

# LA LETTRE

DOSSIER  
**ÉTUDES  
PROMOTIONNELLES**  
DES SOURCES  
DE FINANCEMENT MULTIPLES

## AU SOMMAIRE

### À LA UNE

**Deuxième Rencontre nationale des CHR(U)** 2

### PANORAMA

**AFN 2015** 4

### À VOS CÔTÉS

**SAFITECH H360 et ANFH Nord-Pas de Calais soutiennent la professionnalisation** 6

**PACA : suivre les chemins de la qualification** 7

### RÈGLEMENTATION

**Réforme de la formation dans le secteur privé** 8

### VU SUR LE WEB

**Cartographies régionales des métiers** 10

### DOSSIER

**Études promotionnelles : des sources de financement multiples** 11

### INTERVIEW

**Mireille Stivala, présidente de l'ANFH** 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

**Crédits Photos**  
Service communication  
ANFH - Shutterstock t

**Impression**  
Dauphin - com imprim  
14 000 exemplaires  
ISSN 1167-8046

**Rédaction**  
Service communication  
ANFH - CITIZEN PRESS

**Design graphique**  
Service communication  
ANFH - Atelier Marge  
Design

## ÉDITO

# 18 000 programmes de DPC, 20 établissements supplémentaires



La mise en place du développement professionnel continu (DPC) médical et paramédical a continué, en 2014, de mobiliser les instances politiques et les équipes de l'ANFH.

L'appropriation de ce nouveau paradigme de la formation continue est réelle au sein de la

communauté hospitalière. En décembre dernier, on comptait plus de 18 000 programmes de DPC médicaux financés par l'ANFH, 20 établissements supplémentaires ont choisi de confier à notre Association la gestion des fonds du DPC médical de leurs professionnels de santé. Notre offre de formation nationale et régionale intègre aussi cette dimension : cinq des six Actions de formation nationales (AFN) sont des programmes de DPC, et la plupart des plans d'action régionaux en proposent également.

La ministre de la Santé a ouvert, en cette toute fin d'année, une vaste concertation, dans le cadre de la future loi de santé, pour aménager l'encadrement réglementaire et les modalités de fonctionnement du DPC. L'ANFH y fera, bien entendu, entendre les arguments et les attentes de ses adhérents.

Enfin, je profite de ces lignes pour vous adresser tous mes vœux de bonheur et de réussite professionnelle et personnelle pour cette nouvelle année.

**Jean-François Lanot,**  
président de l'ANFH (FHF)

# DEUXIÈME RENCONTRE NATIONALE DES CHR(U)

## ATELIERS D'ÉCHANGES AUTOUR DU DPC



Le 14 novembre 2014, l'ANFH a réuni les acteurs formation ressources humaines des CHR(U).

Le 14 novembre dernier, près de soixante représentants des CHR(U) se sont réunis à l'invitation de l'ANFH pour échanger autour du développement professionnel continu (DPC).

En complément des actualités liées au dispositif, des ateliers d'échanges ont rythmé la journée autour de trois thèmes : l'organisation du DPC, la conception et la mise en œuvre des plans de DPC, et l'information et la communication sur ce dispositif.

Les participants ont pu discuter et partager leurs pratiques sur l'organisation du DPC médical et paramédical.

L'enjeu : faciliter la mise en œuvre du DPC de manière transverse et mobiliser l'ensemble des acteurs (ressources humaines, affaires médicales, qualité, coordination des soins...). Les discussions ont aussi permis de débattre sur les actions de communication menées autour du dispositif, avec un objectif d'appropriation par les professionnels.

Lors des échanges en ateliers, les CHR(U) ont exprimé des attentes vis-à-vis de l'ANFH. Ils souhaitent être informés rapidement des évolutions des règles de gestion du DPC. Les participants ont aussi fait part de leur souhait de disposer de formations

destinées aux professionnels chargés de la mise en œuvre du DPC ou de la conception de programmes de DPC. L'animation de réseaux, pour faciliter les échanges et le partage de pratiques, a également été évoquée. Enfin, des supports de communication (vidéo, dépliants, site Internet...) ont été évoqués.

Une rencontre riche qui permet à l'ANFH de mieux percevoir les besoins des professionnels hospitaliers en charge du DPC et de concevoir un accompagnement approprié.

La rencontre des CHR(U) sera probablement reconduite en 2015.

## À NOTER

CDPCMH

### ALAIN JACOB ÉLU PRÉSIDENT

Le Conseil du développement professionnel continu médical hospitalier (CDPCMH) a élu vendredi 12 décembre le Dr Alain Jacob (représentant l'INPH<sup>1</sup>) en qualité de président et le Dr Alain Gavaudan (représentant la FHF<sup>2</sup>) en qualité de vice-président. Le CDPCMH est une instance paritaire et nationale dédiée à la gestion du DPC médical des professionnels de santé hospitaliers. Il veille à la collecte des fonds du DPC médical et définit les règles de mutualisation des fonds et de prise en charge des programmes de DPC.

### ANFH PICARDIE DISPOSITIF D'APPUI GPMC

L'ANFH Picardie facilite la GPMC avec le lancement d'un nouveau dispositif d'appui. Forte des enseignements tirés de la cartographie régionale des métiers, l'ANFH Picardie, en partenariat avec l'ARS Picardie, poursuit et amplifie ses premières actions pour aider les établissements à la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC). Ce dispositif, financé par les fonds mutualisés, s'adaptera

au secteur d'activité, à la taille, à la situation (direction commune, GCSMS...) de l'établissement et à son degré d'avancement dans la mise en œuvre de la GPMC. Il est aussi prévu de poursuivre la capitalisation régionale des travaux.

Plus de renseignements et inscription :  
ANFH PICARDIE  
03 22 71 31 31  
picardie@anf.fr  
<http://goo.gl/1GmbnL>

### EHESP-ANFH 10 février 2015 LES INFIRMIERS ET LA RECHERCHE FACE AU DÉFI DE LA QUALITÉ

Journée d'échanges destinée aux cadres soignants et directeurs d'établissement, consacrée à la recherche, à l'évaluation et à la qualité des pratiques professionnelles infirmières. En réponse aux défis actuels du système de santé, cette conférence met en débat les évolutions des pratiques de soins dans le cadre de la réforme des formations paramédicales (« LMD »).

Plus de renseignements :  
<http://goo.gl/TRDkpT>

<sup>1</sup> INPH : Intersyndicat national des praticiens hospitaliers  
<sup>2</sup> FHF : Fédération hospitalière de France

## PLUS D'INFO



## AFN 2015

### ACTIONS DE FORMATION NATIONALES

L'offre de formation proposée par l'ANFH à ses adhérents s'articule notamment autour d'Actions de formation nationales (AFN), fruit d'un partenariat entre l'ANFH et la Direction générale de l'offre de soins (DGOS).

Les AFN sont financées par les fonds mutualisés et collectés par l'ANFH.

Les thèmes de formation sont fixés par les instances paritaires régionales et nationales de l'ANFH.

Les thèmes des AFN tiennent compte des priorités de formation fixées par le ministère 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 et conforme à la réglementation.

Les AFN ont vocation à initier, innover et expérimenter des modalités pédagogiques, en lien avec les préoccupations de terrain repérées par les délégations régionales de l'ANFH et des thématiques choisies par la DGOS en relation avec les grands enjeux de santé publique.

Les AFN 2015 abordent six thèmes :

- le travail des seniors et la seconde partie de carrière ;
- nouvelles technologies et confidentialité ;
- prise en charge somatique des patients adultes

# À LIRE

## EN BREF



**Les 12 points clés de la carrière du fonctionnaire hospitalier**, A. LUCAS, M.T. SACCO, Presses de l'EHESP, 2014, 333 p. (30 euros).

Cet ouvrage de référence intègre dans cette nouvelle édition actualisée les plus récentes dispositions législatives et réglementaires, notamment la loi relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations, ainsi que les derniers textes concernant les instances de représentation des personnels et l'exercice du droit syndical pris en application de la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social. Elle prend aussi en compte, dans la suite de la loi HPST<sup>1</sup>, les décrets relatifs aux professions de santé, en particulier ceux qui décrivent le développement professionnel continu (DPC)...

<sup>1</sup> HPST : Hôpital, patients, santé et territoires



**Manuel de gestion des ressources humaines dans la fonction publique hospitalière, vol. 2 : Le développement des ressources humaines. Politiques, méthodes, outils**, A. LUCAS (dir.), Presses de l'EHESP, 2014, 424 p. (39 euros).

Autre ouvrage de référence, dont la deuxième édition est conçue et réalisée dans la continuité des enseignements professionnels de gestion des ressources humaines dispensés à l'EHESP. Enrichi d'expériences nouvelles et à jour des dernières évolutions juridiques, l'ouvrage développe des démarches, méthodes et outils qui ont pour objectifs de faciliter la gestion des ressources humaines, le pilotage du changement et l'anticipation des évolutions des métiers et compétences.



**Étude qualitative sur le thème de l'emploi du temps des infirmiers et infirmières du secteur hospitalier**, DREES, « Document de travail », série Études et recherches n° 132, novembre 2014

En commanditant une étude qualitative sur l'emploi du temps des infirmiers, la DREES a souhaité disposer d'un panorama raisonné des formes concrètes de l'emploi et du travail de cette profession centrale dans l'organisation hospitalière, mais somme toute relativement peu décrite dans ses déclinaisons multiples. L'étude s'appuie sur des entretiens qualitatifs réalisés auprès d'une soixantaine d'infirmières exerçant dans 10 établissements différents. Elle donne à voir les emplois du temps : à la fois sous l'angle de l'organisation des rythmes de travail, de ses saisonnalités et du contenu des journées de travail.

Disponible en ligne :

<http://goo.gl/SKPzbn>

- ayant une pathologie psychiatrique sévère ;
- sensibilisation aux risques liés aux pratiques complémentaires ;
  - savoir identifier les victimes de violence conjugale ou familiale lors de la prise en charge du patient.

Joint à ce numéro de la lettre de l'ANFH, un magazine explore le sujet de chacune des actions de formation et présente l'ensemble des actions de formation proposées aux adhérents.

Plus d'informations : [www.anfh.fr/formation-anfh](http://www.anfh.fr/formation-anfh)

# SAFITECH H360 ET ANFH NORD-PAS DE CALAIS SOUTIENNENT LA PROFESSIONNALISATION

L'Association H360 et l'ANFH Nord-Pas de Calais se sont associées pour soutenir le développement des compétences et la qualification des professionnels de la filière technique et logistique de l'hôpital.

**ANFH NORD-PAS DE CALAIS**

**81,9%**  
d'établissements adhérents

**54,2%**  
des agents de la FPH accèdent à la formation

## CONTACT

ANFH Nord-Pas de Calais  
Tél. : 03 20 08 06 70  
Mail : [nordpasdecalais@anfh.fr](mailto:nordpasdecalais@anfh.fr)  
[www.anfh.fr/nordpasdecalais](http://www.anfh.fr/nordpasdecalais)



Initié en 2012, le partenariat H360-ANFH s'est concrétisé par la réalisation d'une cartographie régionale des métiers.

Cette étude a permis d'identifier 65 métiers et 274 fonctions. Elle a aussi donné une base pour construire six parcours de formation. Trois parcours de formation « transverses », destinés à soutenir l'intégration et la mobilité, le management des équipes, le pilotage et l'intégration ; et trois parcours de formation « métiers », qui s'adressent aux professionnels de l'ingénierie-maintenance technique,

des services techniques et des services qualité.

En 2014, un partenariat avec l'agence régionale de santé (ARS) de Nord-Pas de Calais, a permis d'enrichir l'offre de formation avec un parcours de formation « acheteur ».

Comme pour les précédents parcours, une cartographie régionale des métiers de l'achat dans les établissements a alimenté la construction du parcours de formation. Cent dix personnes sont déjà inscrites aux formations qui démarrent en février 2015.

Adossés aux parcours de formation, des clubs métiers

viennent poursuivre la dynamique initiée par les parcours de formation.

Ils permettent de mesurer, comparer, évaluer, transmettre les bonnes pratiques et structurer des réseaux professionnels au niveau de la région.

L'ANFH Nord-Pas de Calais, poursuit quant à elle son action, en ouvrant des perspectives qualifiantes et diplômantes auprès de l'université de l'Artois et de celle du Littoral.

Depuis deux ans, près de 200 personnes ont bénéficié du dispositif. Il a d'ailleurs été remarqué par les pouvoirs publics, puisque la DGOS<sup>1</sup> s'est inscrite dans le projet pour alimenter et mettre à jour la prochaine version du répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière (FPH).

<sup>1</sup> Direction générale de l'offre de soins.

# PACA

## SUIVRE LES CHEMINS DE LA QUALIFICATION

L'ANFH Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA) a initié en 2013 une étude de repérage des premiers niveaux de qualification et des salariés en situation d'illettrisme (étude PNQ). Cette étude fait suite à la cartographie régionale des métiers de la fonction publique hospitalière (FPH) en PACA.



L'étude concerne vingt-huit métiers de premier niveau de qualification au sein de sept « familles métiers ». Les métiers les plus représentés et/ou en forte évolution ont été retenus.

Il s'agit d'accompagner les établissements dans la prise en compte des besoins en compétences des agents de premier niveau de qualification et d'identifier, quantifier et qualifier les besoins.

Une matrice de recensement a été adressée à tous les établissements adhérents. Elle propose de renseigner pour chaque agent occupant un

métier ciblé par l'étude (anonymat respecté) : le métier occupé, le niveau de certification professionnelle, les besoins de consolidation en savoirs de base et les types (écrit, oral...); pour le personnel encadrant : l'intérêt d'une formation. Un accompagnement a été proposé pour mieux identifier et accompagner les agents occupant des métiers de premier niveau de qualification.

Les résultats de l'étude vont permettre à l'ANFH PACA de proposer des parcours de formation qualifiants en lien avec les situations professionnelles,

des accompagnements à l'acquisition des compétences de base et des formations à destination de l'encadrement. Les résultats de l'étude nous enseignent que : 14 000 agents en PACA occupent les 28 métiers ciblés. 30 % d'entre eux ont une certification obsolète ou inférieure au niveau requis et 35 % ont des besoins en acquisition de savoirs de base. 52 % du personnel encadrant s'étant exprimé souhaite bénéficier d'un parcours de formation pour identifier et accompagner les personnels en difficulté.

Le projet « Les chemins de la qualification », qui fait suite à cette étude, a pour objet la mise en œuvre des dispositifs en réponse aux résultats de l'étude.

Téléchargement possible des résultats de l'étude sur le site ANFH PACA.  
<http://goo.gl/neltjr>

### ANFH PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

# 30 %

des effectifs ciblés par l'étude « PQN » ont une certification obsolète ou inférieure au niveau requis.

### CONTACT

ANFH PACA  
04 91 17 71 30  
[provence@anhf.fr](mailto:provence@anhf.fr)  
[www.anhf.fr/paca](http://www.anhf.fr/paca)



# RÉFORME DE LA FORMATION DANS LE SECTEUR PRIVÉ

## 2015 : UNE ANNÉE DE CHANGEMENT POUR LES DISPOSITIFS DE FORMATION

Alors que de nombreuses dispositions de la loi du 5 mars 2014 sont entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015, les dispositifs de formation dont bénéficient les salariés du secteur privé sont modifiés. Retour sur les principales modifications apportées par la loi et ses décrets d'application existante.

### TEXTES...

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Décret n° 2014-1354 du 12 novembre 2014 portant diverses mesures relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Décret n° 2014-1119 du 2 octobre 2014 relatif aux listes de formations éligibles au titre du compte personnel de formation.

Décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du compte personnel de formation.

Décret n° 2014-1156 du 9 octobre 2014 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité.

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.

### LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, l'article L. 6111-6 du Code du travail dispose que « toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel ».

Est entendu par « toute personne », tout actif quel que soit son statut, notamment les personnes en recherche d'emploi, les salariés du secteur privé, les travailleurs indépendants, artisans, professions libérales ou autoentrepreneurs, et les salariés du secteur public (fonctionnaires titulaires, contractuels ou vacataires).

Ainsi, tout actif peut bénéficier à titre gratuit de ce dispositif de conseil pour lui permettre d'orienter au mieux les décisions relatives à l'évolution de son parcours professionnel.

L'objectif étant de favoriser l'élaboration

et la conduite d'un projet professionnel, l'accompagnement est réalisé par des conseillers en évolution professionnelle. Cependant, le recours à des prestations externes « en appui du processus de définition et de mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle » est possible, et notamment le recours à un bilan de compétences. Ce soutien se structure autour de trois niveaux (selon le cas d'espèce, seuls un ou deux niveaux peuvent être nécessaires). Un premier niveau, appelé « accueil individualisé », vise à « permettre au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider de la poursuite ou non de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider ». Le deuxième niveau, dénommé « conseil personnalisé », doit permettre au bénéficiaire de « formaliser son projet d'évolution professionnelle et y assortir une stratégie ». Enfin, l'objectif du dernier niveau, « accompagnement à la mise en

œuvre du projet professionnel », est de permettre au bénéficiaire de « *disposer d'un plan d'actions et d'un soutien global à la réalisation de son projet* », et notamment d'un plan de financement.

Le CEP peut notamment orienter la personne vers une validation des acquis de l'expérience (VAE) ou encore vers une formation éligible au Compte personnel de formation (CPF).

### **AMÉNAGEMENT DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)**

Le dispositif de VAE est aménagé par l'article 6 de la loi n° 2014-288 et le décret d'application n° 2014-1354 du 12 novembre portant diverses mesures relatives à la VAE.

Les conditions pour bénéficier de la VAE sont assouplies. Notamment une appréciation plus large y est faite des trois années d'activité nécessaires pour qu'une demande de VAE soit déclarée recevable.

De plus, un accompagnement des candidats à la VAE est désormais prévu par l'article L. 6423-1 du Code du travail. Depuis le 15 novembre 2014, date d'entrée en vigueur du décret d'application, cet accompagnement perdure tout au long du dispositif. Il débute une fois que le dossier de validation a été déclaré recevable et prend fin le jour de l'évaluation par le jury. Il comprend aussi un module de base composé d'une aide méthodologique à la description des activités et de l'expérience du candidat correspondant aux exigences du référentiel de la certification

visée, la formalisation de son dossier de validation, la préparation de l'entretien avec le jury et, le cas échéant, la mise en situation professionnelle.

### **SUPPRESSION DU DIF ET MISE EN PLACE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le compte personnel de formation s'est substitué au DIF<sup>1</sup> pour l'ensemble des salariés et des demandeurs d'emploi dans le secteur privé.

Le CPF permet à tous salariés de cumuler un crédit d'heures (24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis 12 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition de 150 heures) qu'il peut utiliser pour suivre certaines formations éligibles au CPF. Il s'agit :

- des formations concourant à la VAE ;
  - des formations permettant d'acquérir un « socle de connaissances et de compétences », et des formations sanctionnées par une certification (article L. 6323-6 du Code du travail).
- La formation visée doit être référencée sur une des listes de formations établies par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel national, à l'échelon régional et à celui des branches professionnelles. Ces listes sont accessibles sur le site dédié au CPF : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

L'objectif de ne rendre que certaines formations éligibles au CPF est celui de fléchage de la formation vers la qualification.

Notons que seuls les salariés du secteur privé sont ici visés par le CPF : le DIF est maintenu au sein de la fonction publique. S'il n'y a pas de transposition de la réforme dans le secteur public, des négociations dans ce sens ont d'ores et déjà été annoncées.

En effet, selon le rapporteur à l'Assemblée nationale, « *les non-salariés et les agents publics, qui ne relèvent pas directement du Code du travail, ont cependant vocation à disposer du CPF et des négociations en ce sens devraient être engagées après le déploiement du CPF pour les salariés et les demandeurs d'emploi* ».

Une réforme de la formation au sein de la fonction publique est donc envisagée. Cependant, il faudra être patient et attendre encore quelque peu.

Pour rappel, le DIF a été créé par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 pour les salariés et par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique pour la fonction publique. Le décret d'application attendu pour la fonction publique hospitalière n'est, lui, paru que le 21 août 2008. Il aura donc fallu attendre quatre ans pour que la transposition ait lieu. La patience est donc mise.

<sup>1</sup> Droit individuel à la formation.

# EN 1 CLIC...

# L'ACTU

## À VOIR SUR

[youtube.com/ANFHfilm](http://youtube.com/ANFHfilm)

[ANFH.FR](http://ANFH.FR) 

Guichets cadres

ANFH Nord-Pas de Calais



[ANFH.FR](http://ANFH.FR) 

Le CFP de Yann Morisseau  
ANFH Basse-Normandie



[ANFH.FR](http://ANFH.FR) 

Le CFP de Didier Revert  
ANFH Basse-Normandie



[ANFH.FR](http://ANFH.FR) 

Le CFP de Claire Barré  
ANFH Basse-Normandie



## CARTOGRAPHIES RÉGIONALES ET PROSPECTIVE MÉTIERS

Depuis mi-2013, l'ANFH déploie le dispositif des « cartographies régionales prospective métiers ». Celui-ci permet de mieux connaître les métiers exercés dans les établissements de la fonction publique hospitalière et d'anticiper les besoins en compétences.

Ce dispositif s'inscrit le plus souvent dans une dynamique régionale de mise en place des démarches de gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC). À partir d'une photographie des métiers exercés dans les établissements de la région, elle permet d'identifier les métiers en tension ou émergents, tout comme les besoins en formation. Les indicateurs fiables issus de la démarche (taux de seniors par métier, taux de « faisant fonction », etc.) permettent aux établissements de se situer en fonction de leur secteur d'activité ou de leur territoire. Pour les délégations régionales de l'ANFH et leurs adhérents, l'objectif est notamment d'adapter les politiques de formation.

La « cartographie régionale

des métiers » se concrétise sous la forme d'un rapport complet et des fiches de synthèse par territoire de secteur d'activité et établissement. Certaines délégations régionales ANFH ont aussi diffusé une brochure reprenant les données clés : celles-ci sont disponibles en ligne sur [anfh.fr](http://anfh.fr) pour les régions Océan Indien, Picardie, Franche-Comté et Centre.

Depuis quatre ans, cinq régions volontaires ont progressivement déployé le dispositif avec l'appui d'un cofinanceur (agence régionale de santé, conseil régional ou Fonds social européen). Trois délégations ont déjà engagé un plan d'action pour répondre aux besoins identifiés en PACA, Océan Indien, Picardie, Centre et Franche-Comté. Parmi les nombreuses

actions déployées, la délégation régionale Picardie propose, par exemple, depuis le début de l'année un dispositif d'appui au déploiement de la GPMC dans les établissements, ou encore un parcours de formation modulaire de cinq jours pour accompagner les secrétaires médicales dans l'évolution de leur métier. Pour lutter contre les difficultés de recrutement dans les métiers de la rééducation, ceux-ci seront priorités sur les fonds mutualisés dédiés aux études promotionnelles dès 2015.

Une vidéo didactique présente aussi les principales étapes de réalisation d'une cartographie régionale des métiers.

Plus d'informations : [www.anfh.fr/site/anfhfr/cartographies-regionales-des-metiers](http://www.anfh.fr/site/anfhfr/cartographies-regionales-des-metiers) 

Contact : Virginie Louise, responsable connaissance clients, [v.louise@anfh.fr](mailto:v.louise@anfh.fr)

DOSSIER

---

# ÉTUDES PROMOTIONNELLES

DES SOURCES DE  
FINANCEMENT  
MULTIPLES





Une trentaine de diplômes et certificats du secteur sanitaire, médico-social et social peuvent être préparés et validés.

## ÉTUDES PROMOTIONNELLES DES SOURCES DE FINANCEMENT MULTIPLES

Les études promotionnelles offrent aux agents de la fonction publique hospitalière la possibilité d'évoluer professionnellement grâce à la formation continue.

Les études promotionnelles sont des actions de formation qui n'existent – sous cette forme – que dans la fonction publique hospitalière (FPH). Elles permettent par exemple de devenir infirmier lorsque l'on est aide-soignant, ou cadre de santé lorsque l'on est infirmier. Pour l'agent, elles représentent une opportunité d'évolution de carrière en suivant une ou plusieurs années d'études, tout en conservant la rémunération correspondant à son grade. Au terme de la formation, si des opportunités sont ouvertes dans un établissement, l'agent peut accéder au poste correspondant au diplôme obtenu. Auxiliaire de puériculture, aide-soignant, infirmier, sage-femme, orthophoniste... une trentaine de diplômes et certificats peuvent être préparés et validés<sup>1</sup>.

### PROJET D'ÉTABLISSEMENT

Le dispositif est particulièrement intéressant pour l'employeur lorsque celui-ci planifie ses

besoins en ressources humaines une ou plusieurs années à l'avance. Pour accompagner sa démarche, l'ANFH met à la disposition de ses adhérents des outils de gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC<sup>2</sup>). Il s'agit ensuite de mettre en adéquation les souhaits d'évolution des agents avec les besoins identifiés. « *Chaque année, grâce à notre démarche GPMC, nous pouvons afficher le nombre de postes par qualification pour lesquels nous envisageons de financer des études promotionnelles*, explique Stéphanie Cazamajour, directrice des ressources humaines au centre hospitalier de Libourne (33). *Nous recevons ensuite les agents intéressés et leur indiquons si leurs études sont susceptibles d'être prises en charge ou non.* »

### FINANCEMENT MUTUALISÉ

En pratique, l'agent qui souhaite s'engager dans des études promotionnelles doit deman-

<sup>1</sup> Arrêté ministériel du 23/11/2009 (modifié le 7/06/2011).

<sup>2</sup> Voir LDA n° 38.

<sup>3</sup> CFP : Congé de formation professionnelle. VAE : Validation des acquis et des compétences. BC : Bilan de compétences.

der une prise en charge financière à son établissement. Rémunération de l'agent en formation, frais pédagogiques, de déplacements, voire d'hébergement... Il faut par exemple compter environ 90 000 euros pour former un infirmier diplômé d'État. Peu de petites structures auraient les moyens de proposer le dispositif à leurs agents si elles devaient le financer seules. La mutualisation au premier euro de certains fonds prend alors tout son sens.

L'ANFH propose un « guichet unique » pour traiter toutes les demandes de financement d'études promotionnelles, car plusieurs sources de financement peuvent être mobilisées. La principale est le Plan de formation, sur lequel les établissements placent au minimum 2,1 % des rémunérations inscrites à leur budget, et qu'ils peuvent verser s'ils le souhaitent à l'ANFH. Une partie des fonds collectés à ce titre sont mutualisés et réservés au financement des études promotionnelles et d'une liste complémentaire de diplômés (le FORMEP). Parmi les autres sources, on trouve le Fonds mutualisé de financement des études relatives à la promotion professionnelle (FMPEP – 0,6 % de la masse salariale) et le 0,2 % - CFP/BC/VAE<sup>3</sup>, alimentés obligatoirement par tous les établissements de soin, médico-sociaux et sociaux publics.

## **PARTENARIATS NATIONAUX**

Les études promotionnelles peuvent aussi être financées en totalité ou en partie par des crédits de l'ANFH issus de partenariats. L'accord national entre l'ANFH et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) permet par exemple d'en financer au bénéfice des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), et vise en majorité des diplômés d'État d'aide-soignant et d'infirmier. En 2013, l'enveloppe CNSA s'élevait à plus de 6,5 millions d'euros. L'Association a également signé une convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), qui a permis d'investir 500 000 euros dans le reclassement, via les études promotionnelles, d'agents en situation de handicap.

## **UN MOYEN DE FIDÉLISER LES PROFESSIONNELS**

**CHRISTIANE MOIROUD**, CADRE SUPÉRIEUR DE SANTÉ,  
RESPONSABLE FORMATION AU CENTRE HOSPITALIER DE MAYOTTE

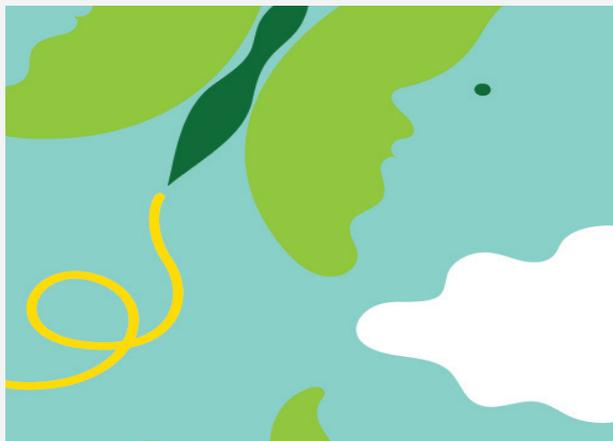
### **Quelles sont les particularités du centre hospitalier de Mayotte en termes de ressources humaines ?**

D'abord dépendant de la collectivité territoriale, l'établissement devient centre hospitalier en 1997. L'île de Mayotte, quant à elle, est un département français d'outre-mer depuis 2011 seulement. À ce jour, les emplois réglementés par des diplômes d'État et les postes d'encadrement sont principalement occupés par des métropolitains. De plus, ce personnel connaît un turnover important, les contrats étant signés pour la plupart pour deux ou quatre ans. Toute cette histoire récente et spécifique explique l'important besoin en formation des professionnels issus de l'île. Côté structures de formation, Mayotte compte seulement un Institut d'études en santé (IES), qui dispense une formation d'infirmiers, et des formations d'aides-soignants et d'auxiliaires de puériculture en alternance un an sur deux.

### **En quoi les études promotionnelles peuvent-elles être une solution ?**

Selon les estimations, dans les cinq à dix ans à venir, il y aurait environ 2 000 postes liés à la santé à pourvoir sur l'île. En particulier des postes

d'infirmières : infirmières puéricultrices, de bloc opératoire... Les études promotionnelles peuvent nous permettre de faire évoluer les agents vers ces postes, en leur donnant bien entendu toutes les compétences, et par ce biais de les fidéliser à leur retour de formation au centre hospitalier pour soutenir la qualité de prise en charge des patients. Compétences et stabilité sont des facteurs essentiels d'évolution pour le centre hospitalier qui favoriseront le développement de projets durables. C'est pourquoi nous encourageons les agents à réfléchir à leur projet professionnel et à exprimer leurs souhaits lors de l'entretien annuel avec leur supérieur hiérarchique. Les projets sont étudiés en commission, en cohérence avec la GPMC de l'établissement. L'ANFH est un partenaire précieux dans ce dispositif car le coût des études est important pour l'établissement : salaire de l'agent en formation, frais de remplacement de celui-ci, frais pédagogiques, et dans tous les cas des frais de déplacement et d'hébergement importants puisque la plupart des études se font soit à La Réunion soit en métropole.



## 53 %

C'est la part des financements d'études promotionnelles, tous fonds confondus, dans le montant total des charges de formation.

## 373 millions d'euros

C'est le montant destiné aux études promotionnelles en 2013 (contre 367 millions d'euros en 2012).

## 18 482

C'est le nombre de dossiers d'études promotionnelles pris en charge en 2013 par l'ANFH.

## 7 804 stagiaires

sont partis pour études promotionnelles pour préparer un diplôme d'État d'infirmier, et 3 751 pour un diplôme d'État d'aide-soignant en 2013.

## NÉGOCIATIONS RÉGIONALES

Certaines délégations régionales de l'ANFH ont également sollicité elles-mêmes des fonds. C'est le cas de l'ANFH Aquitaine, qui a recherché des financements complémentaires pour financer davantage d'études promotionnelles d'agents reçus aux différents concours. « *Le siège de l'ANFH nous a orientés vers le Fonds social européen [FSE], via lequel nous avons obtenu une subvention de 2 millions d'euros répartie sur les exercices 2012, 2013 et 2014. Elle a permis de cofinancer 112 dossiers. Cent cinq agents ont obtenu leur diplôme d'aide-soignant, soit un taux de réussite de 93,75 %* », indique Jean-Philippe Boyé, président régional (Force ouvrière) en 2012, année de la signature de la convention FSE.

« *En Aquitaine, nous comptons de nombreux établissements de petite taille situés en zone rurale. Il s'agit principalement d'EHPAD ayant des difficultés à recruter des aides-soignantes. Les particularités de ces structures correspondaient à celles que les candidats au FSE devaient remplir. Nous avons donc présenté notre dossier à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi [DIRECCTE], qui l'a accepté* », raconte Bernard Merle, délégué régional de l'ANFH Aquitaine. La délégation a également obtenu une subvention de l'agence régionale de santé [ARS] d'Aquitaine de

300 000 euros par an, pour cofinancer quatre diplômés d'infirmier.

Certains conseils régionaux investissent également dans ce type de formations. C'est le cas en Auvergne, où une convention conseil régional - UNIFAF<sup>3</sup> - ANFH a été signée pour la période 2013-2015. En 2014, le conseil régional a octroyé une subvention de 80 000 euros à l'ANFH, dont 64 000 euros pour les études promotionnelles visant des diplômés d'aide-soignant. Le conseil régional prend en charge le coût pédagogique de la formation, et l'ANFH prend en charge les frais de déplacement et le remboursement du salaire des stagiaires. « *Le conseil régional souhaitait développer des formations de niveau bac ou inférieur. Parmi les postes dont nos établissements avaient besoin en priorité, cela correspondait à des diplômés d'aide-soignant* », explique Philippe Gosset, délégué régional de l'ANFH Auvergne. Une façon de mettre en commun ses ressources, au bénéfice de l'offre de soins locale

<sup>3</sup> Organisme paritaire collecteur agréé par l'État pour collecter et gérer les fonds de la formation professionnelle continue des entreprises de la branche professionnelle sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif.



### **AIDER LES AGENTS À RÉUSSIR LEUR PREMIÈRE ANNÉE D'ÉTUDE D'INFIRMIER**

VÉRONIQUE DURET, CONSEILLÈRE FORMATION ANFH PACA

L'ANFH Provence-Alpes-Côte d'Azur teste un dispositif d'accompagnement des agents hospitaliers en première année de formation d'infirmier. Son objectif : les outiller, les mettre dans une posture réflexive pour qu'ils ne décrochent pas. Si les études promotionnelles offrent une formidable opportunité d'évolution, se replonger dans ses cours lorsque l'on est déjà dans la vie active peut être difficile. « *Nous avons observé une tendance au décrochage en première année d'études infirmier*, explique Véronique Duret, conseillère formation à l'ANFH Paca. *C'est pourquoi, depuis le mois d'août 2014, nous expérimentons avec les IFSI de Salon-de-Provence et de Montperrin [Aix-en-Provence] l'accompagnement de treize étudiants.* » Ces derniers ont suivi une semaine d'intégration qui a précédé la rentrée en institut de formation. Durant cette

prérentrée, les formateurs du GRETA Provence Arbois, prestataire de l'ANFH, ont aidé les stagiaires à se placer dans une posture de futurs étudiants et professionnels infirmiers. Ils ont dû apprendre ou réapprendre à gérer leur temps, leur stress, à rechercher des informations, à prendre des notes, à analyser leur pratique... Il s'agissait aussi pour eux de trouver la « confiance en soi » nécessaire pour aborder sereinement la rentrée. Une seconde partie de l'accompagnement consiste à coacher individuellement les stagiaires lors d'entretiens organisés tout au long de l'année, et cela en relation avec les formateurs des deux IFSI.



### **LES ÉTUDES PROMOTIONNELLES CONSTITUENT UN ASCENSEUR SOCIAL, POUR LES FINANCER TOUS LES CRÉDITS SONT LES BIENVENUS**

JEAN-FRANÇOIS LANOT, PRÉSIDENT DE L'ANFH

#### **Quelle est la politique de l'ANFH en matière d'études promotionnelles ?**

Nous cherchons bien sûr à les développer et, pour cela, à optimiser les efforts de chacun. Aucun agent reçu à un concours ne devrait en perdre le bénéfice faute de financement. Ces situations ne sont pas simples à gérer car si certains agents se lancent dans l'aventure avec l'aval de leur employeur, d'autres s'y engagent de façon individuelle. Par ailleurs, nous travaillons à la possibilité de permettre aux agents de suivre des études promotionnelles même en l'absence de perspectives de recrutement dans leur propre établissement. Une fois diplômés, ils pourraient par exemple être embauchés au sein d'une autre structure de leur région. Pour les agents soignants de la FPH, le dispositif mis en place par l'ANFH pour le financement

des études promotionnelles constitue un véritable ascenseur social. Son formidable succès nous montre qu'il répond à un très fort besoin.

#### **Comment financer davantage d'études promotionnelles ?**

Nous encourageons notamment les délégations régionales à nouer des partenariats avec les conseils régionaux, les ARS, le Fonds social européen... Tous les crédits sont les bienvenus. Certains acteurs locaux mènent des politiques volontaristes, en faveur des maisons de retraite par exemple. Il ne faut pas hésiter à mettre en commun ses efforts lorsque l'on poursuit le même objectif. Sur le plan national, nous avons récemment voté un abondement de 21 millions d'euros sur trois ans de l'enveloppe dédiée au financement des études promotionnelles.

**MIREILLE STIVALA**, NOUVELLE PRÉSIDENTE DE L'ANFH (CGT).

## Représenter l'ANFH dans toute sa diversité

Mireille Stivala, représentante de la CGT, a été élue présidente de l'ANFH pour l'année 2015. Elle nous parle de ses valeurs et de ses prochaines missions.



### LE PARCOURS DE MIREILLE STIVALA EN 7 DATES

**25 juillet 1966** : naissance.

**Juin 1985** : obtention d'un brevet d'enseignement professionnel, option sanitaire et social.

**Juin 1993** : obtention d'un certificat d'aptitude à la fonction d'aide-soignant (Cafas)

**Depuis novembre 1993** : aide-soignante au centre hospitalier de Sarreguemines (Moselle).

**Depuis juin 2006** : membre de la Commission exécutive fédérale nationale de la santé et de l'action sociale CGT ainsi que membre du Collectif fédéral activité Europe & international. Responsable fédérale de l'activité emploi, qualification et formation professionnelle.

**2009-2014** : membre du conseil d'administration l'ANFH.

**2014** : membre du bureau national de l'ANFH.

### La Lettre de l'ANFH : Pourquoi vous êtes vous engagée pour la formation ?

**Mireille Stivala** : J'ai été sensibilisée à ces questions durant mes premières années de vie active. Un brevet d'enseignement professionnel option sanitaire et social en poche, j'ai eu des difficultés à trouver mon premier emploi. J'ai alors mesuré toute l'importance de la formation professionnelle. Elle a joué un rôle majeur dans ma vie. C'est en me formant au métier d'aide-soignante et que j'ai obtenu l'assurance d'une vie professionnelle stable et épanouissante. J'ai ensuite travaillé sur les questions de formation au sein de mon établissement et à travers des différents mandats syndicaux au niveau national.

### La LDA : Comment appréhendez-vous votre nouvelle fonction ?

**M.S.** : J'aurai bien sûr pour mission de représenter l'ANFH dans toute sa diversité, et non plus uniquement ma composante, la CGT. De mettre en œuvre les décisions de ses instances, de son Assemblée générale, de son Conseil d'administration (CA) et de son bureau national. J'aurai également à cœur de porter

ses valeurs, que je partage. La solidarité, la proximité et le paritarisme, valeurs fondatrices de l'ANFH, font écho à celles du monde hospitalier duquel je viens, ainsi qu'à celles défendues par la CGT. Il est important de se raccrocher à des idées fortes qui rassemblent et fédèrent en cette période économique et sociale difficile. L'exercice de mon métier d'aide-soignante en secteur de psychiatrie a forgé nombre de mes valeurs : la tolérance, l'ouverture à la différence, l'écoute, l'empathie, l'entraide, mais aussi la nécessité d'un travail collectif et pluridisciplinaire, qui garantit un service de qualité.

### La LDA : Quel sera le dossier majeur de votre mandat ?

**M.S.** : Ce sera probablement de mener à bien l'élaboration du projet stratégique de 2015-2019, qui doit être voté lors de l'Assemblée générale du mois de juin. Il visera à poursuivre les travaux entrepris ces dernières années : améliorer l'accès à la formation pour les publics fragiles, aux études promotionnelles, faciliter la formation certifiante et qualifiante pour les filières techniques, logistiques ainsi qu'administratives de catégorie C,

déployer le développement professionnel continu des hospitaliers... Autant de chantiers pour lesquels l'ANFH a pleinement son rôle à jouer et que nous mènerons en tenant compte de l'avis de tous les acteurs de l'Association. Enfin, j'aurai également pour mission de suivre et de porter au quotidien les valeurs et les missions de l'Association, d'être à la disposition de toutes les composantes présentes au sein du CA, du siège, des délégations régionales et des salarié(e)s de l'ANFH qui travaillent collectivement à les faire vivre.

### La LDA : Vous êtes l'une des rares femmes à accéder à la fonction de présidente

**M.S.** : C'est vrai, et je pense que c'est une bonne chose que des femmes aient l'occasion de représenter les agents de la fonction publique hospitalière (FPH), qui sont majoritairement des femmes. Sans parler de parité imposée, la CGT veille en général à proposer dans ses instances des profils en adéquation avec les salarié(e)s du secteur concerné. La catégorie professionnelle à laquelle j'appartiens, la catégorie C, est également celle qui compte le plus d'effectifs au sein de la FPH.