

ANP

FÉVRIER 2018

LA  
LETTRE  
N°65

DOSSIER P. 10

LE CFP, UN DISPOSITIF CLÉ  
POUR AMORCER UN VIRAGE  
DANS SA VIE PROFESSIONNELLE

# N°65

## À LA UNE

Nouveau guide ANFH sur la  
« Coordination de la formation  
dans les GHT » 3

## ACTUS

Les nouveaux droits et recueil  
du consentement du résident 4  
Usages du numérique et éthique  
professionnelle : un nouveau  
dispositif pour nos adhérents 5

## EN RÉGION

ANFH FRANCHE-COMTÉ  
L'accompagnement des enfants  
malades 6

## RÈGLEMENTATION

Le conseil en évolution  
professionnelle (CEP) 8

## DOSSIER

Le CFP, un dispositif clé pour  
amorcer un virage dans sa vie  
professionnelle 10

## INTERVIEW

Hélène Bayette, chargée du  
conseil en développement de  
carrière au centre hospitalier  
Sainte-Anne (Paris) 16

## EN +



## LA LETTRE DE L'ANFH

Directrice  
de la publication  
Emmanuelle Quillet

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

Design graphique  
Service  
communication  
ANFH

Crédits Photos  
Service  
communication  
ANFH -  
Shutterstock

Rédaction  
Service  
communication  
Kogito



**ALAIN MICHEL**  
Président de  
l'ANFH

L'actualité sanitaire, sociale et médico-sociale du secteur public, a été dense en 2017, et le sera tout autant en 2018. En tant qu'OPCA de la Fonction Publique Hospitalière, l'ANFH est à la croisée de réformes qui impactent nos établissements adhérents (les GHT) et de réformes de la formation qui, déployées dans le secteur privé en 2014, trouvent aujourd'hui leur transposition dans la Fonction Publique. A ce titre, le compte personnel de formation et le conseil en évolution professionnelle sont des dispositifs nouveaux dans les trois fonctions publiques. S'agissant de la fonction publique hospitalière, l'ANFH s'attelle à produire les outils permettant aux employeurs d'en faciliter le déploiement. Guides et plaquette d'information, mais aussi ateliers et journées d'information sont prévus courant 2018.

Au-delà, des formations seront proposées en 2018 pour faciliter l'appropriation du Conseil en Evolution Professionnelle tant par les agents des services RH, que par les salariés chargés de cette mission dans les délégations ANFH.

La réforme de la formation dans le secteur privé a également introduit une exigence de qualité des organismes de formation. C'est pourquoi, l'ANFH a adhéré en 2018 au GIE « Datadock » pour conforter sa démarche qualité et s'associer aux autres OPCA.

L'appropriation et le déploiement des réformes de la formation n'est pas l'unique enjeu de notre association en 2018 : l'ANFH poursuivra l'enrichissement de son offre de formation, mais aussi de ses outils, dans le cadre de la mise en œuvre des GHT. L'achat de formation pour le compte des GHT, afin notamment de faciliter la mise en œuvre des formations inter-établissements, est ainsi appelé à se développer.

Tous ces services se développeront dans un cadre territorial qui devra faire la part de la réflexion en cours sur les suites de l'expérimentation des Bureaux Uniques.

Cette année 2018 sera, enfin, celle du premier « Contrat d'Objectifs Partagés » avec la DGOS. Il devra permettre de donner à l'offre de l'ANFH, qui se déploie dans le cadre de son projet stratégique, une meilleure lisibilité quant à son articulation avec les politiques publiques, qu'elles aient trait à la santé ou à la formation.

Dans un contexte où l'efficacité sociétale et économique de la formation professionnelle est régulièrement questionnée, l'ANFH doit plus que jamais faire la preuve de la valeur de son modèle : solidaire, paritaire et de proximité, proactif et capable d'adaptation, et toujours attentif aux besoins nouveaux de ses adhérents et des personnels hospitaliers.



## NOUVEAU GUIDE ANFH SUR LA « COORDINATION DE LA FORMATION DANS LES GHT »

L'ANFH se mobilise pour accompagner ses adhérents dans la mise en place de la coordination de la formation à l'échelle des GHT. Un guide est disponible pour aider à décrypter le dispositif, éclairer sur les choix à effectuer et proposer des pistes opérationnelles de coordination.

La loi de santé du 26 janvier 2016 a posé le cadre des GHT avec, pour objectif, la mise en place d'une offre de soins graduée sur le territoire et, pour socle, le projet médical partagé (PMP). Les GHT s'appuient aussi sur la mise en œuvre de mutualisations, parmi lesquelles figure la formation avec une particularité puisque la loi précise, dans ce seul cas, qu'il s'agit d'une coordination des instituts et des écoles de formation paramédicale, d'une part, et des plans de formation continue et de développement professionnel continu (DPC) des personnels, d'autre part.

Les GHT et leurs membres ont ainsi des marges de manœuvre importantes pour mettre en place une coopération adaptée

au profil du GHT et aux ambitions qu'ils portent, tout en préservant la qualité d'employeur et les instances de chaque établissement partie.

Afin d'accompagner les interlocuteurs RH et Formation, l'ANFH a élaboré le guide « Coordination de la formation dans les GHT » composé de 14 fiches thématiques. Il est issu, notamment, des questions et expériences partagées lors de journées régionales ayant rassemblé près de 900 acteurs de la formation.

### Quelques exemples de fiches :

- Quel est le rôle respectif de l'établissement support et des établissements parties ?
- Quel est l'impact du profil du GHT sur la stratégie de coordination de la formation ?
- Quel est le rôle des instances des établissements en matière de coordination de la formation ?
- Quelles opportunités d'un plan de formation partagé ?...

Le guide est assorti d'un dispositif d'accompagnement de proximité comportant **une formation modulaire** destiné aux responsables et chargés de formation/DPC en GHT et **une formation-action** visant à permettre aux acteurs d'un GHT un travail collectif sur les choix modalités de coordination de la formation.

### INFOS PRATIQUES

Pour vous procurer le Guide ou découvrir les formations proposées : contactez votre délégation ANFH ou connectez-vous sur [www.anfh.fr/etablissements/groupe-ments-hospita-liers-de-territoire](http://www.anfh.fr/etablissements/groupe-ments-hospita-liers-de-territoire)



## AGENDA

**22 MARS 2018**

**ANFH ILE-DE-FRANCE**

L'ANFH participe au colloque « de la formation à la performance logistique »

**Salon international de la logistique, de 9h30 à 16h30, Parc des Expositions - Paris Nord Villepinte.**

L'occasion de découvrir les parcours de formations accessibles pour le personnel logistique, achat et technique et dont les coûts pédagogiques sont pris en charge par l'ANFH, mais également des retours d'expérience de professionnels et de directeurs ayant mis en place des plans d'action logistique.

+ Pour plus d'informations contactez : Kathia BARRO  
k.barro@anhf.fr

**10 AVRIL 2018**

**ANFH BRETAGNE**

**Journée gérontologie "Vivre avec la maladie en EHPAD"- Palais des Congrès à St-Brieuc.**

La journée est destinée à tous les professionnels exerçant dans les services de gériatrie des établissements adhérents y compris les médecins.

ANFH MIDI-PYRÉNÉES

23 MARS 2018 - CONFÉRENCE

## LES NOUVEAUX DROITS ET RECUEIL DU CONSENTEMENT DU RÉSIDENT



L'ANFH Midi-Pyrénées met en place un cycle de "Conférences Encadrement" pour 2018 : la première conférence porte sur "Les nouveaux droits et recueil du consentement du résident". Elle aura lieu le **23 mars 2018** - espace Vestrepain, 24 rue Vestrepain, 31100 Toulouse.

Ce cycle de conférences a pour ambition d'accompagner les cadres exerçant dans un établissement relevant de la fonction publique hospitalière en vue de renforcer leur positionnement.

Promouvant l'autonomie de la personne, les droits des usagers sont en constante évolution depuis 15 ans. La vulnérabilité liée à l'âge, la maladie, le handicap ou la précarité sociale peut questionner l'exigence de

consentement de la personne à son admission en institution. La loi d'adaptation de la société au vieillissement de la population publiée en décembre 2015 mais aussi la loi de février 2016 créant de nouveaux droits pour les malades viennent renforcer des dispositifs préexistants pour permettre aux personnes d'anticiper leurs choix, bien en amont des séjours dans l'institution et la protection de leur volonté manifestée ou témoignée. Ce renforcement impose une modification des outils et procédures institutionnels mais aussi des pratiques des professionnels pour rendre effectif ce droit, fondamental et renouvelé, au consentement.

**EN SAVOIR +**  
Renseignement /  
Inscription :  
Anissa  
BOUKHALFI  
05 61 14 78 64  
a.boukhalfi@anhf.fr

**Conférence 2 :**  
Vendredi 15 juin :  
Le rôle du cadre  
dans l'évaluation  
des besoins en  
formation

**Conférence 3 :**  
Vendredi 12  
octobre : le rôle  
du cadre dans le  
déploiement du  
DPC

# USAGES NUMÉRIQUES ET ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE : UN NOUVEAU DISPOSITIF POUR NOS ADHÉRENTS



Les instances des délégations Corse et Haute-Normandie, comme d'autres sur le territoire national (telles que Alsace, Champagne-Ardenne, Rhône, Auvergne), ont voulu se saisir de la problématique de l'usage des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) au sein des établissements publics de santé.

En effet, l'espace de travail – soignant comme non-soignant – est de plus en plus envahi par les NTIC que sont notamment les réseaux sociaux, les smartphones et autres objets connectés. Des usages spontanés et bien souvent insoucians induisent des risques

croissants dans les pratiques professionnelles : utilisation personnelle du smartphone pendant l'activité professionnelle, secret professionnel ou devoir de réserve bafoués sur les réseaux sociaux, risques numériques pour l'établissement, atteinte à l'image du professionnel, des usagers ou de l'établissement sur les réseaux sociaux... ne sont que quelques exemples des situations qui peuvent être rencontrées sur le terrain.

Pour appréhender ce phénomène grandissant, les délégations Corse et Haute-Normandie ont uni leur force dans le cadre de l'appel à projets ANFH nationale

afin de proposer un dispositif d'accompagnement à destination des agents et des établissements.

Les objectifs du projet seront notamment de :

- aborder le droit et l'éthique du numérique.
- comprendre la circulation et le stockage de l'information sur Internet.
- savoir faire face et bien réagir à une « atteinte à l'image » de son établissement sur les réseaux sociaux.
- se questionner sur l'utilisation de ses propres outils numériques sur son lieu de travail.
- aborder les questions de sécurité numérique au sein de l'établissement (virus, piratage, etc.)
- se questionner sur les droits et devoirs du patient face aux usages numériques, afin d'être en mesure de le sensibiliser et de l'informer.
- encadrer une équipe à l'ère du numérique.
- apprendre à optimiser le paramétrage de comptes sur les réseaux sociaux.

Cet accompagnement s'appuiera sur :

- des modules de formation à distance,
- des ateliers de sensibilisation en établissement,
- la formation de personnes ressources en interne,
- un kit de communication à disposition des établissements.

## AFN

Une action de formation nationale sur les nouvelles technologies et la confidentialité à également été mise en place en 2015.

## EN SAVOIR

+ [WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)  
rubrique : offre de formation

## ANFH FRANCHE-COMTÉ L'ACCOMPAGNEMENT DES ENFANTS MALADES

**24 mai 2018**, journée d'étude organisée en partenariat avec l'IRTS et l'Association le Liseron.

La survenue brutale d'une maladie ou d'un accident dans la vie de l'enfant entre en collision avec le processus de développement et d'autonomisation désiré et revendiqué. Ces épreuves de vie que rencontrent l'enfant et son entourage sont lourdes de conséquences sur leur vie quotidienne mais également leur devenir.

Au-delà des soins, les projets de vie comme la scolarité, ou d'autres projets de vie sociale (garder des liens avec ses pairs...)

sont impactés et doivent être intégrés dans l'accompagnement.

Comment l'accueil et l'accompagnement doivent-ils être pensés au sein des services hospitaliers ou sociaux, éducatifs, associatifs pour offrir une prise en charge adaptée à leurs besoins ?

Comment les différents acteurs mobilisés articulent-ils leurs actions ?

Ce sont, entre autres, ces questions que cette journée s'attachera à aborder en présence d'intervenants engagés.

## EN RÉGION



**EN SAVOIR +**  
ANFH  
Franche-Comté  
03 81 82 00 32  
franchecomte@  
anhf.fr

## ANFH BASSE-NORMANDIE JOURNÉE DÉDIÉE AUX RÉSEAUX

**7 Mai 2018**, au Mémorial, Esplanade Général Eisenhower, 14000 Caen.

Cette journée organisée par les instances régionales aura comme finalité de se familiariser avec les réseaux sociaux, de plus en plus présents dans notre quotidien personnel ou professionnel. Nous aborderons les dérives dues notamment à des pratiques

néophytes, spontanées, hasardeuses voire insouciantes.

Au cours de cette rencontre seront abordés des points essentiels liés à l'impact que peut avoir sur notre quotidien l'utilisation de ces nouveaux outils. De bonnes pratiques seront mises en lumière afin d'appréhender et de tirer parti de cette révolution numérique.

**EN SAVOIR +**  
ANFH  
Basse-Normandie  
02 31 46 71 60  
bassenormandie  
@anhf.fr

# À LIRE



## Concevoir un module de formation - Pédagogie et numérique : pour assurer en animant !

Étienne Magnin, GERESO Édition, 2017, 239 p. (23,00 €)

Vous êtes formateur occasionnel et souhaitez réussir dans la conception de votre formation ? Vous êtes formateur expérimenté, et à ce titre, vous vous souciez d'innover dans vos pratiques ? Si cela fait 30 ans que l'usage des technologies de l'information et l'e-learning captent l'attention des responsables formation, les solutions digitales utilisées dans le cadre du présentiel émergent aujourd'hui de manière évidente. Le numérique n'est pas une fin en soi, mais il ouvre des perspectives pertinentes pour renouveler l'animation des groupes et l'apprentissage des individus. Il devient même un indispensable pour les formateurs car il suscite le partage, l'interactivité et apporte de nombreux aspects ludiques. Si le digital représente le fil conducteur de ce livre, la pédagogie en reste cependant la colonne vertébrale. Alors, que vous soyez formateur novice ou « vieux » routier de la formation, cet ouvrage vous aidera à concevoir vos modules de formation en y intégrant les dernières technologies. Une méthode simple, pragmatique et moderne pour assurer en animant !



## GHT et GRH - Mettre en œuvre une GRH médicale et non médicale de territoire

Jean-Marie Barbot, Julien Rossignol, LEH Editions, 2017, 272 p. (45,00 €)

La mise en place des groupements hospitaliers de territoire a des conséquences majeures pour les établissements dont les responsables doivent redéfinir, dans une perspective territoriale, leur stratégie, leur organisation et leurs modalités de gestion, notamment dans le domaine des ressources humaines et du management. Si le cadre réglementaire de cette réforme est contraignant, il laisse cependant aux établissements, dans le cadre de la convention constitutive, la possibilité de s'orienter vers des modèles plus ou moins intégratifs dans la perspective de mettre en œuvre une GRH de territoire pour l'ensemble des personnels hospitaliers. Cet ouvrage vise donc, en s'appuyant sur des démarches déjà engagées, à explorer les champs du possible pour faire de cette réforme, parfois perçue comme une menace, une opportunité de modernisation de la GRH hospitalière.



## L'engagement des patients au service du système de santé

Olivia Gross (Préface du Pr Pierre Lombraill - Post-face du Pr Rémi Gagnayre), Doin, 2017, 156 p. (26,00 €)

Patients-partenaires, patients-experts, patients-intervenants dans l'éducation thérapeutique de leurs pairs, patients-enseignants... Le rôle grandissant des patients dans le système de santé questionne, tant sur les fondements de ce phénomène que sur les modalités pratiques de leur engagement. Cet ouvrage décrit le processus socio-historique dans lequel s'inscrit le mouvement de l'engagement des patients. Il dresse un panorama des

expériences étrangères et françaises et un état des recherches. Il contient de nombreuses références bibliographiques utiles au milieu scientifique et étudiant, et apporte des éléments de compréhension et des conseils pratiques de mise en œuvre aux acteurs de terrain.

## DU NEUF SUR LE WEB

### L'ANFH organise pour la onzième année consécutive le prix ANFH.

Il met à l'honneur les actions de formation professionnelles conduites par des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics.

Tous les établissements de la Fonction Publique Hospitalière adhérents à l'ANFH et ayant conduit des actions exemplaires pour renforcer leurs politiques ressources humaines, formation et compétences peuvent participer en envoyant leur dossier de participation avant  
**le 30 mars 2018.**



Télécharger le dossier de candidature sur  
[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

# LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

### LE CEP ET LA FONCTION PUBLIQUE : LES FONDEMENTS JURIDIQUES

L'article 1 de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique modifie l'article 22 de la loi du 13 juillet 1983 qui dispose désormais que : « *Tout fonctionnaire peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.* »

Aussi, les fonctionnaires d'Etat, territoriaux et hospitaliers peuvent désormais bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle.

Cette disposition est précisée par :

- L'article 6 du 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 ;
- La circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique.



### DÉFINITION ET OBJECTIFS DU CEP

Il s'agit d'un accompagnement personnalisé ouvert à tous les fonctionnaires. Cet accompagnement doit permettre à l'agent non seulement d'élaborer un projet d'évolution professionnelle mais aussi d'identifier les actions nécessaires à sa mise en œuvre. Il peut donc être sollicité pour la formalisation d'un projet professionnel ou pour l'accompagnement à sa mise en œuvre. Aussi, le CEP peut être sollicité par l'agent en amont de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF) qui, pour rappel, a notamment pour objectif « *de développer ses compétences*

*dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle* ».

Les deux dispositifs sont donc complémentaires et ont pour objectif de faciliter l'évolution professionnelle des agents de la fonction publique.

### LES 3 NIVEAUX DU CEP

L'arrêté du 16/07/2014 fixe le cahier des charges relatif au CEP. Ainsi, l'offre CEP s'articule en 3 niveaux :

- Niveau 1 : Accueil individualisé. Il s'agit d'un premier niveau d'information permettant au bénéficiaire de choisir ou non de s'inscrire dans la démarche CEP. A cette étape, le bénéficiaire reçoit des informations



## TEXTES

---

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.

---

Arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L6111-6 du Code du travail.

---

Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

---

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 du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique.

---

adaptées à sa situation et notamment les différents acteurs qu'il peut solliciter.

- Niveau 2 : conseil personnalisé. Cette étape permet au bénéficiaire de formaliser son projet professionnel. Tout en explorant les métiers existants et le bassin d'emploi, le bénéficiaire fera notamment un parallèle entre ses compétences acquises et celles à acquérir pour la réalisation de son projet. Son référent CEP est en appui de sa réflexion. Il s'agit d'une co-construction du projet.
- Niveau 3 : accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet. Cette 3<sup>e</sup> étape s'attache à la fois à préciser les actions à mener (formation par exemple) et les modalités financières pour la réalisation du projet précédemment défini. Cette étape est un accompagnement à la mise en œuvre des actions pour parvenir à l'aboutissement du projet professionnel.

les étapes 2 et 3 constituent une entrée directe possible pour le bénéficiaire » et non « l'entrée réelle. Un référent est alors identifié et accompagnera le bénéficiaire tout au long de sa démarche.

À noter qu'il est possible de solliciter le niveau 1 uniquement, les niveaux 2 et 3 ou seulement le niveau 3 lorsque le projet est déjà formalisé.

### LES CONSEILLERS EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

La circulaire précise :

« *Cet accompagnement peut-être assuré par un conseiller formé à cet effet - conseiller mobilité carrière, conseiller RH, conseiller en évolution professionnelle, conseiller formation - au sein du service, ministère, collectivité ou établissement public d'affectation de l'agent, ou au sein des centres de gestion de la fonction publique territoriale ou de l'association nationale de la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH). Lorsqu'il souhaite rejoindre le secteur privé, l'agent public peut également solliciter un organisme relevant du service public régional de l'orientation (article L6111-6 du code du travail) afin de bénéficier d'un appui adapté à son projet d'évolution professionnelle.* »

Aussi, différents conseillers peuvent être mobilisés.

Dans chaque délégation régionale ANFH, les agents de la FPH pourront être accompagnés dans leur projet par un conseiller.



## DOSSIER

# Le CFP, un dispositif clé pour amorcer un virage dans sa vie professionnelle

Depuis 1990, le congé de formation professionnelle (CFP) permet aux agents de bénéficier d'un congé de trois ans dans leur carrière, avec une période indemnisée de 360 jours soit 256 jours effectifs de formation. Cette durée peut atteindre 720 jours (512 jours de formation) pour des études durant au moins deux ans. Tour d'horizon de ce dispositif individuel, outil d'évolution professionnelle privilégié.

« La mise en place d'un CFP implique un accompagnement adapté et une réflexion approfondie sur son propre parcours. »

conseillère en dispositifs individuels à l'ANFH Basse-Normandie. *Notre politique régionale prévoit ainsi des forfaits repas pour le midi, pour tous les agents en CFP, pendant toute la durée de leur formation.* »

Le montant brut de l'indemnité de formation correspond à 85 % du traitement de base de l'agent, remboursé par l'ANFH aux employeurs. Les agents de catégorie C bénéficient d'une prise en charge à 100 % pendant un an maximum. Les 15 % supplémentaires sont financés par le Fonds pour l'emploi hospitalier (FEH).

### Quelles modalités d'accès au congé de formation professionnelle ?

« **L**e congé de formation professionnelle est un dispositif très riche mais il ne vient pas naturellement à l'esprit des agents. Sa mise en place nécessite un accompagnement adapté, du temps et une réflexion approfondie sur la façon dont on veut faire évoluer son parcours professionnel », observe Martine Le Moal, responsable Formation continue au centre hospitalier Sainte-Anne (Paris).

Le CFP permet aux agents de la fonction publique hospitalière (FPH) de **se réorienter professionnellement, d'acquérir de nouvelles compétences** voire un niveau de qualification supérieur. « Pour suivre la formation choisie, il est possible d'obtenir le financement d'une indemnité de formation, des frais pédagogiques et de déplacement (transport, repas, hébergement), selon les modalités définies par le comité de gestion régional (CGR), détaille Christine Deneu,

S'agissant de l'accès au CFP, la réglementation en vigueur définit des modalités précises : le candidat doit pouvoir justifier au total de trois années de service effectif au sein de la FPH et être en position d'activité, quel que soit son statut au moment du départ en congé : stagiaire, titulaire ou contractuel. « L'agent en congé maladie ne peut prétendre en même temps à un congé de formation professionnelle, précise Christine Deneu. Il peut demander une autorisation d'absence, six mois avant le début de sa formation. Si celle-ci est accordée, il sera réintégré, après avis médical, pour suivre la formation ». La durée du CFP indemnisé, repos hebdomadaire compris, va de 14 jours minimum à 360 voire 720 jours (deux ans) pour les formations longues. Les textes prévoient qu'une troisième année d'autorisation d'absence peut être accordée par l'employeur, non financée par l'ANFH.

**« Un certain nombre d'agents créateurs d'entreprises réintègrent leur établissement le temps de développer leur activité. »**

« Pour les postes en tension, infirmière ou anesthésiste, les autorisations d'absence sont accordées moins facilement », remarque Philippe Lombard, conseiller en dispositifs individuels à l'ANFH Alpes.

Par ailleurs, les 720 jours de formation peuvent être programmés de manière fractionnée et, ainsi, répartis entre plusieurs formations au cours de la carrière de l'agent. « Lorsque les droits sont épuisés, ils ne sont pas renouvelés, note Hélène Bayette, chargée du conseil en développement de carrière au centre hospitalier Sainte-Anne (Paris). D'où la nécessité de bien orienter l'agent initialement, afin de ne pas le positionner hâtivement sur un CFP et de voir ses droits réduits pour une formation qui n'aura pas véritablement répondu à ses besoins... »

Pendant son congé de formation profession-

nelle, l'agent reste en position d'activité. À ce titre, il conserve ses droits à l'avancement, aux congés et à la retraite, ainsi que sa couverture sociale. Les textes prévoient aussi que la personne peut, si elle le souhaite, être réintégrée dans son grade à la fin de son congé, mais pas forcément dans le service qu'elle a quitté. « Après un CFP, un certain nombre d'agents créateurs d'entreprises réintègrent leur établissement le temps de développer leur activité », remarque Philippe Lombard.

### **Une réflexion personnelle avant la demande de prise en charge**

Tous les profils d'agents sont concernés par le CFP. En Basse-Normandie, en 2017, ceux qui ont déposé une demande de congé

VAE CFP BC  
**TROIS POUR LE PRIX D'UN**  
0,2%

VAE  
VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

CFP  
FORMATION PROFESSIONNELLE

BC  
BILAN DE COMPÉTENCES

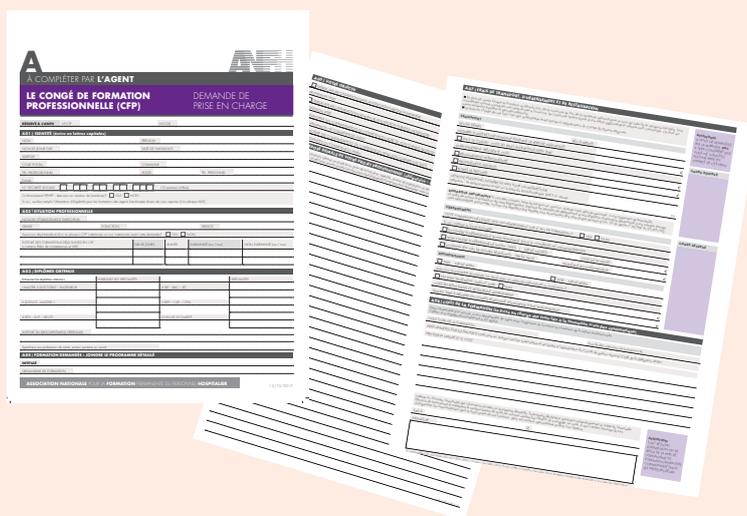
EN COTISANT À HAUTEUR DE 0,2% DE LEUR MASSE SALARIALE, LES ÉTABLISSEMENTS OUVRONT TROIS POSSIBILITÉS À LEURS AGENTS : SUIVRE UN BILAN DE COMPÉTENCES (BC), VALIDER LEURS ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE) OU PARTIR EN CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP), ET LE TOUT, À LEUR INITIATIVE!

auprès de l'ANFH étaient issus à 60 % de centres hospitaliers et à 16 % de CHU ou CHR, les 25 % restants venant de centres hospitaliers spécialisés, EHPAD ou structures accueillant des personnes en situation de handicap. « *Les dossiers de demande de prise en charge sont examinés en comité de gestion régional paritaire, quatre fois par an, en mars, juin, septembre et décembre, énumère Christine Deneu. Nous étudions une quarantaine de demandes par commission (hors bilan de compétences et VAE).* » Dans cette région, environ la moitié des demandes débouchent sur une réponse positive, en fonction de critères définis par le comité de gestion national de l'ANFH : orientation vers une formation diplômante ou non, avancement et cohérence du projet... En général, avant de déposer leur demande, les candidats au CFP ont contacté directement l'ANFH après avoir évoqué leur projet auprès du responsable de formation de leur établissement. Ils peuvent aussi prendre connaissance du dispositif lors des réunions d'information collectives organisées par leur délégation régionale sur les dispositifs individuels – congé de formation professionnelle, mais aussi bilan de compétences ou validation des acquis de l'expérience (VAE). En Basse-Normandie, ces réunions ont lieu sept fois par an : « *Les participants viennent de tous les établissements de la région !* », précise Christine Deneu.

Dans tous les cas, pour la réussite du projet, il est essentiel de **se donner du temps en amont de la demande afin de réfléchir à son parcours professionnel**. L'accompagnement de l'ANFH est précieux pour mener à bien cette réflexion : « *Notre rôle auprès des agents consiste notamment à leur faire prendre conscience des contraintes et des freins à la formation, à les éclairer dans le choix de leur organisme de formation, explique Philippe Lombard. Nous explorons ensemble les débouchés et la faisabilité du projet. Si celui-ci n'est pas assez abouti, nous*

## A RETENIR

## Bien remplir le dossier de demande de CFP : une étape essentielle



« *Certains agents viennent nous rencontrer en ayant déjà ciblé le CFP comme étant le dispositif qui leur correspond, mais les informations dont ils disposent sont erronées ou incomplètes. Parfois, ils remplissent de façon empirique un dossier qu'ils ont téléchargé sur internet et viennent nous le soumettre en l'état* », explique Hélène Bayette. Autre cas de figure souvent rencontré sur le terrain : les candidats n'ont pas respecté les critères pour demander un congé de formation professionnelle.

Il se peut alors que l'agent n'ait pas suffisamment d'ancienneté, qu'il ne soit pas en position d'activité, qu'il s'y soit pris trop tard par rapport au calendrier de dépôt des dossiers, ou encore qu'il n'ait pas pu obtenir l'autorisation d'absence requise. C'est pourquoi il est très utile, pour les agents concernés, de bénéficier d'un accompagnement de l'ANFH et/ou de leur établissement dans la mise en place du CFP.

*pouvons préconiser un report d'une année, par exemple, afin que l'agent ait le temps d'approfondir sa démarche ». Ainsi, il peut arriver que la demande de CFP soit finalement précédée d'un bilan de compétences, pour les agents qui souhaitent changer de métier mais qui n'ont pas d'idée du secteur dans lequel se reconverter. « Au terme de leur réflexion, les agents que j'accompagne visent des métiers très variés : fleuriste, équitérapeute, négociateur technico-commercial, chargé de projet événementiel, crêpier, carrossier... », détaille Christine Deneu.*

### **Orienter les agents à chaque étape en fonction de leur projet**

Selon leur profil et leur situation personnelle, les agents se voient parfois conseiller une formation ouverte et à distance (FOAD). C'est le cas de Grégory Espagnol, titulaire d'un BTS Imprimerie-Infographie, qui occupait au CHU de Grenoble un poste logistique sans réelle possibilité d'évolu-

### **« Prendre le temps de bien préparer la transition, notamment sur le plan financier »**

*tion : « M. Lombard m'a orienté vers une formation à distance adaptée à mes besoins, à ma situation familiale et géographique, pour préparer un diplôme de technicien supérieur dans le bâtiment. Mon cursus se déroule en deux ans et prévoit trois journées de regroupement avec les professeurs et les autres élèves. Je reçois régulièrement des cours, des exercices et des devoirs à faire à la maison, par courrier ou par mail. Ma formation est très complète : maths, physique, dessin technique, droit des marchés publics, conduite de chantier, mécanique des fluides, topographie... Je passerai mes examens au mois de mai, en candidat libre, et je présenterai également mon rapport de*



stage. Je suis confiant sur les débouchés de ma formation ! ».

En pratique, les conseillers de l'ANFH peuvent aider les candidats à remplir leur demande de CFP et à rédiger leur lettre de motivation, à trouver un organisme de formation mais aussi à concevoir le montage financier de leur projet : « Parfois, il faut prévoir plusieurs dispositifs et sources de financement pour un même projet (dispositif compétences clés, compte personnel de formation, etc.) », explique Christine Deneu.

À toutes les étapes du parcours, **l'accompagnement peut se faire en face-à-face mais aussi à distance** : « Pour monter mon dossier de CFP, j'ai été conseillée par Mme Deneu, par téléphone et par internet, explique Astrid Defosse. Elle m'a aidé à obtenir des aides pour les repas et le logement pendant ma formation au GRETA de Coutances, qui m'a permis de décrocher un CAP de couture. » Cette ancienne aide médico-psychologique travaillait depuis dix ans à la maison d'accueil spécialisée de Saint-Planchers du centre hospitalier de l'Estran, à Pontorson (50). « À 35 ans, j'avais l'impression d'avoir fait le tour de mon poste. Depuis toute petite, j'étais passionnée de couture. À l'hôpital, les patients me demandaient régulièrement de petits services : recoudre un bouton de chemise, mettre un élastique sur un pantalon de pyjama... Grâce au CFP, j'ai pu quitter la FPH pour créer mon entreprise dans un secteur plus créatif : le tissu enduit. Je fabrique des accessoires que je vends sur les marchés (trousses de toilette, sacs à main, sacs à langer, bavoirs). » En parallèle, Astrid Defosse cherche à assurer des missions en intérim afin de pouvoir développer son activité à son rythme. « Si j'avais un conseil à donner à ceux qui souhaitent obtenir un CFP, ce serait de prendre le temps de bien préparer la transition, notamment sur le plan financier », conclut-elle.

## **Le début d'une deuxième vie professionnelle**

Après leur congé de formation professionnelle, certains agents restent dans leur établissement d'origine et évoluent vers des postes correspondant davantage à leurs attentes. D'autres réintègrent leur poste initial, dans l'attente d'une opportunité en lien avec leur formation. Enfin, d'autres agents quittent la structure pour s'engager dans la voie ouverte par leur CFP. « Le congé de formation professionnel est devenu **un dispositif clé pour permettre aux agents de rebondir, d'amorcer un virage dans leur carrière**. C'est souvent le point de départ d'une deuxième vie professionnelle », remarque Hélène Bayette.

Depuis l'instauration des groupements hospitaliers de territoire (GHT), l'hôpital est amené à penser autrement les métiers et les compétences. L'optimisation de l'organisation du travail entraîne la fermeture de certains services, avec un impact direct pour les agents. « Dans ce contexte, le congé de formation professionnelle est devenu un outil privilégié voire incontournable », conclut Martine Le Moal.

Une deuxième vie professionnelle, ou une seconde partie de carrière : le CFP est un outil qui en 2018 va être complété par de nouveaux droits visant à faciliter pour les agents publics, la maîtrise de leurs trajectoires professionnelles. Le Compte Personnel de Formation, et son corollaire le Conseil en Evolution Professionnelle, pourront s'articuler avec le CFP et plusieurs modalités d'information des agents et établissements sont en préparation à l'ANFH.

# ENTRETIEN

**Hélène Bayette**, chargée du conseil en développement de carrière au centre hospitalier Sainte-Anne (Paris)

## "En matière de CFP, chaque parcours est unique..."

**Hélène Bayette travaille au sein du service de formation continue au centre hospitalier parisien Sainte-Anne. Les agents qu'elle accompagne font évoluer leur carrière ou se réorientent grâce au congé de formation professionnelle (CFP).**

### **La Lettre de l'ANFH : Comment se met en place le CFP dans votre établissement ?**

**Hélène Bayette :** La démarche est initiée à la demande de l'agent ou proposée par une personne ressource en matière de formation. En 2017, à Sainte-Anne, le CFP représente dix dossiers. Si ce chiffre semble peu élevé, il correspond souvent à un accompagnement au long cours, parfois précédé d'un bilan de compétences ou d'une VAE.

Avant de monter leur dossier, les agents sont conseillés selon leurs problématiques et la faisabilité de leur projet. La majorité n'est pas positionnée sur des demandes précises ; ils expriment un désir de changement, une usure professionnelle, une perte de sens de leur métier. L'entretien individuel leur permet d'évoquer leurs souhaits, leurs difficultés, leur situation professionnelle et personnelle. Nous les invitons à assister aux réunions d'information de l'ANFH afin de poser le maximum de questions et d'éviter les déconvenues. Chaque parcours est unique, ponctué par des périodes de réflexion plus ou moins longues entre l'émergence d'un projet et sa mise en place effective.

### **Quels sont les points importants dans l'élaboration du dossier ?**

L'anticipation de la demande est cruciale pour coordonner le dépôt des dossiers et les dates de formation, et vérifier que les modalités d'accès au CFP sont respectées (ancienneté, situation d'activité de l'agent, etc.). Notre rôle est d'accompagner l'agent au mieux dans chacune des étapes de la constitution du dossier, afin que celui-ci soit complet et renseigné avec soin. Le candidat

peut aussi nous solliciter pour rédiger sa lettre de motivation et dans la communication avec les organismes de formation (établissement d'un devis, d'un calendrier de formation...).

En parallèle, nous pouvons faire levier auprès des cadres hospitaliers pour aider les agents à obtenir leur autorisation d'absence, en expliquant les enjeux du CFP, son cadre réglementaire et la future situation administrative de l'agent. Notre intervention doit être pédagogique et transparente pour faciliter les choses.

### **Quel suivi assurez-vous ensuite ?**

Une fois obtenu l'accord de prise en charge, l'agent nous adresse ses feuilles de présence et nous interpelle lors des périodes de fermeture des organismes de formation, pour la gestion de ses congés. La difficulté principale réside dans le suivi des agents qui poursuivent leur formation en continu. N'étant plus présents dans leur établissement, ils sont parfois déconnectés de leur statut de salarié et omettent par exemple de nous fournir les feuilles d'émargement. Cela constitue un manquement à leurs obligations et peut avoir des répercussions sur leur traitement, voire sur la poursuite de la formation... Lors des entretiens individuels, nous sensibilisons les agents à cet égard.

### **Quels sont les points importants dans l'élaboration du dossier ?**

Je n'hésite pas à solliciter les interlocuteurs ANFH qui sont toujours réactifs et bienveillants ! Il m'arrive régulièrement de leur soumettre des questions pour le suivi d'un dossier ou pour affiner les retours que je fais aux agents, en fonction de leur situation administrative parfois complexe. Par ailleurs, nous nous rencontrons lors des réunions annuelles auxquelles nous participons. Les personnes ressources pour les dispositifs individuels nous fournissent une expertise de qualité.



## SON PARCOURS

### **1999-2002**

Educatrice en internat habilitée par l'Aide Sociale à l'Enfance à Corbeil-Essonnes (91)

### **2003**

Educatrice auprès de jeunes adultes handicapés moteurs à Saint-Fargeau-Ponthierry (77)

### **2004-2008**

Educatrice spécialisée dans le secteur de la prévention spécialisée déployée sur l'Essonne

### **2008-2015**

Educatrice spécialisée au centre hospitalier Sainte-Anne (75) auprès de jeunes atteints de troubles du comportement et de la conduite

### **DEPUIS 2015**

Conseillère en évolution professionnelle au centre hospitalier Sainte-Anne