

PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Guide pratique

2025



EPS ERASME

www.eps-erasme.fr

143, avenue Armand Guillebaud
92161 Antony Cedex

☎ 01 46 74 33 99

GH Paul Guiraud

www.gh-paulguiraud.fr

54, avenue de la République BP 20065
94806 Villejuif Cedex

☎ 01 42 11 70 00

Fondation Vallée

www.ch-fondationvallee.fr

7, rue Benserade
94250 Gentilly

☎ 01 41 24 81 00

Introduction du directeur des ressources humaines

La formation tout au long de la vie ne reste pas à l'état de théorie dans la fonction publique hospitalière en général, au sein du groupe hospitalier Paul Guiraud, en particulier. Elle fait l'objet d'un effort financier important pour accompagner les parcours professionnels de chacune et chacun d'entre vous.

Le groupe hospitalier Paul Guiraud a en effet une politique de formation dont il peut être fier. Cette politique évolue afin de mieux répondre à vos besoins, par exemple en recommandant des parcours d'intégration pour les nouveaux professionnels. Elle est aussi un outil de valorisation des compétences et expériences des agents en leur permettant d'être formateur interne.

Ce guide, très complet, a pour objectif de vous faire mieux appréhender les axes qui sous-tendent notre politique de développement des compétences, et les différents dispositifs de formation pouvant être mobilisés dans ce cadre.

Il vous permettra également de disposer d'une vision claire des procédures applicables au sein de l'établissement et de vos interlocutrices au sein du service de la formation continue.

Je vous en souhaite bonne lecture.

Le directeur des ressources humaines,

Jean-François GICQUEL

SOMMAIRE

■ I – AXES ET DISPOSITIFS	04
Les axes du plan de développement des compétences du G H Paul Guiraud.	05
Le cadre juridique de la formation professionnelle continue.	10
Les études promotionnelles.	12
Le compte personnel de formation (C.P.F.) et les projets d'évolution professionnelle.	13
Le dispositif de conseil en évolution professionnelle	17
Modalités d'instruction des demandes de financement d'un projet professionnel, d'une formation universitaire et/ou d'utilisation du Compte Personnel de Formation	19
Le bilan de compétences (B.C.)	20
Le congé de formation professionnel (C.F.P.)	22
La validation des acquis et de l'expérience (V.A.E.)	26
Le développement professionnel continu (D.P.C.)	28
Les parcours de formation recommandés pour favoriser l'intégration.	33
■ II – L'INFRASTRUCTURE	37
Le service de la formation continue.	38
La commission de formation.	39
Les obligations réglementaires de l'employeur en matière de financement de la formation continue.	40
La répartition du budget 2025.	41
L'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (A.N.F.H.).	42
Le recueil des besoins de formation.	43

I. AXES ET DISPOSITIFS

LES AXES DU PLAN DE FORMATION DU GROUPE HOSPITALIER PAUL GUIRAUD

Toutes les formations institutionnelles proposées aux agents du groupe hospitalier Paul GUIRAUD sont regroupées dans le corpus d'actions de formation du groupement hospitalier de territoire (GHT) PsySudParis.

En effet, la coordination des plans de formation a permis d'aboutir à la constitution d'un document commun, chacun des établissements conservant toute latitude pour recourir aux actions répertoriées dans ce corpus et pour mettre en œuvre les formations demandées à titre individuel par les agents dans le cadre des entretiens annuels de formation.

Il s'agit de faire le lien entre les projets des établissements constituant le G.H.T., leur impact sur les activités, la prise en charge des patients, l'emploi et l'évolution des compétences des professionnels. De plus, le développement des compétences a pour but de renforcer l'expertise des professionnels mais aussi de donner des outils nécessaires pour exercer au mieux les activités qui leur sont confiées.

Le présent guide de formation ne comprend donc pas de fiches pédagogiques. Il décrit le cadre de la formation continue dans la fonction publique et la manière dont il est décliné au sein du groupe hospitalier Paul GUIRAUD. Il explicite les axes de formation retenues par le Groupe Hospitalier en fonction de ses orientations stratégiques, de ses besoins, et des aspirations en développement de compétences individuelles et collectives. Il prend également en compte les priorités nationales de formation définies par le ministère chargé de la santé.

L'élaboration du plan de formation ne peut se faire que dans le cadre d'une démarche participative qui vise à identifier auprès de tous les professionnels, les compétences à développer et les objectifs à atteindre.

Ce document fournit également des informations générales sur les dispositifs d'accompagnement des projets de formation en particulier le compte personnel de formation et le conseil en évolution professionnelle, l'organisation du service de la formation continue, le budget de formation, le rôle de l'ANFH et les prestations qu'elle apporte aux établissements. Enfin, figurent en annexe un certain nombre d'informations pratiques sur les inscriptions, la prise en charge des frais et quelques notes de service.

Il s'agit d'un document de référence qui définit le cadre à l'intérieur duquel les agents et les services peuvent recourir au dispositif de formation continue.

L'équipe du service de la formation continue est à votre disposition pour vous apporter les précisions dont vous pourriez avoir besoin et vous accompagner dans vos projets de formation.

Le champ de la formation professionnelle continue

Les objectifs généraux

La formation professionnelle tout au long de la vie vise à permettre à chaque personne indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. C'est un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnel et de la promotion des salariés.

La formation professionnelle a pour objet de

- Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle
- Permettre le maintien dans l'emploi
- Favoriser le développement des compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.
- Contribuer à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.
- Permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour raisons de santé.

Axe N°1 - conforter les acquis professionnels

- Maintenir et réactualiser les connaissances et les savoir-faire professionnels ;
- Développer et enrichir les connaissances et les savoir-faire nécessaires à l'exercice d'une pratique professionnelle en psychiatrie ;
- S'inscrire dans une démarche d'amélioration continue de la qualité, de la sécurité et de la gestion des risques.

Pour ce faire, la formation devra différencier et proposer des situations pédagogiques, pour acquérir des connaissances, des savoir-faire, des savoir-faire relationnels, des mises en situation pour acquérir des pratiques professionnelles et développer la capacité de réflexivité.

Axe N°2 - accompagner l'évolution des compétences

- Favoriser l'intégration des professionnels.
 - Accroître la qualification sur les métiers existants et émergents.
 - Accompagner les mobilités et soutenir l'élaboration des projets d'évolution professionnelles et/ou promotionnels.
 - Proposer des outils et des méthodes de travail aux professionnels.
 - Accompagner les parcours des professionnels.
 - Soutenir l'acquisition du socle de connaissances et de compétences fondamentales à destination des **personnes peu ou pas qualifiées**, pour une formation qui concerne notamment 7 domaines :
 - Savoir communiquer en français
 - Savoir utiliser des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique
 - Savoir utiliser des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique
 - Être apte à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe
 - Travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel
 - Avoir la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie
 - Savoir maîtriser les gestes et postures de base, et respecter des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales, élémentaires.
 - Proposer des **parcours individualisés**, qui partent des compétences du professionnel et lui proposent un chemin pour acquérir celles qui lui manquent en privilégiant le développement et la mise en œuvre de projet singulier.
- L'aménagement d'un parcours professionnel répond à différentes orientations :
- Prévenir les risques d'inadaptation ou d'inaptitude professionnelle.
 - Favoriser l'accès à des emplois exigeants des compétences nouvelles ou correspondant à des qualifications différentes.

- Faciliter la reprise d'activité après une interruption de carrière.
- Accompagner l'élaboration d'un projet pour initier une seconde carrière.

Ces parcours consistent à alterner des actions de formation et des mises en situation sur le poste de travail, avec éventuellement un tutorat. Ils doivent permettre de mesurer l'écart entre les compétences détenues et les compétences requises. Pour ce faire un processus composé d'une méthodologie par étapes, d'une coordination permanente entre les différents acteurs et d'une évaluation finale des compétences acquises par l'agent est mis en œuvre.

Une formation est professionnalisante à condition de préparer les professionnels à acquérir le processus du savoir agir en situation. Quand ils arriveront ou reviendront en situation de travail réel, les agents seront préparés à mettre en œuvre le processus du savoir agir en situation mais devront l'adapter aux caractéristiques spécifiques d'un contexte réel et évolutif (équipements, règlements, collègues, contraintes, environnements, managers...).

La période de professionnalisation permet de « prévenir les risques d'inadaptation des fonctionnaires à l'évolution des méthodes et des techniques et de favoriser leur accès à des emplois exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des qualifications différentes ». Cette période de professionnalisation peut intervenir afin d'aider le professionnel :

- A rester dans son poste actuel en lui permettant de s'adapter aux évolutions du poste et aux nouvelles compétences qui en résultent (logique de requalification),
- A évoluer vers un autre poste (logique de réorientation professionnelle),
- A accéder éventuellement à un nouveau corps de même catégorie A, B, C (logique de réorientation professionnelle),
- A reprendre ses activités après une interruption de carrière (logique de requalification).

Dans cette période, qui ne peut excéder 6 mois, le professionnel alterne des phases d'activité sur son poste actuel ou sur son futur poste et des phases de formation.

Axe N°3 - sensibiliser et informer

- Développer l'information des managers et des professionnels sur les différents dispositifs de formation existants et la possibilité de les mettre en œuvre en relation avec l'évolution des métiers.

Axe N°4 - Faciliter l'acquisition des compétences avec les nouvelles technologies

Il s'agit de développer l'utilisation des **outils numériques** pour certaines formations. En effet, il est possible avec le distanciel et/ou les outils pédagogiques numériques de reproduire et expérimenter des situations de service, de conflits, ou d'autres exemples impliquant la gestion d'expérience plus ou moins difficile, la coopération entre collègues, la relation avec la personne soignée et/ou son entourage. Cela peut se faire en toute discrétion et confidentialité, à l'appui d'un droit à l'erreur.

La simulation est une technique pédagogique qui confronte les apprenants à des situations proches du réel. Employée dans le domaine de la santé, elle favorise l'apprentissage du travail en équipe, essentiel au développement d'une culture de sécurité commune par tous les professionnels. Partager les savoir-faire en simulation en santé pour renforcer l'apprentissage et améliorer les pratiques professionnelles.

Les **Serious Games** sont avant tout une nouvelle forme d'apprentissage avec des outils pédagogiques ludiques pour les apprenants avec des objectifs professionnels clairs et définis à atteindre.

Axe N°5 - Accompagner l'amélioration de la qualité de vie au travail

La formation est un lieu de confrontation, d'échanges, de repérage de nouvelles pratiques, de veille sur les pratiques professionnelles, les organisations du travail, les méthodes et outils de travail.

L'enjeu de la formation est de permettre le renforcement de la sécurité des professionnels. Cette stratégie s'appuie également sur la prévention de la souffrance au travail. **Accompagner les professionnels au changement et améliorer la détection des risques psychosociaux** en organisant des actions de sensibilisation sur les risques de Burn Out.

Les équipes d'encadrement seront accompagnés dans leurs activités de management bienveillant qui favorise la participation.

Axe N°6 - Accompagner la mise en œuvre du DPC

- C'est un dispositif qui associe **l'analyse des pratiques professionnelles (A.P.P.)** et **l'acquisition ou l'approfondissement de connaissances et de compétences** (partie cognitives) **afin d'améliorer les pratiques de soins.**
- **Une démarche d'amélioration continue**, commune à toutes les professions de santé. Le D.P.C. permet une mutualisation des pratiques professionnelles et favorise le décloisonnement entre les professionnels de santé.
- **Une obligation individuelle** s'inscrivant dans une démarche collective : tout professionnel de santé doit participer à un programme de D.P.C.

L'INFORMATION DES STAGIAIRES

Le service de formation est tenu de mettre à disposition du stagiaire avant son inscription, les documents suivants :

- **La liste des prérequis pour la formation**

Une action de formation efficace est également dépendante de la bonne définition des prérequis en amont. Quel niveau de connaissances et de compétences les apprenants ont-ils avant de commencer leur apprentissage ? Quelles exigences requiert cette formation ?

- **Les objectifs et le contenu de la formation**

Les objectifs de formation correspondent aux attentes générales en terme de résultats. Quel est le but de cette formation ? Que souhaitez-vous que les stagiaires sachent ou soient capables de faire après cette formation qu'ils ne savent pas aujourd'hui ?

- **Les dates et horaires des sessions de formation**

- **Les modalités d'évaluation**

Avant toute session de formation, le formateur détermine son **objectif**, c'est-à-dire la montée en compétences souhaitée pour le groupe de stagiaires concernés. Il est recommandé de faire un état des lieux de leurs connaissances et aptitudes déjà acquises.

Ensuite, après la formation, il convient de procéder à une évaluation dans le temps, c'est d'ailleurs la raison pour laquelle on parle souvent de deux types d'évaluation de formation

L'évaluation de la formation à chaud, correspondant au niveau 1 (voire parfois au niveau 2) du modèle Kirk Patrick. Il est plus compliqué de mesurer, à ce stade, l'impact réel des compétences transmises sur

l'exécution des missions des participants. Elle se focalise donc plutôt sur d'autres aspects, tels que la nature des connaissances acquises, l'organisation, la valeur du formateur, les outils pédagogiques employés, etc. Cette évaluation a pour objet de récolter le ressenti immédiat des collaborateurs quant à la qualité de la formation.

L'évaluation de la formation à froid, se rapportant plus au niveau 3 du modèle Kirk Patrick. Celle-ci vise à jauger la mise en application concrète au travail des compétences acquises, et donc les conséquences, *in fine*, de la formation sur l'efficacité globale de l'entreprise. Cette évaluation s'opère plus par le biais d'une analyse des performances du salarié et de l'atteinte de ses objectifs, généralement lors de l'entretien professionnel et de formation mené par l'encadrement.

- **Le règlement intérieur du service de la formation continue**
- **Les coordonnées du service de la formation continue**

LE CADRE JURIDIQUE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Le décret n°2008-824 du 21 août 2008 instaure la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (F.P.T.L.V.) dans la Fonction Publique Hospitalière (F.P.H.). Il détermine **huit catégories d'actions de formation issues** :

☞ **1 Les actions de formation professionnelle initiale.**

☞ **2 Les actions de développement des connaissances et d'acquisition de compétences.**

2°a : Adaptation immédiate au poste de travail ☞ « Le professionnel en a besoin maintenant pour tenir son poste ».

2°b : Adaptation à l'évolution prévisible des emplois ☞ « Le professionnel en a besoin pour développer un niveau de connaissances et/ou de compétences pour exercer et/ou se maintenir dans l'emploi ».

2°c : Acquisition et/ou développement de connaissances et de compétences
☞ « Elargir, approfondir ses compétences, son expertise ».

☞ **3 Les actions préparant aux examens et concours** ☞ « Se préparer à une promotion de grade, à un changement de corps ».

☞ **4 Les actions relatives à la promotion professionnelle** : Actions de formation permettant l'obtention de diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la Santé.

☞ **5 Les actions de conversion** permettant d'accéder à des emplois exigeant une nouvelle qualification ou de nouvelles activités professionnelles.

☞ **6 Le Congé de Formation Professionnelle (C.F.P.).** ☞ Réaliser un projet professionnel de formation.

☞ **7 Le Bilan de Compétences (B.C.).** Il est réalisé par un organisme spécialisé, habilité par l'A.N.F.H. Il permet à l'agent d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou de formation. Les résultats du Bilan de Compétences sont confidentiels.

- Les motivations : ce que j'aime faire,
- Les compétences : ce que je sais faire (savoirs, savoir-faire et savoir-faire relationnel),
- Les aptitudes : ce que je suis capable d'apprendre à faire (aptitudes cognitives, physiques, psychomotrices, sensorielles, traits de personnalité).

☞ **8 La Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.).** C'est un droit individuel à l'initiative du professionnel, en vue de faire reconnaître son expérience afin d'obtenir tout ou, une partie d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification.

la loi 2019-828 du 6 août 2019 art.64 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière

Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires. Il favorise leur développement professionnel et personnel, facilite leur parcours professionnel, leur mobilité et leur promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants. Il permet l'adaptation aux évolutions prévisibles des métiers. Il concourt à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées.

Les fonctionnaires peuvent être tenus de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par les statuts particuliers.

Ils peuvent également bénéficier de périodes de professionnalisation comportant des actions de formation en alternance et leur permettant soit d'exercer de nouvelles fonctions au sein d'un même corps ou cadre d'emplois, soit d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois. Ils bénéficient, lorsqu'ils accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement, de formations au management.

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.

La loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 Extrait de l'art.110

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.... Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations. Peuvent être mobilisés en complément du compte les autres dispositifs de formation auxquels son titulaire peut prétendre.

L'OBLIGATION DE CERTIFICATION QUALITE

Articles L6316-1 à 5 et R 6316-1 à 7 du code du travail

Depuis le 1^{er} janvier 2022, pour bénéficier de financement publics ou mutualisés, les prestataires d'actions de développement des compétences doivent avoir la **certification Qualiopi** délivrée par un organisme accrédité par le Cofrac ou une instance de labellisation habilitée par France compétences, sur la base de critères définis par décret et d'un référentiel national de certification.

LES ETUDES PROMOTIONNELLES

La promotion promotionnelle permet aux professionnels d'obtenir un diplôme ou un certificat du secteur sanitaire et social dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle et de favoriser la promotion interne.

L'arrêté du ministère chargé de la santé du 23 novembre 2009 modifié fixe la liste des diplômes et certificats éligibles aux études promotionnelles.

Durant ses études, le professionnel reste en position d'activité. Il est tenu de signer un contrat d'engagement de servir pour une durée égale au triple de celle de la formation, dans la limite de cinq ans maximum à compter de l'obtention de son diplôme.

Pour être admis au cycle préparatoire d'un concours et/ou bénéficier du financement des études promotionnelles pour préparer un diplôme, les professionnels concernés doivent se présenter aux épreuves de présélection (IFAS, IFSI, IFCS, IPA) ou à la commission d'instruction pour les autres études promotionnelles organisées par le Groupe Hospitalier Paul Guiraud.

Liste des diplômes et certificats du secteur sanitaire et social acquis en fin d'études promotionnelles

Diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture ; Diplôme d'Etat d'aide-soignant ;
Diplôme d'Etat d'infirmier ; Diplôme d'Etat de sage-femme ;
Diplôme d'Etat de masseur-kinésithérapeute ; Diplôme d'Etat d'ergothérapeute ;
Diplôme d'Etat de psychomotricien ; Certificat de capacité d'orthophoniste ;
Diplôme d'Etat de pédicure-podologue ; Certificat de capacité d'orthoptiste ;
Diplôme d'Etat de manipulateur d'électroradiologie médicale ;
Diplôme d'Etat de technicien en analyses biomédicales ;
Diplôme d'Etat de puéricultrice ; Diplôme d'Etat d'infirmier anesthésiste ;
Diplôme d'Etat d'infirmier de bloc opératoire ; Diplôme d'Etat d'infirmier en pratique avancée ;
Diplôme de cadre de santé ; Diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social ;
Diplôme d'Etat d'assistant de service social ; Diplôme d'Etat de moniteur-éducateur ;
Diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé ; Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé ;
Diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport ;
Diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants ;
Diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale et familiale ;
Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale ;
Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport ;
Brevet d'Etat d'animateur technicien de la jeunesse et de l'éducation populaire ;
Diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière ; Diplôme d'assistant de régulation médicale.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) ET LES PROJETS D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

1- Qu'est-ce que le Compte Personnel de Formation ?

Le **compte personnel de formation (C.P.F.)** a pris le relais du droit individuel à la formation (D.I.F.) depuis le **1er janvier 2017**. Il concerne l'ensemble des agents de la fonction publique, fonctionnaires, stagiaires et contractuels.

Il peut être utilisé à l'initiative de l'agent dans le cadre de **la construction de son projet professionnel**.

Ces droits prennent la forme d'une dotation d'heures qui peuvent être mobilisées pour suivre une formation et en obtenir le financement. **Chaque agent public peut consulter ses droits sur l'espace numérique dédié « moncompteformation.gouv.fr »**, géré par la Caisse des Dépôts et Consignations à l'attention de tous les actifs.

Les droits acquis dans le secteur privé sous forme d'une dotation financière peuvent être convertis en heures sous certaines conditions.

2- Comment est alimenté le compte personnel de formation ?



Les modalités de mise en œuvre de ces règles.

Les agents publics qui occupent un emploi de niveau équivalent à la catégorie C et qui ne possèdent pas un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du Répertoire National des Certifications Professionnelles (C.A.P., B.E.P.) bénéficient d'une **alimentation majorée des droits au titre du C.P.F.** L'alimentation du compte se fait à hauteur de **cinquante heures maximum par an** et le **plafond est porté à quatre-cents heures (majoration de 50h/an)**.

Le CPF peut être mobilisé pour **prévenir l'incapacité**. Un agent dont l'état de santé est tel qu'il risque d'être déclaré inapte à l'exercice de ses fonctions (incapacité qui peut résulter d'une difficulté physique ou psychologique) doit pouvoir anticiper cette échéance et construire au plus tôt un projet d'évolution professionnelle. L'accès à la formation doit dans ces circonstances être favorisé. Si les droits qu'il a

acquis au titre du C.P.F. ne lui permettent pas d'accéder à la formation visée pour mettre en œuvre son projet d'évolution professionnelle, l'agent peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires, **dans la limite de cent cinquante heures**. La détermination du nombre d'heures accordé en supplément par l'employeur s'effectue au regard du projet d'évolution professionnelle de l'agent et des besoins requis par la formation envisagée. Le cas échéant, cet abondement peut être utilisé pour plusieurs actions de formation qui s'inscrivent dans un même projet d'évolution professionnelle. Pour bénéficier de ce crédit supplémentaire, l'agent concerné doit présenter un avis formulé par le médecin du travail. Cet avis ne porte pas sur le projet d'évolution professionnelle de l'agent. Il doit attester que l'état de santé de l'agent, compte tenu de ses conditions de travail, l'expose à un risque d'inaptitude à terme dans l'exercice de ses fonctions.

Lorsque la durée de la formation est supérieure aux droits acquis au titre du C.P.F., l'agent concerné peut, avec l'accord de son employeur, consommer par anticipation des droits non encore acquis.

L'utilisation des droits par anticipation s'effectue dans la limite des droits que l'agent est susceptible d'acquérir au titre des deux prochaines années. L'alimentation des droits de l'année s'effectuant en année n+1. Pour les agents publics recrutés par contrat à durée déterminée, elle ne peut dépasser les droits restant à acquérir au regard de la durée du contrat en cours. La durée totale utilisée grâce à cette disposition ne peut dépasser le plafond de 150 heures et de 400 heures le cas échéant, selon le niveau de diplôme de l'agent.

3- Comment mobiliser le Compte Personnel de Formation ?

Le C.P.F. est mobilisé à l'initiative de l'agent pour la préparation et la mise en œuvre d'un **projet d'évolution professionnelle**. Ce projet peut s'inscrire dans le cadre de la préparation d'une future mobilité, d'une promotion ou reconversion professionnelle. Peut être considérée comme répondant à un projet d'évolution professionnelle toute action de formation qui vise à **accéder à de nouvelles responsabilités**.

Le C.P.F. peut être utilisé pour accéder à un diplôme, un titre professionnel ou une certification, mais la démarche doit nécessairement répondre à un objectif d'évolution professionnelle. L'obtention d'un diplôme qui ne s'inscrirait dans aucune perspective professionnelle ne peut être considérée comme éligible au C.P.F.

L'agent doit présenter son projet d'évolution professionnelle en formalisant une demande qui détaille la nature de son projet, la motivation, l'objectif poursuivi, les fonctions visées, les compétences, le diplôme ou la qualification à acquérir, le recours ou non à un accompagnement de conseil en évolution professionnelle. Le programme et la nature de la formation visée mentionnent si la formation est diplômante, certifiante ou professionnalisante ainsi que les prérequis nécessaires. D'autre part figure le nombre d'heures requis, le calendrier et le coût de la formation.

La mobilisation du C.P.F. fait l'objet d'un accord entre le fonctionnaire et l'administration. La demande est instruite par une commission qui prend en considération la nature de la formation envisagée, son financement, ainsi que son calendrier.

Elle se prononce notamment au regard des priorités suivantes dont l'ordre n'implique pas entre elles une hiérarchie :

Pour l'aider à élaborer son projet d'évolution professionnelle et identifier les actions nécessaires à sa mise en œuvre, **l'agent à la possibilité de solliciter un accompagnement personnalisé** afin d'affiner son projet et d'étudier les modalités d'accompagnement les plus adaptées. Cet accompagnement peut être assuré en interne par un **conseiller en évolution professionnel formé à cet effet** ou au sein de l'Association Nationale de la Formation permanente du personnel Hospitalier (A.N.F.H.).

4- Pour quelles actions de formation pouvez-vous solliciter le Compte Personnel de Formation ?

Dans la fonction publique, le C.P.F. ne peut être mobilisé qu'en appui à la **mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle**.

Le C.P.F. est un levier qui doit permettre aux agents publics de construire leur parcours professionnel. Cet objectif se traduit notamment par un large accès à la formation, y compris aux formations qui se situent en dehors du contexte professionnel de l'agent.

La formation peut avoir pour objet d'acquérir un diplôme, un titre ou tout autre certificat de qualification professionnelle inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles, ou à l'inventaire mentionné à l'article L.335-6 du code de l'éducation nationale (formation courte qui permet d'obtenir un certificat de compétences. Le RNCP recense pour sa part des certificats de qualification correspondant à des formations plus longues.

Ces listes sont consultables sur le site <http://www.cncp.gouv.fr>.

L'acquisition du socle de connaissances et de compétences fondamentales à destination des **personnes peu ou pas qualifiées**, pour une formation relevant du socle de connaissances et de compétences (qui concerne notamment la communication en français, les règles de calcul et de raisonnement mathématique, etc...).

Une action de formation, un accompagnement ou un bilan de compétences, permettant de **prévenir une situation d'inaptitude** à l'exercice des fonctions (cf. article 5 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017) ;

Une action de formation ou un accompagnement à la **validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.) au vue d'acquérir** un diplôme, un titre ou une certification inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (R.N.C.P.) ;

Suivre une action de formation de **préparation aux concours et examens**.

La situation individuelle du professionnel et **le contexte du projet** sont également pris en considération dans l'examen de la demande (préparation d'une future mobilité, d'une promotion professionnelle, d'une reconversion professionnelle, d'un changement de fonction publique).

La formation peut avoir pour objet d'acquérir un diplôme, un titre ou tout autre certificat de qualification professionnelle inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles, ou à l'inventaire mentionné à l'article L.335-6 du code de l'éducation nationale (formation courte qui permet d'obtenir un certificat de compétences. Le R.N.C.P. recense pour sa part des certificats de qualification correspondant à des formations plus longues.

Ces listes sont consultables sur le site <http://www.cncp.gouv.fr>.

Le C.P.F. étant construit pour soutenir les projets d'évolution professionnelle, les actions sollicitées au regard d'un projet relevant d'une activité principale apparaissent d'évidence comme prioritaires par rapport aux actions présentées en vue d'une activité accessoire.

Les formations dont l'objet est l'adaptation de l'agent aux fonctions qu'il exerce au moment de sa demande ne sont en revanche **pas éligibles** à l'utilisation des droits relevant du C.P.F. Ces formations relèvent des obligations de l'employeur au titre de l'accompagnement de la qualification de ses agents aux exigences des métiers et des postes de travail. Les formations suivies préalablement ou parallèlement à la prise de poste suite à une procédure de recrutement doivent être considérées comme en dehors du champ d'éligibilité du C.P.F.

En ce qui concerne **les formations au permis de conduire**, pour les agents publics. (Cf. décret 2017-273 du 02 mars 2017).

NB : Si cette formation est demandée dans le cadre d'un **projet d'évolution professionnelle** par un agent, et qu'il apparaît que l'obtention du permis de conduire est une nécessité pour l'activité professionnelle envisagée, il appartient à l'employeur d'examiner cette demande au regard des disponibilités financières et des priorités qui ont pu être définies.

5- Comment les frais de formation sont-ils pris en charge ?

L'employeur prend en charge les **frais pédagogiques** dans le cadre de l'utilisation du C.P.F., il peut également prendre en charge les **frais annexes**.

S'il est constaté que tout ou partie de la formation n'a pas été suivie sans motif valable (avis médical, etc...), l'employeur peut demander le remboursement des frais qu'il a engagés (frais pédagogiques et frais annexes le cas échéant).

Une **commission d'instruction des demandes** instruit chaque demande de formation formulée au titre du compte personnel de formation. Les membres de la commission vérifient que la formation souhaitée est en adéquation avec **le projet d'évolution professionnelle** de l'agent ou que l'agent dispose bien des prérequis exigés pour suivre la formation. Si ce n'est pas le cas, il peut être proposé à l'agent de

rencontrer le conseiller en évolution professionnelle, afin de l'aider à préciser sa demande et de lui proposer, éventuellement, des mesures complémentaires ou alternatives d'accompagnement.

LE DISPOSITIF DE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

1- Définition et finalités du conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle constitue pour chaque actif une opportunité de faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, d'élaborer, de formaliser et de mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle, l'insertion, le développement des compétences, la certification professionnelle, la mobilité interne ou externe, la reconversion, la transition professionnelle, la reprise ou création d'activité, etc. Il contribue, tout au long de la vie active de la personne, à améliorer sa capacité à faire ses propres choix professionnels et à évoluer, notamment par l'accroissement de ses aptitudes, le développement de ses compétences et l'accès à de nouvelles qualifications professionnelles. **Arrêté du 29 mars 2019 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L.6111-6 du code du travail.**

2- Modalités de mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle à Paul Guiraud

Le conseil en évolution professionnelle est prodigué dans un **esprit d'impartialité et de neutralité**, en respectant l'**initiative de la personne**. Cette démarche, vise à faire le point sur sa situation, ses perspectives et son évolution professionnelle. C'est un processus d'appui à l'élaboration et la concrétisation d'un projet d'évolution professionnelle. C'est une offre de service **gratuite et confidentielle** capable de répondre à la diversité des situations et à la singularité des parcours. C'est une relation d'accompagnement personnalisée, pour toute personne en questionnement sur sa situation actuelle et/ou son avenir professionnel, un cheminement, un processus dynamique de Co-construction.

Le conseiller en évolution professionnelle doit jouer un rôle de « **facilitateur** », reposant sur sa capacité à être à l'écoute de la personne et à la soutenir dans la définition et la réalisation de son projet.

Le conseiller doit notamment être en mesure : de dresser un état des lieux des atouts de la personne, de ses motivations et de ses capacités d'adaptation. D'explicitier les objectifs poursuivis, d'identifier et d'ajuster avec la personne la stratégie envisagée. Aider le professionnel dans la conduite de son projet, à capitaliser ses expériences.

Pour l'aider à élaborer son projet d'évolution professionnelle et identifier les actions nécessaires à sa mise en œuvre, **l'agent a la possibilité de solliciter un accompagnement personnalisé** afin d'affiner son projet et d'étudier les modalités d'accompagnement les plus adaptées. Cet accompagnement peut être assuré par Madame GARCIA Sandrine

Il est nécessaire de prendre rendez-vous auprès du service de la formation continue :

☎ GARCIA Sandrine, Responsable du service poste 70 54

☎ GAILLARD Ségolène Adjointe au responsable de formation poste 74 32

☎ FURIA Véronique, Assistante administrative de formation poste 73 96

☎ TREMENT Laurence, Assistante administrative de formation poste 72 63

☎ CHABOT Christophe, Gestionnaire de données Poste 72 64

Courriel : formationcontinue@gh-paulguiraud.fr

Cet accompagnement personnalisé peut également être assuré par l'association nationale de la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH). **3 rue Ferrus 75014 PARIS Tel. : 01 53 82 87 88**
iledefrance@anhf.fr
www.anfh.fr/ile-de-france

3- Cadre juridique du conseil en évolution professionnelle

En janvier 2017, le Conseil en Evolution Professionnelle s'applique à la fonction publique.
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 :
« 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. »

Dans 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 tout au long de la vie. :
« L'agent bénéficie, s'il le souhaite, préalablement au dépôt de sa demande, d'un accompagnement personnalisé afin d'élaborer son projet professionnel et d'identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre. Ce conseil est assuré par un conseiller formé à cet effet au sein de son administration, son établissement. Ou par les organismes mentionnés à l'article L. 6111-6 du code du travail ».

Dans le chapitre II Accompagnement des agents dans leurs projets d'évolution professionnelle du **Décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle. : Art.8-**
« Le plan individuel de développement des compétences consiste en la conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions concourant à la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent. Il vise à réduire l'écart entre compétences attendues et compétences détenues. L'agent peut bénéficier d'un accompagnement pour son élaboration ainsi que sa mise en œuvre »

MODALITES D'INSTRUCTION DES DEMANDES DE FINANCEMENT D'UN PROJET PROFESSIONNEL, D'UNE FORMATION UNIVERSITAIRE ET/OU D'UTILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Chaque demande de formation formulée au titre des formations universitaires, d'un projet professionnel et/ou de l'utilisation du Compte Personnel de Formation, donne lieu à une instruction approfondie par une commission. Les membres de la commission vérifient que la formation souhaitée est en adéquation avec **le projet d'évolution professionnelle** de l'agent ou que l'agent dispose bien des prérequis exigés pour suivre la formation.

Qui sont les membres de la commission d'instruction des demandes ?

- Le directeur des Ressources Humaines ou son représentant(e)
- La coordonnatrice générale des soins ou son représentant(e)
- La responsable du service de la formation continue
- La conseillère en évolution professionnelle
- La directrice des instituts de formation ou son représentant(e)
- Des représentants des directions auxquelles appartiennent les agents demandeurs peuvent être sollicités en tant que besoin.

Quand transmettre la demande ?

- Date limite de dépôts des demandes : MI-MAI commission : JUIN
- *Une seconde session pourra éventuellement être organisée en novembre (envoi des dossiers mi-octobre)*

Comment transmettre la demande ?

- Dépôt de la demande et de **1 exemplaire** du projet d'évolution professionnelle auprès du service de la formation continue entre 8 h 30 et 16 h
OU
- par courriel sur l'adresse « formationcontinue@gh-paulguiraud.fr »

BILAN DE COMPETENCES

Quels sont les objectifs du bilan de compétences ?

Il permet : d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ; de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ; d'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?

Les fonctionnaires et contractuels des trois catégories peuvent prétendre au bilan de compétences. Et ce, dans les trois versants de la fonction publique : territoriale, Etat et hospitalière. Le bilan de compétences se déroule sur 24 heures. Un agent peut réaliser plusieurs bilans de compétences dans sa vie professionnelle, dès lors qu'ils sont espacés d'au moins cinq ans, Certains agents publics peuvent bénéficier d'un accès prioritaire au bilan de compétences. Voici lesquels :

- Les agents appartenant à un corps de catégorie C et n'ayant pas de baccalauréat
- Les agents en situation de handicap et bénéficiant de l'obligation d'emploi
- Les agents, après avis du médecin du travail, considérés comme particulièrement exposés, compte tenu de leur situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle

Depuis le décret du 22 juillet 2022, les agents ayant un accès prioritaire ont droit à un congé de formation de 72 heures pour effectuer leur bilan de compétences. Il peut réaliser un bilan de compétences tous les 3 ans

Comment est mis en œuvre le bilan de compétences ?

Dans la fonction publique hospitalière, toutes les demandes de bilan de compétences sont examinées et financées par l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH).

Le bilan de compétences est mis en œuvre, **à l'initiative de l'agent sur son temps de travail**, dans le cadre d'un congé pour Bilan de compétences.

Le Bilan de compétences est réalisé par un prestataire choisi par l'agent. Pour pouvoir être financé, le prestataire devra obligatoirement être certifié Qualiopi

Lors d'un financement ANFH, les prestataires s'engagent à suivre les orientations nationales validées par les instances de l'ANFH.

Concernant les modalités de prise en charge des Bilan de Compétences :

18 h minimum de face à face pour 24h de bilan,

Format mixte distanciel / présentiel : minimum 8h de présentiel pour 24h de bilan

Les demandes de financement de Bilan de Compétences sont soumises à validation de prise en charge par le Comité Territorial de l'ANFH. Celle-ci peut accepter ou refuser une demande au vu du respect des orientations nationales, régionales fixées en instances et des budgets disponibles. Le plafond de prise en charge est de 2 000€.

Les dossiers de demande de financement sont déposés par les agents auprès des équipes territoriales de l'ANFH et dont un volet est complété par le prestataire choisi par l'agent

Le bilan de compétence peut également se dérouler **en dehors du temps de travail**. Dans ce cas, l'employeur n'est pas informé de la démarche et l'ANFH peut prendre en charge les frais pédagogiques et éventuellement les frais de déplacement.

Comment se déroule un bilan de compétences ?

La durée du bilan de compétences se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Le bilan comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

Une phase préliminaire a pour objet de : d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire, de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin, de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

Une phase d'investigation permet au bénéficiaire : soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de : s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation, recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels, prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan. Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

LE CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)

Le congé de formation professionnelle (CFP) permet aux agents de réaliser un projet personnel de formation en vue d'une reconversion, ou d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles. Cette démarche individuelle de l'agent est accessible à l'ensemble des agents titulaires et non titulaires. L'autorisation d'absence administrative sollicitée auprès de l'établissement employeur permet à l'agent de suivre une action de formation professionnelle de son choix.

L'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH) gère les cotisations au 0,2 % (CFP/VAE/BC) des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics qui financent les CFP. Les instances paritaires territoriales examinent les demandes de financement en commission (consulter l'espace internet de la délégation territoriale pour se renseigner sur les dates de commissions).

Qui peut bénéficier d'un congé de formation professionnelle ?

Pour prétendre à un CFP, l'agent doit :

- Etre en position d'activité. Est donc exclue la personne en congé thérapeutique, en congé de fin d'activité, en disponibilité (sauf à être réintégrée avant son départ en congé de formation professionnelle) ...
- Justifier de 3 années de services effectifs (ou l'équivalent pour les agents à temps partiel) dans la fonction publique hospitalière.
- Choisir une action de formation répondant aux priorités et critères définis par le Conseil d'Administration (CA) de l'ANFH.

Il faut compter un délai d'environ 6 mois entre la constitution d'un dossier de CFP et la décision du Comité Territorial (CT) de l'ANFH.

Afin de favoriser votre évolution professionnelle, vous bénéficiez d'un **accès prioritaire au congé de formation professionnelle** si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- Vous appartenez à un corps : Ensemble de fonctionnaires soumis à un même ensemble de règles, appelé statut particulier, fixé par décret, et ayant vocation à occuper les mêmes emplois catégorie C et vous n'avez pas le baccalauréat
- Vous êtes en situation de handicap bénéficiaire de l'[obligation d'emploi](#)
- Il est constaté, après avis du médecin du travail, que vous êtes particulièrement exposé, compte tenu de votre situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle

Vous pouvez également demander à bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour vous aider à élaborer et mettre en œuvre votre projet professionnel.

À savoir Si vous avez suivi une préparation aux examens et concours de la fonction publique sur votre temps de travail, vous ne pouvez pas obtenir de congé de formation professionnelle dans les 12 mois qui suivent la fin de cette préparation.

Quelle est la durée du congé de formation professionnelle ?

La durée du congé de formation professionnelle est fixée à **3 ans maximum pour l'ensemble de la carrière**.

Cette durée maximale est de **5 ans si vous êtes dans l'une des situations suivantes** :

- Vous appartenez à un corps : Ensemble de fonctionnaires soumis à un même ensemble de règles, appelé statut particulier, fixé par décret, et ayant vocation à occuper les mêmes emplois catégorie C et vous n'avez pas le baccalauréat
- Vous êtes en situation de handicap bénéficiaire de [l'obligation d'emploi](#)
- Il est constaté, après avis du médecin du travail, que vous êtes particulièrement exposé, compte tenu de votre situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle

Le congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti au long de la carrière en stages qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées.

Quels sont les effets du congé de formation professionnelle sur la carrière de l'agent ?

Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps de service.

Pendant votre congé de formation professionnelle, vous conservez vos droits à congés annuels : vous pouvez les prendre pendant votre congé de formation professionnelle, notamment pendant les périodes de vacances scolaires. Dans ce cas, votre congé de formation professionnelle est suspendu pendant les périodes de congés annuels.

En cas de maladie ou de maternité, le congé de formation est également suspendu et vous êtes rémunéré selon les règles habituelles applicables pendant ces congés. Le temps passé en congé de formation professionnelle est pris en compte pour la retraite.

Quels sont les impératifs à respecter au cours et à la fin du congé ?

À la fin de chaque mois et lors de votre reprise du travail, vous devez remettre à votre administration employeur une attestation de présence en formation délivrée par l'organisme de formation.

En cas d'absence sans motif valable, il est mis fin à votre congé et vous devez rembourser les indemnités perçues.

À la fin de votre congé de formation, vous devez travailler dans la fonction publique (d'État, territoriale ou hospitalière) pendant une période égale à 3 fois celle pendant laquelle vous avez perçu des indemnités.

Si vous êtes dans l'une des situations suivantes, vous devez travailler dans la fonction publique pendant 36 mois maximum :

- Vous appartenez à un corps : *Ensemble de fonctionnaires soumis à un même ensemble de règles, appelé statut particulier, fixé par décret, et ayant vocation à occuper les mêmes emplois* catégorie C et vous n'avez pas le baccalauréat
- Vous êtes en situation de handicap bénéficiaire de [l'obligation d'emploi](#)
- Il est constaté, après avis du médecin du travail, que vous êtes particulièrement exposé, compte tenu de votre situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle

Vous pouvez être dispensé de cette obligation de rester travailler dans la fonction publique par votre administration employeur.

Si vous n'êtes pas dispensé de cette obligation de servir et si vous quittez la fonction publique avant la fin de votre engagement, vous devez rembourser les indemnités perçues au prorata du temps de service non effectué.

Que se passe-t-il à la fin du congé ?

À l'issue de votre congé de formation, vous reprenez dans votre établissement d'origine un emploi correspondant à votre grade ou, si vous êtes contractuel, un emploi de niveau équivalent à celui que vous occupiez avant votre congé.

Textes de loi et références

Code de la Fonction Publique : Article L422-1

Code de la Fonction Publique : Article L423-15

[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. Articles 1,1-2, 30 à 36-1](#)

Dernière mise à jour des données de ce texte : 25 juillet 2022

[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](#)

L'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (A.N.F.H.), organisme paritaire collecteur Agréé (O.P.C.A.), assure la gestion du financement du congé de formation professionnelle.

Les agents qui souhaitent en bénéficier remplissent un dossier de demande de financement. Celui-ci est soumis au Comité de Gestion Régional qui examine notamment très attentivement la lettre de motivation. Afin de vous aider à élaborer ce document, voici des éléments qui pourront vous aider à exposer votre projet (deux pages, dactylographiées de préférence).

VOTRE PARCOURS

Retracer succinctement votre parcours professionnel et de formation, votre situation actuelle, le poste occupé, votre ancienneté dans la fonction publique hospitalière, ...

VOTRE PROJET

Quelle est l'origine de votre projet ? qu'est ce qui a guidé votre réflexion ?

Quelles actions préalables avez-vous réalisées (formations suivies, bilan de compétences, sources d'informations, professionnels rencontrés, recherches effectuées, ...) ? Comment avez-vous été accompagné dans ce choix ?

Vous pourrez aussi décrire vos motivations, votre connaissance du métier et les qualités personnelles nécessaires à son exercice, si vous envisagez une reconversion.

VOTRE FORMATION

Choix de l'organisme : Avez-vous rencontré plusieurs organismes de formation ? Pourquoi ce choix (lieu, coût, contenu pédagogique, diplôme ou certificat délivré, lien avec votre projet) ?

Remarque : si votre formation dure plus de 24 mois ou est supérieure à 14 000 € précisez les moyens envisagés pour financer les charges supplémentaires (moyens personnels, établissement, autre organisme). Si la formation se réalise hors Ile de France, expliquez les raisons de ce choix.

VOS PERSPECTIVES APRES LA FORMATION S'IL S'AGIT D'UNE RECONVERSION

Que ferez-vous à l'issue de la formation ? Quelles seront éventuellement les étapes qui restent à accomplir pour finaliser votre projet ? Indiquer les débouchés possibles : le métier est-il présent dans le bassin de l'emploi ? Comment allez-vous procéder pour trouver un emploi dans ce nouveau métier ? Dans quel secteur d'activité et dans quel type d'entreprise pensez-vous l'exercer. Quelles seront les évolutions possibles ? Pour une création d'entreprise : avez-vous réalisé des études préalables (lieu d'installation, études de marché, ...) ? Quel statut envisagez-vous pour la création de votre entreprise, quelles démarches avez-vous effectuées auprès des différents organismes ?

LA VALIDATION DES ACQUIS ET DE L'EXPERIENCE (VAE)

Modification des règles encadrant le dispositif de la VAE

Publié le 23 décembre 2022

La [loi n°2022-1598 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi](#) modifie les règles encadrant le dispositif de la VAE.

La loi prévoit notamment d'élargir l'accès à la VAE en simplifiant les étapes du parcours. Elle crée également un service public de la VAE.

Cette page sera mise à jour dès publication des décrets précisant les conditions d'application de la loi.

Dans l'attente, les informations présentées sur cette page restent d'actualité.

La validation des acquis de l'expérience est une mesure qui permet à toute personne, quels que soient son âge, son niveau d'études ou son statut, **d'obtenir, en totalité ou en partie, un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle** inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La seule condition requise est d'avoir exercé une activité d'une durée d'un an au minimum en rapport avec le contenu de la certification, du diplôme visé.

Autrement dit, une VAE peut permettre de changer d'emploi, de faire reconnaître ses compétences, de s'inscrire à un concours ou encore d'évoluer professionnellement notamment en obtenant une promotion.

Constitution du dossier de demande

En premier lieu, constituer un **dossier de recevabilité**.

Pour cela, téléchargez le [cerfa 12818](#) **demande de diplôme ou de titre délivré par la VAE** au nom d'un ministère (formulaire livret de recevabilité disponible en bas de la démarche) ou demandez-le auprès de l'organisme qui délivre le titre ou le diplôme souhaité.

Fournir ensuite le dossier complet à l'organisme compétent qui statue sur la recevabilité de la candidature.

Si la candidature est déclarée recevable, le candidat à ensuite la possibilité de se faire accompagner pour **établir le dossier de validation** dans lequel sont décrits les activités principales qu'il exerce ou a exercées, leurs contextes d'exercice et les ressources mobilisées.

Cet accompagnement est une aide à trois niveaux :

- La mise en forme du dossier de validation ;
- Une préparation à l'entretien avec le jury ;
- Eventuellement une mise en situation professionnelle.

Validation de la candidature, une fois le dossier remis à l'organisme compétent, celui-ci se réunit en jury. Il peut convoquer le candidat à un entretien et faire une demande de mise en situation professionnelle si besoin.

Le jury peut alors décider :

- **La validation totale** : cela permet d'obtenir le titre ou le diplôme désiré ;
- **La validation partielle** : dans ce cas, le jury préconise un complément de formation pour certaines compétences qui feront l'objet d'un contrôle supplémentaire ;
- **Le refus de validation**. Le jury estime que les conditions ne sont pas remplies pour l'obtention du titre ou du diplôme.

La décision du jury est communiquée au candidat par courrier, par le chef d'établissement d'enseignement supérieur ou le centre certificateur.

Notez que vous pouvez :

- **Obtenir une aide financière** auprès de votre employeur, de l'organisme paritaire collecteur agréé (ANFH) ou du conseil régional ;
- **Bénéficier de congés pour préparer votre VAE**. La durée de ce congé ne peut excéder 24h de temps de travail par validation.

Le portail vae.gouv.fr

www.vae.gouv.fr

France VAE, le réseau des dispositifs académiques de validation des acquis de l'expérience professionnelle

www.francevae.fr

LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU (DPC)

Le programme de Développement Professionnel Continu (D.P.C.) est un dispositif de formation initié par la loi H.P.S.T. n° 2009-879 du 21 juillet 2009 et adapté par la loi de modernisation de notre système de santé du 27 janvier 2016.

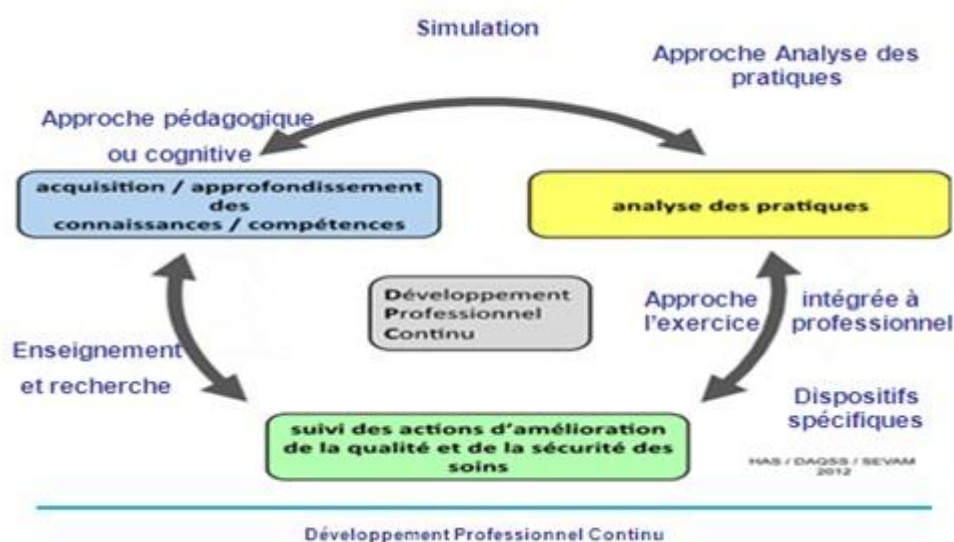
Cinq objectifs pour un dispositif unique :

- L'analyse des pratiques professionnelles,
- Le perfectionnement des connaissances,
- L'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins,
- La prise en compte des priorités de santé publique,
- La maîtrise médicalisée des dépenses de santé.

C'est un dispositif qui associe **l'analyse des pratiques professionnelles (A.P.P.)** et **l'acquisition ou l'approfondissement de connaissances et de compétences** (partie cognitives) **afin d'améliorer les pratiques de soins**.

C'est une démarche d'amélioration continue, commune à toutes les professions de santé. Le D.P.C. permet une mutualisation des pratiques professionnelles et favorise le décroisement entre les professionnels de santé.

C'est une obligation individuelle s'inscrivant dans une démarche collective : tout professionnel de santé doit participer à un programme de D.P.C.



Qui est concerné ?

Les professions médicales :

- MEDECINS
- PHARMACIENS
- CHIRURGIENS-DENTISTES
- SAGES-FEMMES

Les professions paramédicales :

Filière soignante

- INFIRMIER(E)
- I.B.O.D.E.
- I.A.D.E.
- PUERICULTRICE
- AIDE-SOIGNANT(E)
- AUXILIAIRE DE PUERICULTURE

Filière médicotechnique

- PREPARATEUR EN PHARMACIE
- MANIPULATEUR EN ELECTORADIOLOGIE
- TECHNICIEN DE LABORATOIRE MEDICAL
- AUDIO PROTHESISTE
- OPTICIEN LUNETIER

Filière de rééducation

- ERGOTHERAPEUTE
- PSYCHOMOTRICIEN(NE)
- DIETETICIEN(NE)
- ORTHOPHONISTE
- ORTHOPTISTE
- PEDICURE PODOLOGUE
- MASSEUR KINESITHERAPEUTE

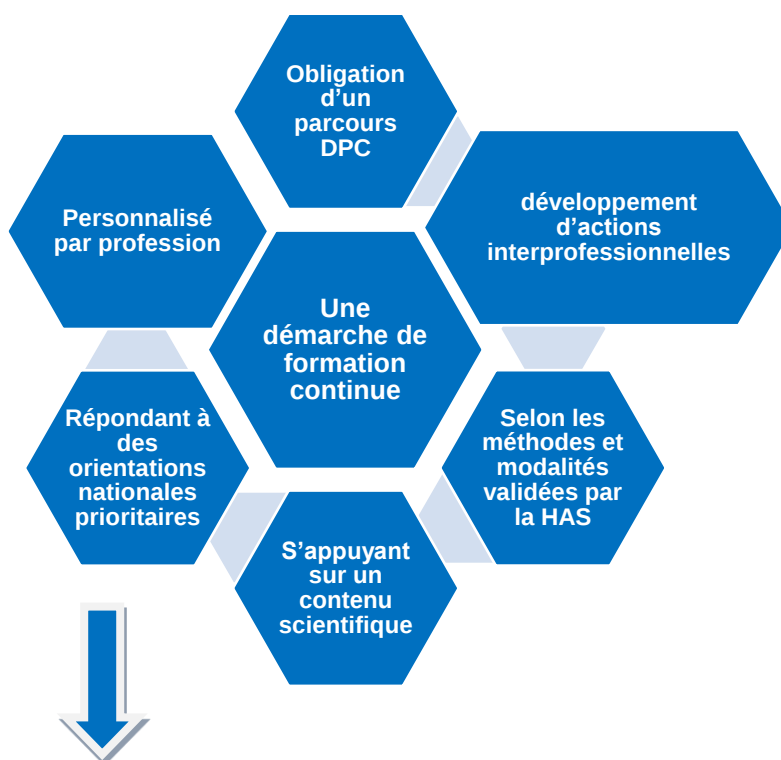
Métiers de l'appareillage

- ORTHOPROTHESISTE
- ORTHOPEDISTE-ORTHESISTE
- PODO-ORTHESISTE
- EPITHESISTE
- OCULISTE

Le D.P.C. devrait ainsi permettre le développement d'actions interprofessionnelles médicales - paramédicales.



Qu'est-ce qu'un programme de D.P.C. ?



L'Arrêté du 31 juillet 2019 définit les orientations pluriannuelles prioritaires du Développement Professionnel Continu des professionnels de santé pour les années 2023-2025.

Quel financement ?

Le D.P.C. est financé dans le cadre des contributions versées par les établissements au titre de la formation continue :

2,1 %	Plan de Formation,
0,60 %	Etudes Promotionnelles,
0,20 %	Congé de Formation Professionnelle.

Quel est le rôle de l'établissement ?

- Elaborer chaque année deux plans de D.P.C. : un pour les professionnels paramédicaux et un pour les médecins.
- S'assurer du respect de l'obligation de D.P.C. pour les professionnels paramédicaux qu'il emploie.
- Contribuer au financement du D.P.C. de son personnel.
- Réaliser lui-même des actions répondant à la définition d'un programme de D.P.C. en se faisant enregistrer comme organisme de D.P.C.

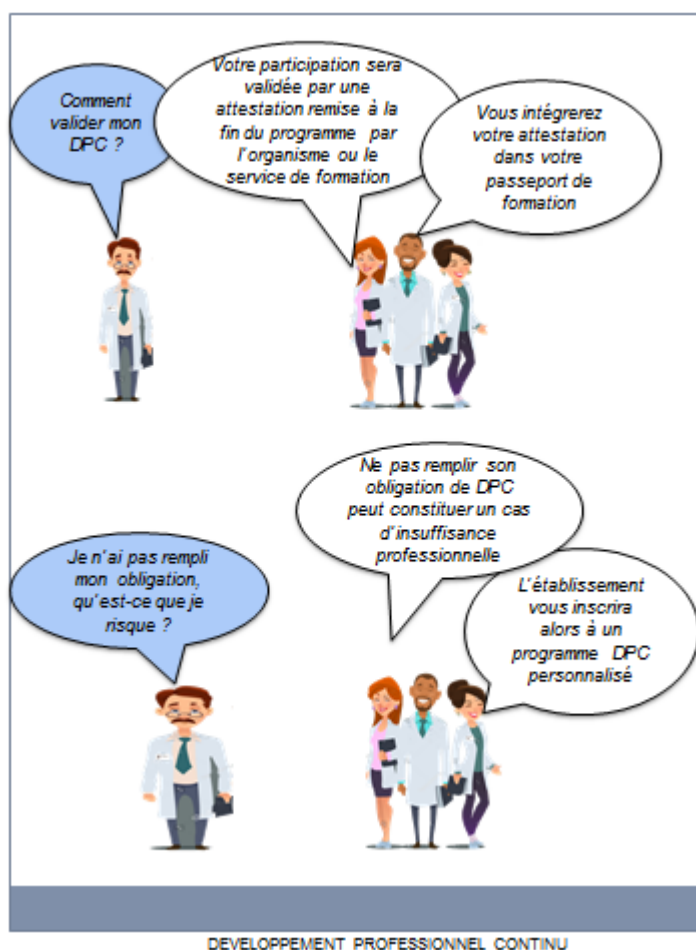
Pour élaborer et conduire le plan DPC sur le GHPG, un groupe de travail a été constitué. Ses organes de pilotage ont pour missions principales :

- ⇒ Accompagner le déploiement des thématiques DPC en programmes DPC
- ⇒ Appuyer la mise en œuvre des programmes DPC pour les professionnels et fournir les éléments de traçabilité aux services concernés.
- ⇒ Travailler en concertation avec tous les professionnels de l'établissement susceptibles d'apporter un éclairage sur les thématiques retenues. A cette fin, des rencontres sont programmées avec les chefs et les cadres de pôle pour recenser les actions de formation et de diffusion de connaissances réalisées au sein du pôle et potentiellement éligibles en programmes DPC.

Le groupe opérationnel vous propose ce triptyque afin de vous aider à comprendre la démarche du DPC.



DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU



Toute personne intéressée qui souhaite participer à l'élaboration d'un programme D.P.C. ou au travail du groupe opérationnel est invitée à contacter la formation continue :

☎ Par téléphone :

Ligne directe : 01 42 11 74 43

Par mail : formationcontinue@gh-paulguiraud.fr

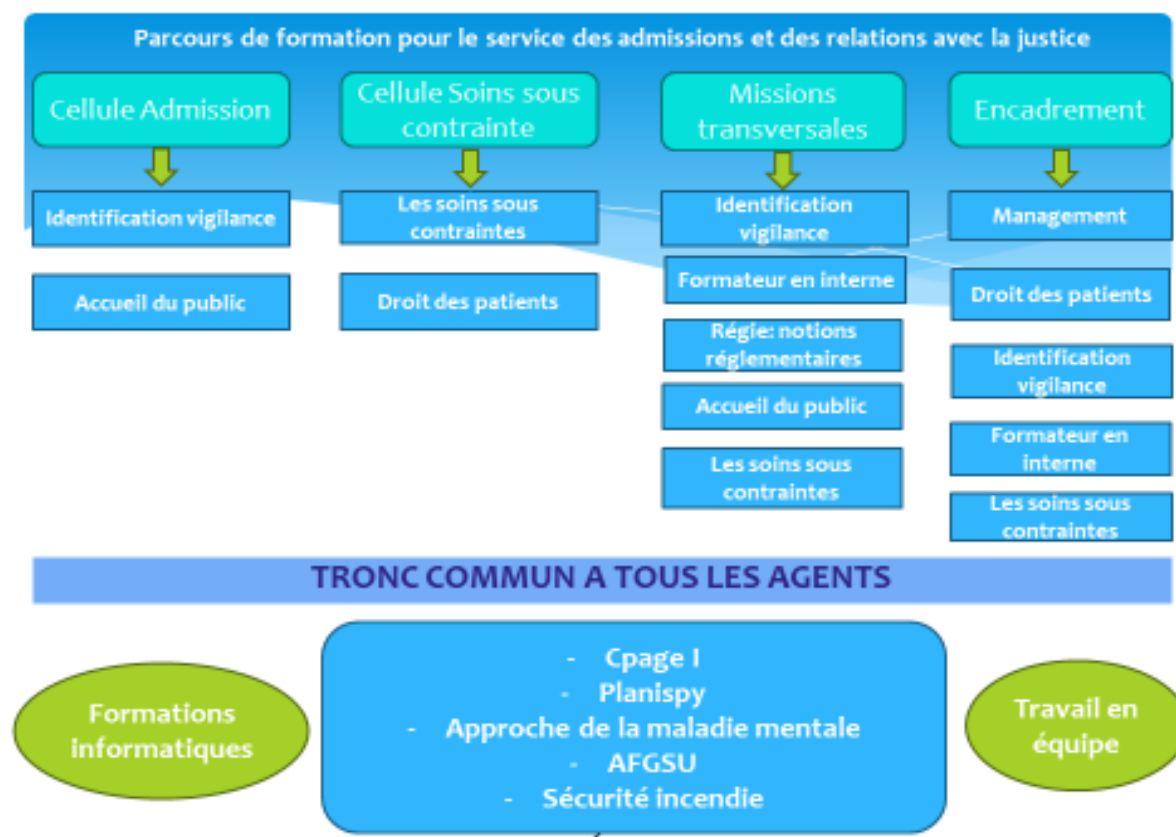


LES PARCOURS DE FORMATION RECOMMANDES **POUR FAVORISER L'INTEGRATION**

Il peut s'agir d'accompagner l'intégration d'un agent nouvellement recruté, qui change de poste ou d'équipe de travail, ou qui reprend une activité après une interruption de carrière.

Les parcours de formation visent à aider les nouveaux arrivants à s'intégrer à une organisation de travail, à s'adapter à un contexte d'exercice professionnel ou à acquérir des compétences spécifiques nécessaires au poste.





Concernant l'intégration des professionnels soignants, les parcours proposés tiennent compte des axes du projet de soins 2023-2027

Parcours de formation recommandé pour les I.D.E

Cœur de métier

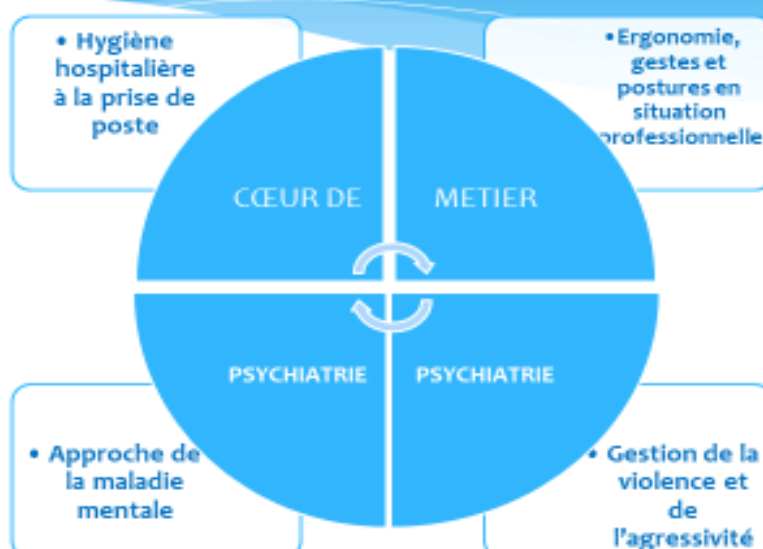
- Le circuit du médicament et sécurisation de l'administration
- Actualisation et renforcement des connaissances en psychiatrie
- La responsabilité juridique des soignants

Spécificités de la psychiatrie

- Conduire des entretiens à visée thérapeutique
- L'isolement, les soins intensifs en psychiatrie
- Prise en charge de la douleur

- Prévention du risque suicidaire
- Législation des soins sous contraintes
- Les bases en addictologie

Parcours de formation recommandé pour les A.S.H.Q.



Parcours de formation recommandé pour les A.S.

Cœur de métier

- Ergonomie, gestes et postures en situation professionnelle
- La juste distance dans la relation d'accompagnement
- Actualisation et renforcement des connaissances somatiques

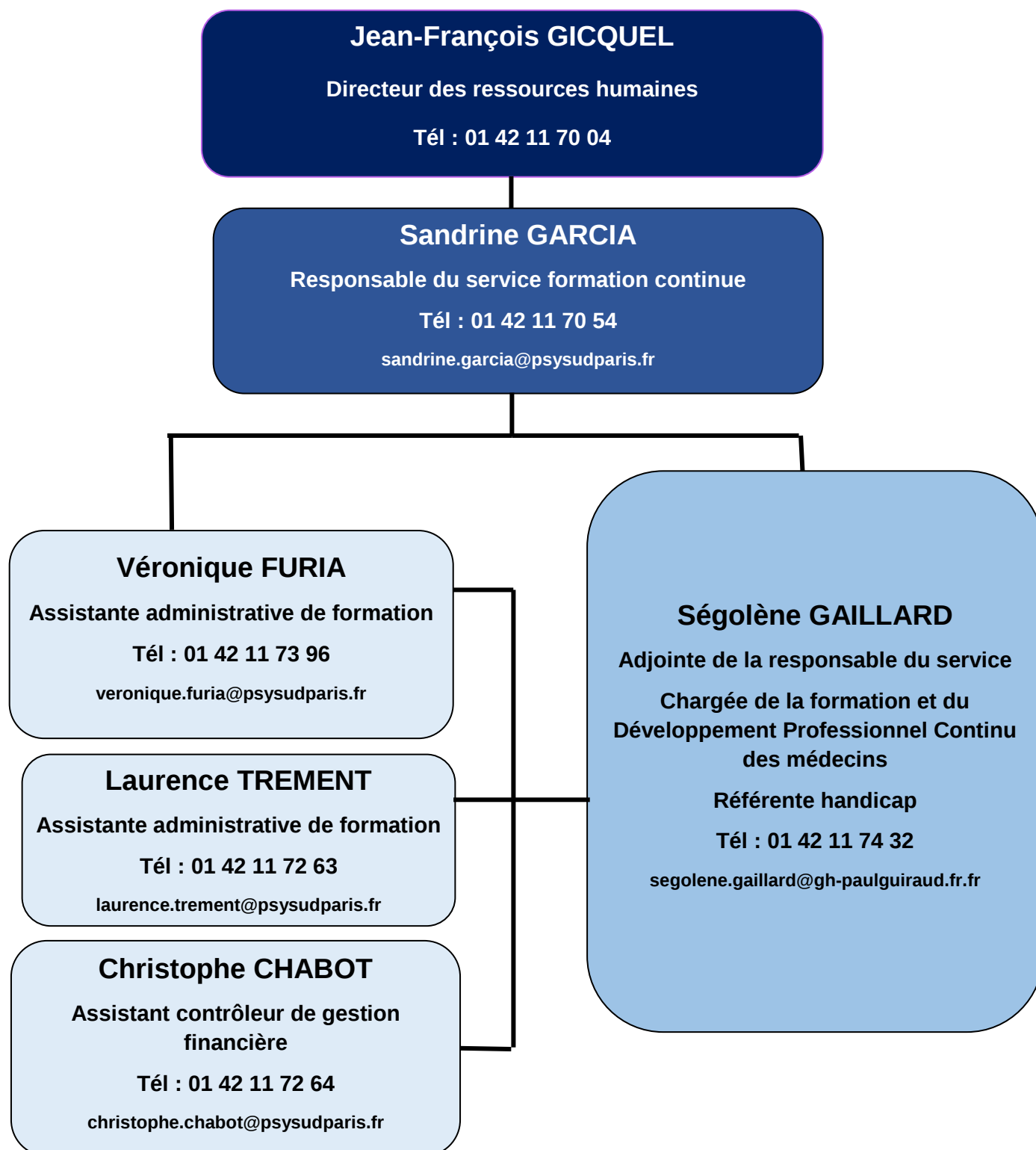
Spécificités de la psychiatrie

- Connaissances de la maladie mentale
- Être aide-soignant(e) en psychiatrie
- Evaluation de la douleur

- Gestion de la violence et de l'agressivité
- Isolement, soins intensifs en psychiatrie et la dimension thérapeutique
- Prévention du risque suicidaire

II. L'INFRASTRUCTURE

LE SERVICE DE LA FORMATION CONTINUE



Portail intranet : Onglet « **S'INTÉGRER** » puis « **FORMATION CONTINUE** »
formationcontinue@gh-paulguiraud.fr

Portail internet : <https://www.gh-paulguiraud.fr/>

LA COMMISSION DE FORMATION

La Commission de la formation consultative de Paul Guiraud est présidée par le directeur des ressources humaines, qui établit son ordre du jour. Elle est composée de la coordonnatrice générale des soins, de la directrice des instituts de formation, d'un représentant de la direction qualité, de quatre représentants du personnel siégeant au comité social d'établissement, et de l'équipe du service de la formation continue.

Cette commission de formation se réunit au minimum trois fois par an. Elle a une fonction de concertation en ce qui concerne l'élaboration et le bilan du plan de formation émanant de l'avis du Comité social d'Etablissement.

Membres de la commission de formation

- Le directeur des ressources humaines ou son représentant.
- La coordonnatrice générale des soins ou son représentant.
- La directrice des instituts de formation,
- Un représentant de chaque direction
- La responsable du service de la formation continue,
- Tous les membres de l'équipe du service de la formation continue,
- Les représentants du personnel des syndicats : CGT, FO, UNSA, SUD.

OBLIGATIONS REGLEMENTAIRES DE COTISATION DE L'EMPLOYEUR

2,1% au minimum du montant des rémunérations (article 10 du décret du 21 août 2008)

0,6% du montant des rémunérations pour le F.M.E.P. (Financement des études relevant de la promotion professionnelle),

0,2% du montant des rémunérations pour le financement du C.F.P. (Congé de Formation Professionnelle).

0,20% de la masse salariale Fonds Mutualisé Le Congé de Formation Professionnelle Le Bilan de Compétences La Validation des Acquis de l'Expérience	Répartition de la cotisation du 2,1% de la masse salariale			0,60% de la masse salariale Fonds Mutualisé des Etudes Promotionnelles (F.M.E.P.)	
	87% gestion régionale		13% gestion nationale		
	83%	4%	7,1% Financement Mutualisé Fonds de Qualification et Compte Personnel de Formation (FQ&CPF)		5,9% Frais de Gestion Nationale Accès aux actions de formation A.N.F.H.
	Plan de formation	Enveloppe régionale			
	Actions de formation du plan	Accès aux actions de formation A.N.F.H.			

Budget prévisionnel pour 2025

*** Cotisation employeur**

2,1% de la masse salariale

▪Taux de retour prévisible de 83%

1 330 000€

*** Financement F.M.E.P.**

Financement mutualisé des études relevant de la promotion professionnelle

0,6% de la masse salariale

*** Financement du Congé de Formation Professionnel, les Bilans de Compétences et la Validation des Acquis de l'Expérience**

Financement mutualisé 0,20% de la masse salariale

LES ETABLISSEMENTS NE GERENT PAS CES FONDS DIRECTEMENT : MUTUALISATION A.N.F.H.

TABLEAU PREVISIONNEL DE L'ENGAGEMENT BUDGETAIRE POUR L'ANNEE 2025

Cotisation employeur versée à l'A.N.F.H. 2,1% de la masse salariale ■Taux de retour PREVISIBLE de 83% soit ☞ 1 330 000 €	
BUDGET 0000 PLAN DE FORMATION 2025	
Adaptation immédiate au poste de travail « <i>Le professionnel en a besoin maintenant pour tenir son poste.</i> »	☞ 9% du budget 119 700 €
Adaptation à l'évolution prévisible des emplois « <i>Le professionnel en a besoin pour développer un niveau de connaissances et/ou de compétences pour exercer et/ou se maintenir dans l'emploi</i> »	☞ 9% du budget 119 700 €
Acquisition et/ou développement de connaissances et de compétences. « <i>Elargir, approfondir ses compétences, son expertise.</i> » (C.U., D.U, Master universitaire...)	☞ 5% du budget 66 500 €
Participation aux présentations et travaux de recherches (Conférences, colloques...)	☞ 1% du budget 13 300 €
Les actions préparant aux examens et concours. « <i>Se préparer à une promotion de grade, à un changement de corps</i> ». (Directeur des soins, Attaché d'administration, Adjoint des cadres, Assistante médico-administrative...)	☞ 3% du budget 39 900 €
Soutenir les dynamiques des projets d'évolution professionnelle Evaluation et diagnostic individualisés Réactualisation des connaissances en français et mathématiques •Le compte personnel de formation (C.P.F.)	☞ 4% du budget 53 200 €
Enveloppes de pôle Formations individuelles pour les pôles, les directions, les colloques, analyse des pratiques, les psychologues Formations avec le projet du pôle ou actions du 2b ou 2c	☞ 17 % du budget 226 000 € PMN = 194 000€ Psychologues = 20 000 € Assistante Service Social = 11 000 €
Les actions relatives à la promotion professionnelle : Actions de formation permettant l'obtention de diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la Santé.	☞ 52 % du budget Financement des études promotionnelles sur le budget de formation pour les rentrées 2025 = 700 000 € (dont 300 000 € en 2025 + 400 000 € à réserver pour coût 2026)

L'ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION PERMANENTE DU PERSONNEL HOSPITALIER (A.N.F.H.)

L'ANFH, organisme paritaire collecteur Agréé (O.P.C.A.), assure la gestion et la mutualisation des fonds versés par les établissements au titre de la formation continue.

L'ANFH propose une offre de formations importante qui connaît un développement continu en particulier dans le cadre du programme régional Ile-de-France :

POUR ACCEDER AU PROGRAMME REGIONAL ANFH 2024-2025

Portail intranet : Onglet « **S'INTEGRER** » puis « **FORMATION CONTINUE** »

<http://portail.ch-pgv.fr/node/235>

Portail internet : <https://www.gh-paulguiraud.fr/>

L'ANFH finance le congé de formation professionnelle, les projets établis dans le cadre du compte personnel de formation.

Le conseil d'administration de l'ANFH a souhaité renforcer la mutualisation des fonds de l'A.N.F.H. et améliorer la lisibilité des actions en faveur de la qualification et de la certification.

Dans ce cadre, le Fonds de Qualification & Compte Personnel de Formation (F.Q.&C.P.F.) a été institué afin de participer à la prise en charge des dossiers C.P.F. des agents des établissements adhérents.

Les compteurs C.P.F. des agents sont alimentés en heures.

La prise en charge d'une demande doit être analysée au regard d'un **projet d'évolution professionnelle**.

La mobilisation des heures C.P.F. est à l'initiative individuelle de l'agent mais **nécessite l'accord de son employeur**.

L'établissement est « **garant** » que la demande de prise en charge vient bien en appui d'un projet professionnel et doit s'assurer des droits C.P.F. des agents.

Il appartient à l'établissement de prioriser les demandes en fonction des priorités institutionnelles.

Pour Télécharger un dossier CFP, Bilan de compétences et VAE : <https://www.anfh.fr/ile-de-france/services-aux-agents>

LE RECUEIL DES BESOINS EN FORMATION

