Textes à consulter

- la loi du 16 juillet 1971, portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente ;
- l'accord national interprofessionnel (ANI) du 20 septembre 2003, relatif à la formation tout au long de la vie ;
- la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, adoptée par le parlement sur la base du texte précédent et faisant de la formation professionnelle pour les salariés « une obligation nationale » ;
- le protocole d'accord du 25 janvier 2006 relatif à l'amélioration des carrières dans la fonction publique ;
- le protocole d'accord du 21 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- dans la FPH, le protocole d'accord du 19 octobre 2006, prévoyant des dispositions sur la formation professionnelle des agents de la fonction publique hospitalière ;
- la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007, dont le chapitre Ier reprend un certain nombre de dispositions du code du travail et du statut général des fonctionnaires consacrées à la formation professionnelle.

Les arrêtés d'application du décret FTLV, accompagnés d'une circulaire, sortiront dans les prochains mois pour permettre la mise en œuvre de la réforme.

Pour plus d'information

www.sante-jeunesse-sports.gouv.fr, rubrique « Fonction publique hospitalière » (accès par thèmes)
www.anfh.asso.fr
www.fonction-publique.gouv.fr

Contact
Ministère de la santé, de la jeunesse, des sports et de la vie associative
Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS), bureau de la formation et de l'exercice des professions paramédicales et des personnels hospitaliers (P1)

Conception DHOS/DICOM - avril 2008

Photo : Jacques Grison

La formation dans la fonction publique hospitalière : un dispositif accessible tout au long de la vie

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DE LA SANTÉ, DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

L'hôpital est confronté à de nouveaux défis : adaptation des organisations et de la gestion, réforme des modes de financement, évolution des modes de prise en charge des patients, des techniques et des métiers, évaluation des pratiques professionnelles, toutes concourant à une meilleure efficience du système de santé.

Dès lors, la formation représente un enjeu collectif pour les établissements de la fonction publique hospitalière (FPH).

Les possibilités d'évolution professionnelle et d'accès à la formation de tous les agents doivent être développées selon une politique stratégique et prospective : il s'agit d'introduire, tout au long de la carrière des personnels, des perspectives à moyen et à long termes dans le cadre, plus global, de la gestion individuelle et collective des compétences et des métiers.

Le choix a été fait d'élaborer un nouveau texte, lisible et cohérent : le décret du 5 avril 1990 est ainsi abrogé.

Photo : Jacques Grison

Le décret FTLV (formation tout au long de la vie)

Le décret met en œuvre la quasi-totalité des mesures prévues par les protocoles du 25 janvier, du 19 octobre et du 21 novembre 2006 et déclinée dans la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007.
L'ambition d'une formation professionnelle tout au long de la vie traduit la volonté des pouvoirs publics de mettre en œuvre une série d'outils rénovés ou nouveaux.
Ainsi, la plupart des dispositifs déjà existants dans le décret de 1990 font l'objet de mesures plus avantageuses pour l'agent et pourront, sous certaines conditions, être réalisées pour toute ou partie hors du temps de travail.

Le texte instaure **8 nouvelles typologie d'actions** composant la formation professionnelle tout au long de la vie. Il modifie la construction du plan de formation, en créant les dispositifs et les outils suivants :

- le droit individuel à la formation (DIF) ;
- les périodes de professionnalisation ;
- le congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- le congé pour bilan de compétences ;
- le passeport formation ;
- l'entretien formation.

Le décret permet ainsi des évolutions notables :

- une refonte de la gestion continue basée sur la proximité, l'individualisation, le co-investissement, l'évaluation ;
- une nouvelle gouvernance du plan de formation, avec une catégorisation selon la finalité des actions de formation ;
- le développement du mixage des dispositifs et des financements, pour concevoir des parcours de professionnalisation s'appuyant sur une politique de gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC).

Le nouveau dispositif de formation tout au long de la vie permettra d'offrir à tous les acteurs hospitaliers des parcours professionnels plus riches. Parallèlement, les établissements de la FPH disposeront d'une palette d'outils au service d'un objectif réaffirmé de qualité du service rendu aux usagers et d'une politique de formation développée, soutenue par un organisme paritaire agréé : l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH).