partir de 2018. Au-delà de ces deux dispositifs issus de la réforme de la formation et transposés au secteur public, les administrateurs ont souhaité s'engager dès à présent sur la déclinaison des exigences de la réforme en matière de qualité des organismes de formation. Des travaux concertés avec les autres OPCA mais également avec nos établissements adhérents seront menés en 2018 pour avancer sur cette voie.

PRIX ANFH 2017 PALMARÈS



Depuis dix ans, le prix ANFH récompense des actions de formation professionnelle conduites par les établissements de la fonction publique hospitalière.

Ce prix permet de valoriser des initiatives novatrices, pertinentes, pragmatiques et transférables, destinées à renforcer les politiques ressources humaines, formation et compétences.

La cérémonie de remise des prix s'est déroulée le 21 juin 2017 lors de l'assemblée générale de l'ANFH qui réunit plus de 250 membres des instances paritaires régionales et nationales. Pour l'année 2017, 18 dossiers ont été soumis au jury de l'ANFH qui a décerné quatre prix. Le Grand prix ANFH, quant à lui, récompense un dossier pertinent à la

fois sur le plan de la thématique et de la méthodologie déployée.

LE GRAND PRIX

Le Centre Hospitalier Avranches-Granville pour son action « Le chemin clinique du patient polytraumatisé » qui associe la méthode du chemin clinique à la technologie de la simulation haute-fidélité. Cette action réunit personnels médicaux et paramédicaux et associe temps de simulations et de débriefing. Elle vise à permettre une analyse commune des pratiques au travers d'étapes clés de la prise en charge du patient avec pour objectif une efficacité et un gain de temps dans la prise en charge des patients.

CATÉGORIE DPC MÉDICAL ET PARAMÉDICAL

Le Centre Hospitalier de Carpentras pour l'action « La chambre des erreurs », outil de

simulation en santé ayant pour objectif l'amélioration des pratiques professionnelles ainsi que l'optimisation de la qualité des prestations de santé et de la sécurité des patients.

CATÉGORIE AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DES SOINS ET DE LA PRISE EN CHARGE DES PATIENTS

Le Centre Hospitalier Départemental Georges Daumezon pour l'action « Jardin de soins et de santé ». Cette formation permet l'acquisition de connaissances nécessaires pour construire un projet de jardin thérapeutique. Le jardin thérapeutique est un lieu de médiation, accessible aux patients présentant diverses pathologies psychiatriques ou liées au vieillissement.

CATÉGORIE MANAGEMENT ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Le Centre Hospitalier de Laon pour l'action « Vis ma Vie ». Ce projet vise à faire partager le quotidien des équipes des services Maternité et Néonatalogie intervenant dans le parcours de soins du patient au sein d'un même pôle, dans le but de faciliter l'articulation des savoir-faire et des compétences spécifiques à chaque service, et d'optimiser la communication entre eux. Ce prix a été remis par Roland Ollivier, directeur de l'Institut du management de l'EHESP.

INFOS PRATIQUES

4 reportages vidéo sur ces actions de formation sont à consulter sur ANFH.fr

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : DES CLÉS POUR AGIR

AGENDA

21 NOVEMBRE 2017

ANFH RHÔNE

**Journée « Hygiène de
vie au travail »**



Les thèmes abordés seront : la nutrition, le sommeil, l'activité physique... la prévention du stress et de la douleur au travail.

+ ANFH RHÔNE
04 72 82 13 20
rhone@anfh.fr
anfh.fr/rhone

28 NOVEMBRE 2017

ANFH ALSACE

**Mobilité inter-fonction
publique**

L'ANFH Alsace participe au salon de la mobilité inter-fonction publique qui se déroulera au sein du palais universitaire (place de l'université) de Strasbourg.

+ ANFH ALSACE
03 88 21 47 00
alsace@anfh.fr
anfh.fr/alsace

Outre un cadre réglementaire et législatif dense, les problématiques rencontrées en matière de ressources humaines et de santé au travail et les évolutions auxquelles sont confrontés les établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux ont incité les instances de l'ANFH Limousin à intégrer cette thématique au projet stratégique régional 2016-2020.

L'ANFH Limousin propose donc aux établissements qui le souhaitent un appui pour promouvoir et développer une politique de qualité de vie au travail à l'aide d'un dispositif clé en main associant diagnostic, accompagnement, sensibilisation, formation, pilotage régional et appui financier.

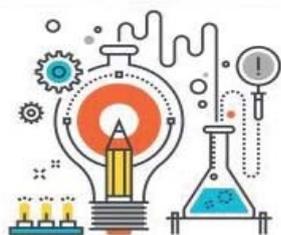
Le 16 novembre 2017, la journée régionale de sensibilisation des différents acteurs aux enjeux de la qualité de vie au travail marquera le lancement de ce vaste dispositif. Les établissements désireux d'en bénéficier s'engageront volontairement dans la démarche et disposeront :

- de la réalisation d'une enquête QVT auprès des personnels médicaux et non médicaux et d'un état des lieux des initiatives existantes en matière de QVT au sein de chaque établissement,

- à la lumière des enseignements de ces deux 1^{ers} outils, d'un accompagnement à la définition et à la mise en place d'une politique QVT connectée au projet d'établissement et au projet social,
- de deux formations :
 - « de la prévention des risques psychosociaux à la qualité de vie au travail »,
 - « manager son équipe dans une démarche de qualité de vie au travail »,
- d'un appui financier pour l'ensemble de la démarche,
- d'un pilotage régional composé de représentants des établissements engagés, des instances de l'ANFH Limousin, des prestataires et d'un expert de la thématique,
- d'ateliers d'échanges et de mutualisation,
- d'actions contributives telles que :
 - le dispositif « construire et réussir son évolution professionnelle » élaboré par les délégations ANFH Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes,
 - le dispositif d'appui RH déployé par la délégation ANFH Franche-Comté,
 - et l'ensemble des publications et outils déjà mis en œuvre par d'autres délégations de l'ANFH.

ANFH LIMOUSIN
Amélie NARFIT
Tél : 05.55.31.12.09
limousin@anfh.fr

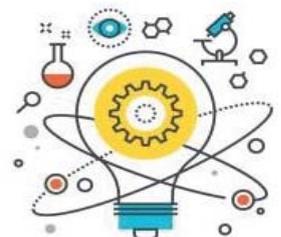
JOURNÉE RÉGIONALE INNOVATIONS MANAGÉRIALES ET QVT



CREATIVITE ET INSPIRATION



IDEE ET IMAGINATION



INNOVATION ET DECOUVERTE



PENSEES EMERGENTES

L'ANFH Champagne-Ardenne a organisé une journée régionale intitulée "Innovations Managériales et Qualité de Vie au Travail".

Cette manifestation a eu lieu le jeudi 28 septembre 2017 au Centre des congrès de Reims et a rassemblé 300 professionnels de la Fonction publique hospitalière (FPH).

L'ANFH Champagne-Ardenne accompagne depuis deux ans les établissements volontaires de la FPH afin de les aider à analyser les conditions de travail des personnels et à oeuvrer à une démarche de Qualité de Vie au Travail. Ainsi, l'ANFH Champagne-Ardenne, en lien

avec l'ARACT, sensibilise les établissements à la qualité de vie au travail.

Via une dynamique territoriale soutenue par l'ARS et qui s'organise en plusieurs étapes :

2014 : étude des besoins
2015-2017 : mise en place de deux Cluster QVT,
2016-2017 : déploiement du dispositif d'appui individuel,
2017 : capitalisation par la création d'un guide : "Construire une démarche de qualité de vie au travail".

L'objectif est de favoriser l'émergence d'une véritable culture QVT au sein des équipes des établissements de la FPH.

ANFH CENTRE 5^E RENCONTRE AMP-AP-AS

Une cinquième journée est programmée le **30 novembre 2017** sur le thème principal « **Famille et Equipe : choisir l'accompagnement** ».

En 2009, l'ARS et UNIFAF se sont associés à l'ANFH Centre pour organiser la 1^{re} journée régionale des aides-soignants sur le thème « être aide-soignant aujourd'hui en Région Centre ».

Lors de cette journée, les aides-soignants ont exprimé le besoin de reconduire une journée d'échanges et de partages d'expériences sur le thème de la responsabilité. Aussi, à l'initiative de l'ARS et de l'ANFH Centre, un groupe projet a été mis en place afin de proposer :

- une 2^e journée sur le thème « fonctions et responsabilités » en 2011,
- une 3^e journée sur le thème « le droit des patients et des résidents » en 2013,
- une 4^e journée, sur le thème « le travail en équipe au service du Prendre Soins » en 2015.

300

participants ont apprécié les différents éclairages portés sur la notion d'innovation managériale et notamment la vision philosophique, ainsi que les retours d'expériences réalisés par des professionnels de terrain, investis et engagés.

EN SAVOIR +

ANFH
CHAMPAGNE-
ARDENNE
Tél : 03 26 87 78 20
champagne
ardenne@anf.fr

Depuis 2016, le principe d'une journée biennale pérenne a été acté par les partenaires (ARS, Conseil Régional Centre Val-de-Loire, CNFPT et UNIFAF).

EN RÉGION

PROJET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le « maintien dans l'emploi » est un sujet prégnant au sein des établissements de la FPH, sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Difficile et complexe à gérer, il recouvre des enjeux humains, économiques, organisationnels et politiques. Des questions se posent dans le cas de situations d'inaptitude mais pas seulement. L'usure professionnelle, les restructurations, le recul de l'âge de la retraite ou encore la gestion des secondes parties de carrière montrent que les causes à considérer dans le champ du maintien dans l'emploi sont multiples. Les établissements indiquent manquer d'outils, de méthodes et y passer beaucoup de temps avec peu de solutions satisfaisantes tant pour l'agent que pour l'établissement. Notamment, le bilan de compétences ne serait pas toujours une réponse adaptée à cette problématique, comme l'indique une étude réalisée en Poitou-Charentes.

Ces constats, réflexions et échanges ont motivé les délégations régionales ANFH **Alpes, Champagne-Ardenne, Franche-Comté, Haute-Normandie, Picardie, Poitou-Charentes et Rhône** à s'associer pour construire une offre globale sur le maintien

dans l'emploi, capitalisant les travaux et dispositifs déjà mis en œuvre. La complexité de cette question fait que le sujet ne peut être abordé de façon unique. Chaque situation de maintien dans l'emploi présente ses particularités et cette offre vise à aider les établissements à individualiser chaque parcours tout en structurant une politique globale.

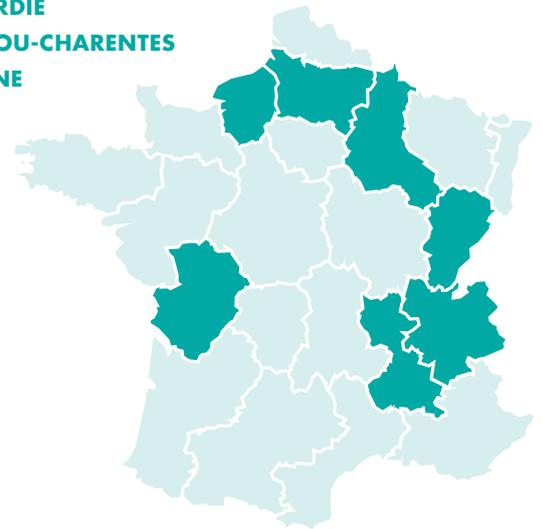
Ce projet est en cohérence avec le Projet Stratégique national 2016-2019 et les politiques régionales des sept délégations ANFH.

L'offre se déclinera autour de trois axes :

Axe 1 : Accompagnement des établissements dans la prévention et le maintien dans l'emploi. L'offre comporte des formations relatives à la mise en œuvre d'une politique de maintien dans l'emploi et à des démarches d'anticipation et de gestion de ces situations.

Axe 2 : Accompagnement des agents : maintien dans l'emploi et seconde partie de carrière. L'offre met à disposition des agents un dispositif modulaire et à la carte permettant une construction individualisée, progressive et sécurisée de son parcours professionnel en collaboration avec l'établissement et l'ANFH.

1. ALPES
2. CHAMPAGNE-ARDENNE
3. FRANCHE-COMTÉ
4. HAUTE-NORMANDIE
5. PICARDIE
6. POITOU-CHARENTES
7. RHÔNE



Axe 3 : Etude prospective sur les métiers et trajectoires de reconversion + Parcours certifiant « clés en main » de reconversion. Cet axe vise à identifier et diversifier le champ des métiers pouvant accueillir des personnels en situation de reconversion et à déterminer des parcours de formation pour y accéder.

3 AXES

- Accompagnement des établissements

- Accompagnement des agents

- Etude prospective sur les métiers et trajectoires de reconversion + Parcours certifiant « clés en main » de reconversion

Les premières expérimentations de cette offre auront lieu dans plusieurs délégations participant au projet, courant 2018.

À LIRE



Les coopérations en santé

Bruno Gallet, Jean-François Mattei (Préface), Presses de l'EHESP, 2017, 208 p. (15,90 €)

La loi de modernisation de notre système de santé (2016), dans la continuité des précédentes réformes, fait de la coopération l'outil principal pour relever les défis que pose aujourd'hui le système de santé. Des problèmes spécifiques comme les déserts médicaux, ou la continuité de prise en charge entre les acteurs sanitaires et les professionnels des secteurs sociaux et médico-sociaux, ne trouveront de solutions que par le développement de partenariats basés sur des outils et méthodes recensés dans cet ouvrage.

Ce guide pratique permet aux professionnels de disposer de repères techniques dans leur action de terrain et aux étudiants de mettre en perspective les problématiques propres à ce domaine en vue de réussir les concours administratifs. Ils trouveront dans cet ouvrage : les connaissances de base nécessaires pour analyser les grandes problématiques de ce secteur (notamment sur la gestion des personnels, les détentions d'autorisations d'activité, les GHT...); les définitions essentielles des notions fondamentales; un index complet permettant aux étudiants de s'orienter rapidement dans l'ouvrage; 50 questions pour s'entraîner.



Comprendre et gérer la violence en institution médico-sociale

Michel Brioul, ESF Editeur, 2017, 176 p. (18,90 €)

Les ESMS sont de plus en plus souvent confrontés aux accès de violence des usagers. Que faire face à ces expressions à la fois symptomatiques d'une souffrance et délictueuses au regard de l'appartenance à la communauté humaine? Comment permettre aux équipes de mieux aborder ces situations? Quelles sont les attitudes pertinentes, les modalités d'accompagnement et de régulation les plus justes, les prises en charge les plus adaptées, vis-à-vis des auteurs de ces actes?

Les fondements de ces interrogations constituent la trame de cet ouvrage : en explorant d'abord la nature des violences, puis en les rapportant aux différents contextes psychologiques qui les génèrent, l'auteur nous aide à comprendre le sens de ces difficiles problématiques. C'est sur la base des réflexions ainsi développées, étayées par de nombreux exemples cliniques, qu'il propose enfin les réponses concrètes qui pourront leur être apportées. Michel Brioul est psychologue clinicien et psychothérapeute. Il a exercé dans plusieurs institutions d'accueil et de soins pour enfants, adolescents et adultes en situation de handicap. Il se consacre aujourd'hui à la formation des travailleurs sociaux, initiale et au sein des établissements.



L'Hôpital & le Territoire - De la Coordination aux GHT : une histoire pour le temps présent

Emmanuel Vigneron, Techniques Hospitalières / SPH éditions, 2017, 296 p. (30,00 €)

Pour comprendre pourquoi l'hôpital et le territoire se sont si longtemps ignorés et pour essayer de faire en sorte que leur union d'aujourd'hui soit durable et féconde, il faut revenir à toutes les évolutions, de l'hôpital médiéval aux CHU d'aujourd'hui, car ce sont elles qui ont décidé des missions originelles confiées à l'hôpital et de leurs mutations. La régionalisation des politiques de santé, tardive et inachevée en matière hospitalière, la notion de « secteur sanitaire » ou,

aujourd'hui, de « territoire de santé », la question de la délimitation des groupements hospitaliers de territoire (GHT) et des solutions concrètes pour la reconnaissance des territoires de ces GHT sont également examinées.

Aujourd'hui, la question territoriale est une chance à saisir pour l'hôpital et pour la santé publique.

SUR LE WEB

ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE

Consulter le guide : Construire une démarche qualité de vie au travail

Ce guide entend fournir des pistes concrètes et des outils aux établissements qui souhaitent entreprendre ou préciser leur démarche QVT. Après un retour sur la définition de cette notion, il décrit, étape par étape, la mise en place d'une politique QVT, de sa conception à sa pérennisation (enjeux, actions à réaliser, acteurs mobilisés, accompagnements possibles...).



EN SAVOIR +
ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE
Tél : 03 26 87 78 20
champagneardenne@anfh.fr

LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)

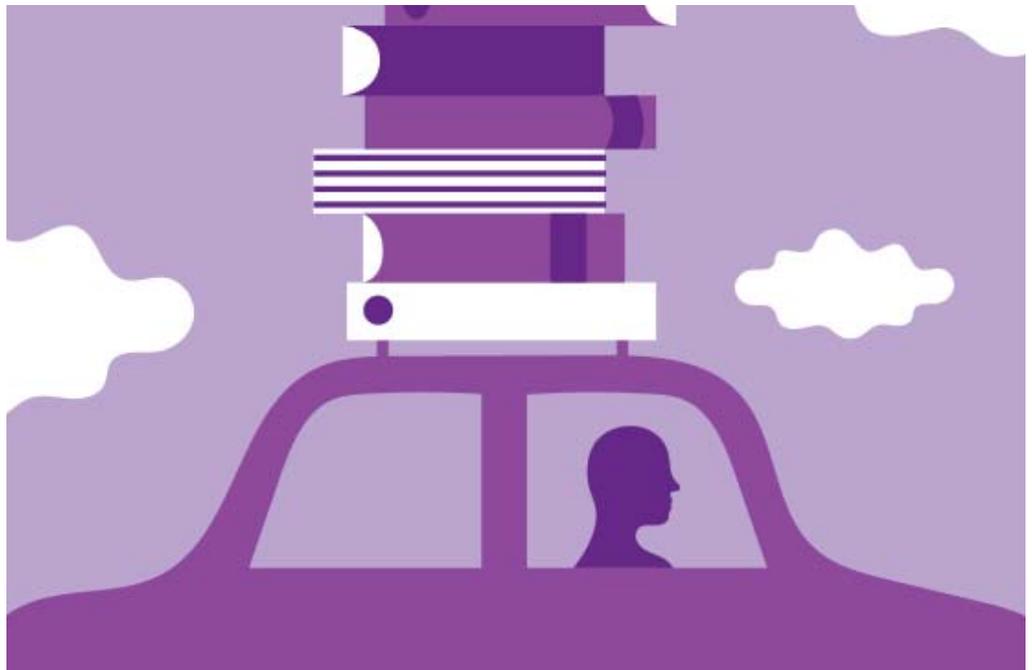
UN DISPOSITIF INDIVIDUEL DE FORMATION PÉRENNE

UN CONGÉ CRÉÉ PAR LA LOI DU 9 JANVIER 1986

Le congé de formation professionnelle est institué par l'article 41 du statut des agents de la fonction publique hospitalière, soit la loi n°86-33 du 9 janvier 1986. Cet article est complété par une loi du 10 juillet 1989 qui met en place une cotisation annuelle au sein des établissements publics de santé pour la prise en charge de ce congé. Ainsi, le CFP est un congé en place depuis près de **trente ans**.

Il fut d'abord réglementé par le décret du 5 avril 1990 relatif à la formation professionnelle continue des agents de la FPH ainsi que sa circulaire d'application en date du 2 août 1990 ; puis par le décret du 21 août 2008 relatif à la FPTLV des agents de la FPH et la circulaire du 11 février 2010 relative à la mise en œuvre du CPF des agents de la FPH.

Bien que des modifications réglementaires soient intervenues depuis la création du CFP, l'objectif du dispositif reste le même : permettre à un agent de la FPH de parfaire sa formation en vue de réaliser ses projets professionnels et personnels.



UN DISPOSITIF INDIVIDUEL AU SERVICE DE LA RÉALISATION DES PROJETS DES AGENTS

Le CFP permet à un agent ayant réalisé trois années de services effectifs au sein de la FPH, titulaire ou contractuel, de partir en formation à son initiative. Cette formation doit lui permettre de **réaliser un projet professionnel ou personnel**. Ainsi, il s'agit de l'outil clé en matière de reconversion professionnelle. De ce fait, la formation demandée ne doit pas pouvoir relever du plan de formation de l'établissement.

Il s'agit de ne pas confondre congé de formation professionnelle (CFP) et compte professionnel de formation (CPF)

En effet, ce nouveau dispositif a été mis en place pour chaque agent de la FPH. Le CPF (qui remplace le DIF) a pour objectif de « *permettre aux agents d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle* ». Aussi, le CPF pourra être mobilisé dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle. Dans ce cas, contrairement au CFP, il faudra que l'agent obtienne l'accord de



son établissement sur la nature et le calendrier de la formation.

Au contraire, en matière de CFP, l'agent doit solliciter auprès de son établissement employeur **une autorisation spéciale d'absence**. Cette demande porte sur les dates de départ en formation et l'établissement ne pourra refuser que pour deux motifs (l'intérêt du fonctionnement du service ou en fonction du nombre de départs en CFP au sein de l'établissement). Aussi, l'établissement employeur n'a pas à juger de l'opportunité du CFP ou de son intérêt.

Notons que les deux dispositifs – CPF et CFP - peuvent être combinés.

UNE FORMATION RÉPONDANT À CERTAINES EXIGENCES RÉGLEMENTAIRES

La formation demandée dans le cadre du CFP doit pouvoir être **qualifiée d'action de formation**. Elle doit ainsi être réalisée *« conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution*

et d'en apprécier les résultats » mais aussi être dispensée par des organismes remplissant les conditions d'habilitation, de gestion et de contrôle prévues par le code du travail.

Dans le cadre d'un CFP, la durée de la formation doit répondre à une **durée minimum**. Cette durée, initialement de 30 jours, a été modifiée par le décret du 6 mai dernier et est désormais de **10 jours**. Notons qu'il faut entendre cette durée comme 10 jours effectifs de formation auxquels s'ajoutent les repos hebdomadaires, soit un total de 14 jours de CFP.

Enfin, un agent de la FPH pourra bénéficier d'un CFP pendant une durée maximale de **trois ans** sur toute sa carrière dont deux pourront être indemnisés. Pour obtenir une indemnisation, l'agent devra, une fois l'autorisation spéciale d'absence obtenue, déposer un dossier de demande de prise en charge auprès de l'ANFH. Pour plus d'informations, vous pouvez contacter votre délégation régionale ANFH.

TEXTES

Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Loi n°89-474 du 10 juillet 1989 portant dispositions relatives à la sécurité sociale et à la formation continue des personnels hospitaliers

Décret n°2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière

Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie

Circulaire n° DHOS/RH4/2010/57 du 11 février 2010 relative à la mise en œuvre du congé de formation professionnelle des agents de la fonction publique hospitalière



DOSSIER

Coordination de la formation dans les GHT

Le 1^{er} juillet 2016, 135 Groupements Hospitaliers de Territoire voyaient le jour dans toute la France. Plus d'un an après, quels sont les premiers retours d'expérience en matière de coordination de la formation à l'échelle territoriale ? Quelles questions sont soulevées par les établissements et comment y répondent-ils ? Tour d'horizon des réalisations sur le terrain.



« La territorialisation de l'offre de soins appelle une harmonisation des pratiques professionnelles et des protocoles de prise en charge »

fil du GHT et aux ambitions qu'ils portent collectivement. Par exemple, la coordination doit s'articuler en prenant en compte le fait que chaque établissement, en tant qu'employeur, conserve ses compétences relatives au plan de formation.

Des degrés d'avancement et des choix organisationnels différents selon les GHT

Depuis novembre 2016, l'ANFH a organisé quinze journées régionales sur la mise en place des GHT, le décret GHT et son impact sur la fonction formation. Ces journées ont accueilli plus de 900 personnes issues de 300 établissements sanitaires et médico-sociaux (DRH, directeurs d'établissements, chargés de formation, cadres, représentants d'organisations syndicales, etc.). Dans le cadre de tables rondes et d'ateliers, les participants ont pu partager de nombreux retours d'expérience et questions, ainsi que des premières « bonnes pratiques » de coordination de la formation. D'un groupement à un autre, l'état d'avancement peut être très variable. « **Dès 2013, nous avons adopté un premier plan de formation territorial dans le cadre de la communauté hospitalière de territoire (CHT) d'Armor**, explique Éric Bertrand, directeur des ressources humaines au CH de Lannion. *Ainsi, quand le décret du 27 avril 2016 est paru, nous organisons déjà des formations communes aux huit établissements de santé du GHT d'Armor. Aujourd'hui, notre plan propose 23 actions de formation qui se déroulent en groupes mixtes (agents issus de divers établissements) et sont pour*

Outre l'élaboration d'un projet médical partagé (PMP) et d'un projet de soins partagé (PSP), le fonctionnement d'un groupement hospitalier de territoire (GHT) implique une coopération entre ses membres dans plusieurs domaines obligatoires, dont la formation. En effet, la territorialisation de l'offre de soins appelle une harmonisation des pratiques professionnelles et des protocoles de prise en charge, voire l'évolution de certains métiers ou besoins en compétences. Les établissements membres sont donc tenus de mettre en place une coordination de leurs plans de formation et de développement professionnel continu (DPC), ainsi que de leurs écoles et instituts de formation paramédicale. Pour autant, cette notion de « coordination » laisse des marges de manœuvre importantes aux membres du GHT afin d'adapter l'organisation au pro-

Notes
CHT : communauté hospitalière de territoire.

« Harmonisation des compétences des professionnels, meilleur accès à la formation... différents objectifs visés par les GHT »

certains ouvertes aux libéraux, afin de favoriser le partage d'expériences. » Un catalogue appelé à s'étoffer avec la mutualisation de la fonction achat et du système d'information (SI), ainsi que l'entrée en vigueur du plan médical partagé.

La démarche est différente pour le GHT Léman-Mont-Blanc (LMB), qui regroupe sept établissements mais n'a pas le même historique de coopération : « *Les directions des établissements membres ont confié le pilotage de la fonction formation à leurs responsables de formation continue*, indique Sylvie Faija, RFC au centre hospitalier Alpes-Léman. *En autonomie, notre groupe de RFC a élaboré un plan de 90 actions de formation qui a été adopté par les instances.* » Ce mode de travail offre une grande efficacité opérationnelle et permet une mise en œuvre rapide des actions de formation.

Plans de formation coordonnés et achats groupés : vers des synergies accrues

Les plans de formation et DPC partagés à l'échelle du GHT peuvent viser différents objectifs : harmonisation des compétences des professionnels, meilleur accès à la formation pour des publics spécifiques, etc.

« En matière d'aide à l'achat, les établissements peuvent aussi s'appuyer sur l'offre de l'ANFH »

Les synergies se mettent en place progressivement et les formations inter-établissements se développent. Par exemple, le GHT d'Armor a mutualisé des moyens humains et matériels quand il a commencé à créer des formations communes. Aujourd'hui, les formateurs internes proviennent de tous les établissements et chaque centre hospitalier accueille des sessions de formation. L'organisation de ces formations a aussi été l'occasion d'harmoniser les pratiques : « *La rémunération des formateurs internes, les frais de repas, de déplacement et de remplacement d'un agent entré en formation sont désormais les mêmes partout* », énumère Éric Bertrand. Dans ce GHT, les responsables de formation continue, chargés de mettre en œuvre un plan de formation territorial, se réunissent dix fois par an. Collégalement, ils élaborent les cahiers des charges des appels d'offres, sélectionnent les orga-



participants aux journées régionales sur les GHT et la fonction formation

nismes retenus et définissent un référent pour chaque formation, selon la volonté et la disponibilité de chacun.

Le GHT Paris-Psychiatrie et Neurosciences, composé uniquement d'établissements dédiés à la santé mentale, va au-delà de la coopération et organise la formation de manière centralisée. « *Dans le cadre de la CHT qui préexistait à notre GHT, nous avons déjà structuré la formation autour de deux pôles "formation initiale" et "formation continue"*, raconte Évelyne Salem, directrice de la formation, des écoles et de la documentation (DIFED) au centre hospitalier Sainte-Anne, l'établissement support du GHT. *Quand les GHT sont arrivés, nous avons étendu cette organisation aux autres établissements.* » Le groupement dispose aujourd'hui d'une direction unique de la formation qui s'adresse à l'ensemble du personnel du GHT, médical ou non. Ses trois établissements membres fondateurs (Maison Blanche, Sainte-Anne et Perray-Vaucluse) déploient leur premier plan de formation commun. « **Analyse des processus de formation, recueil des besoins mutualisé, réunions régulières : nous avons redéfini ensemble nos cœurs de formation puis élargé notre offre** », résume Évelyne Salem. Résultat : plus de 300 formations présentées dans un catalogue papier et électronique unique. À noter que ce GHT atypique est porté par une entité juridique, un groupement de coopération sanitaire (GCS), qui a notamment contribué à faciliter la mise à disposition d'agents entre différents établissements.

Répondre aux besoins des établissements et à l'évolution des métiers

« *Outre les plans de formation, le passage aux GHT réinterroge les pratiques des établissements en matière d'achats*, constate Évelyne Desbrosses, déléguée régionale ANFH Alpes. *Les établissements peuvent alors s'appuyer sur notre offre d'aide à l'achat : plateforme d'achat, reprise d'actions*

TÉMOIGNAGE

Maine-et-Loire : s'appuyer sur les forces du territoire pour définir la fonction formation du GHT

Avec ses onze établissements comptant de 400 à 5 000 agents, le GHT du Maine-et-Loire doit prendre en compte une grande variété de besoins en formation et d'attentes exprimés par ses membres.

Pour y répondre, un groupe de réflexion a engagé un travail au CESAME (CEntre de SANTé MEntale angevin), chargé par l'établissement support (CHU d'Angers) d'enquêter sur la fonction formation pour le GHT. « *Notre groupe réunit au moins un représentant de chaque établissement. Nous sommes à la recherche du meilleur mode d'organisation pour notre territoire : doit-il être fédératif ou intégratif ?* », s'interroge Adrien Oger, DRH du CESAME.

Suite au diagnostic mené auprès des établissements, le groupe de réflexion a constaté l'existence d'une culture commune de la formation au sein du GHT : « *Nous avons des partenariats existants sur lesquels nous appuyer. Il existe en effet des axes prioritaires de formation communs (maintenance des personnes, gestion des risques et de l'hygiène, etc.)*, détaille Adrien Oger. *De plus, les membres emploient la même méthode et le même calendrier de recueil des*

besoins en formation, et nous sommes tous adhérents de l'ANFH pour la formation du personnel non médical. » Le GHT bénéficie en outre d'importants moyens matériels (salles informatiques, centre de simulation, etc.). À partir de ces constats, le comité de pilotage a déjà défini cinq principes de fonctionnement : l'autonomie des membres, l'information mutuelle, la complémentarité, la mutualisation et la subsidiarité.

« *En nous basant sur ces principes, notre but est d'organiser des formations réunissant suffisamment de participants pour qu'elles puissent se dérouler en Maine-et-Loire, et faciliter ainsi les départs en formation* », conclut Adrien Oger.

Atteindre cet objectif passe notamment par la mise en place d'une charte de la formation continue et d'un plan de formation pluriannuel.

« La coopération et la complémentarité en matière de formation se mettent en place progressivement »

de formation achetées par l'ANFH, aide à la gestion d'actions coordonnées intra-GHT. » S'agissant des achats, de nouvelles pratiques se développent ainsi sur le terrain. Afin de faciliter ses achats de formations groupés, le GHT Léman-Mont-Blanc a mis en place une commission d'analyse des offres qui étudie les propositions des prestataires pour des formations pouvant intéresser tous les établissements membres (ex. : habilitation électrique). « Pour gagner du temps, nous demandons à nos collègues si elles ont besoin de telle ou telle formation que nous achetons, afin de leur éviter de répéter toute la procédure d'achat. Elles nous rendent la pareille quand elles doivent faire un achat de leur côté », témoigne Sylvie Faija.

RFC au centre hospitalier de Paimpol, Nathalie Pommelec détaille d'autres besoins de son GHT : « Nous sommes en demande d'outils pour gérer la formation au quotidien sur plusieurs sites à l'échelle de notre GHT, pour harmoniser les pratiques et intégrer plus rapidement les nouveaux responsables de formation », explique-t-elle. Parmi les outils proposés par l'ANFH, le guide élaboré à partir des retours d'expérience des établissements, qui sera mis à disposition fin 2017, pourra contribuer à répondre à ces problématiques. Dans leurs activités et leurs missions, les équipes en charge de la formation doivent aussi s'adapter à la nouvelle dimension du GHT. Pour les accompagner, l'ANFH propose une formation spécifique destinée aux responsables et chargés de formation au sein de GHT (voir encadré). La création des GHT va enfin de pair avec une évolution de certains métiers. « Comme RFC de mon établissement, j'avais des missions classiques de mise en œuvre de plan de formation et de suivi de dossier, observe Sylvie Faija. Depuis la création du GHT, c'est mon assistante qui remplit ces missions ; pour ma part, j'interviens désormais dans l'animation et le pilotage de notre réseau de RFC, ce qui mobilise davantage des compétences en management et gestion de projet. Mon

métier a changé. » Afin d'accompagner la réflexion sur la mise en place d'une stratégie de coordination adaptée au GHT Léman-Mont-Blanc, Sylvie Faija participe, avec des représentants des autres établissements, à une autre formation sélectionnée par l'ANFH pour ses adhérents : une formation-action intitulée « Coordination de la formation continue au sein de GHT » et proposée en « intra-GHT ». « Notre groupement compte trois centres hospitaliers de tailles similaires et ses sept établissements membres sont éloignés de 15 à 60 km, précise-t-elle. **Les quatre journées d'accompagnement vont nous aider à trouver un consensus pour repenser notre organisation, préciser le rôle et le champ d'action de chaque établissement – y compris l'établissement support** – ainsi que les modalités de pilotage, en fonction de ce contexte spécifique et de la réglementation. Nous souhaitons aussi acquérir de nouveaux réflexes pour communiquer au sein du GHT. En ligne de mire, il y a l'élaboration de notre plan de formation pour janvier 2018. »

Un accompagnement pour structurer la coordination et impulser les projets de mutualisation

En Bretagne, les profils des établissements membres des GHT sont hétérogènes : « La situation sur notre territoire est très contrastée selon les établissements et les GHT, remarque Thierry Lhote, délégué régional ANFH Bretagne. Dans ce contexte, la coopération et la complémentarité en matière de formation se mettent en place progressivement. » L'ANFH Bretagne propose à ses adhérents la formation « Coordination de la formation continue au sein de GHT ». En mai, elle a également organisé une journée « Carrefour formation » autour de la coordination territoriale au sein des GHT. De même, la délégation ANFH Alpes met l'accent sur l'aspect coordination : « Dans notre région, il existe des besoins importants pour structurer la coordination des GHT, une tâche

qui implique de modifier la gouvernance, les pratiques et l'organisation de la formation, note Évelyne Desbrosses. L'intérêt des formations-actions, c'est qu'elles intègrent un état des lieux et que les productions peuvent être personnalisées selon les besoins des GHT : feuille de route, charte de fonctionnement... »

En complément, l'ANFH prépare l'évolution de ses outils. Gesform Evolution sera adapté aux besoins des GHT et proposera de nouvelles fonctionnalités, permettant par exemple de faciliter l'identification des besoins communs et de gérer des sessions de formation multi-établissements, au plan administratif et financier.

D'autres accompagnements sont prévus pour les équipes impliquées dans des projets de mutualisation. Le parcours de formation destiné aux personnes des systèmes d'information (SI) dans les GHT comprend d'une part un tronc commun à l'ensemble des équipes, ayant pour objectif une compréhension commune des enjeux des GHT. D'autre part, il inclut cinq modules thématiques destinés aux responsables et équipes SI, selon leurs missions (conduite du changement, sécurité et protection des données, etc.).

L'offre de l'ANFH vise à répondre aux besoins des adhérents tout en prenant en compte les nouvelles configurations territoriales. **Cette réponse nationale et régionale est portée dans les délégations dans un rapport de proximité et d'adaptation au profil des différents GHT, pour un accompagnement sur-mesure.**

A venir également, des formations spécifiques pour les professionnels des services achats, dont les modalités de réalisation de leurs activités vont fortement évoluer dans le cadre des GHT.

UNE FORMATION MODULAIRE ANFH POUR LES RESPONSABLES ET CHARGÉS DE FORMATION AU SEIN DES GHT

L'ANFH propose une formation destinée aux responsables et chargés de formation et de développement professionnel continu au sein des GHT. Le premier module se concentre sur la participation individuelle et collective à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan de formation, dans le cadre du GHT. Quant au second

module, il concerne plus spécifiquement les personnes en charge de l'animation de la coordination à l'échelle du GHT. Son but : leur permettre d'impulser la démarche de coordination au sein du GHT. Pour tout renseignement sur ces offres, rapprochez-vous de votre délégation régionale.

INTERVIEW CROISÉE

« Permettre à tous les employeurs d'accompagner les travailleurs en situation de handicap »

Président du Comité national et Directeur du FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique), Dominique Perriot et Marc Desjardins font le point sur la rentrée et les perspectives du Fonds, et sur leur partenariat avec l'ANFH.

La Lettre de l'ANFH : Quelle est l'actualité du FIPHFP en cette rentrée ?

Dominique Perriot : Nous avons présenté nos résultats le 21 septembre dernier, ils sont très encourageants : actuellement, plus de 232 000 personnes en situation de handicap travaillent dans la Fonction publique, soit un taux d'emploi légal de 5,32 %. Nous approchons de l'objectif de 6 % fixé par la loi, et il faut saluer la mobilisation des employeurs publics. Toutefois, ce chiffre de 6 % n'est pas une fin en soi, car 480 000 personnes en situation de handicap sont aujourd'hui au chômage, soit 14 % des demandeurs d'emploi en France ! Il reste un travail important à accomplir !

Marc Desjardins : Pour faciliter cette insertion, nous avons développé de nombreux dispositifs. Nous travaillons avec l'Agefiph sur l'emploi accompagné visant à accompagner, dans la durée, les travailleurs en situation de handicap. Nous sommes aussi très impliqués sur les questions de formation tout au long de la vie, aux côtés de partenaires comme l'ANFH. Enfin, nous souhaitons mettre l'accent sur l'apprentissage qui est un excellent dispositif pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, à tout âge de la vie.

La LDA : Pouvez-vous nous parler du partenariat entre le FIPHFP et l'ANFH ?

MD : Nous collaborons dans le cadre d'une convention initiée en 2010 pour améliorer la qualification professionnelle des agents hospitaliers en situation de handicap. C'est un enjeu très important car les métiers sanitaires demandent des compétences spécifiques. Ce partenariat vise à trouver des solutions pragmatiques pour former les personnes en situation de handicap. Nous sommes aussi engagés dans un partenariat avec la Fédération Hospitalière de France et également avec l'École des Hautes Études de Santé Publique. L'information et la formation doivent aussi concerner l'entourage

professionnel, le collectif de travail.

DP : Je suis employeur dans la Fonction Publique Hospitalière et je sais que, parfois, les soignants ou les rééducateurs, eux-mêmes en situation de handicap, ont du mal à faire reconnaître leurs compétences auprès des familles, des usagers mais aussi de leurs collègues. Mais ces soignants, outre l'exemple qu'ils donnent en montrant que chacun peut se construire un parcours professionnel et être utile aux autres, complètent parfaitement les équipes en place par leur technicité, leur regard sur le patient et leur compréhension du ressenti des familles. C'est un constat fréquent dans l'établissement médico-social que je dirige. Notre partenariat avec l'ANFH se nourrit de cette approche qualitative du service rendu.

La LDA : Quelles sont les perspectives du Fonds pour cette année ?

MD : Nous le savons, notre trajectoire financière connaît un « effet ciseau » qui pénalise notre action. Nos bons résultats réduisent mécaniquement nos ressources et, par conséquent, nos capacités d'intervention. Nous avons saisi ce problème à bras le corps en créant un groupe de travail pour trouver de nouvelles sources de financement nous permettant de préserver notre accompagnement auprès des agents en situation de handicap.

DP : Préserver notre capacité financière, c'est protéger le principe de mutualisation de la politique handicap inhérent à la loi du 11 février 2005. Ce principe est indispensable pour permettre à tous les employeurs, les petits hôpitaux, petits EHPAD et petites collectivités comme les grandes administrations de l'État, d'aménager des postes de travail, de sensibiliser leurs agents ou de favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Les pouvoirs publics en ont bien conscience et des réflexions sont en cours avec le nouveau gouvernement sur ce sujet.



Dominique Perriot



Marc Desjardins

« NOTRE PARTENARIAT AVEC L'ANFH SE NOURRIT D'UNE APPROCHE QUALITATIVE DU SERVICE RENDU »