

Plan de formation : informations pratiques

Il regroupe des actions de formation retenues par l'établissement en fonction de ses orientations stratégiques et de ses besoins en développement de compétences. Les orientations de formation déterminées comme prioritaires par les directions sont en lien avec le projet d'établissement : projets social, médical et de soins, évolutions et conformités réglementaires, priorités nationales de formation et plan de santé publique (prévention des addictions, des risques psychosociaux, des TMS... ; plans Cancer, Plans Alzheimer...)

Les actions de formation inscrites au plan de formation (y compris les actions relevant de la promotion professionnelle) sont financées par le prélèvement de 2,1 % des rémunérations inscrites à l'EPRD¹, collecté par un OPCA². Pour le personnel hospitalier non médical l'ANFH.

Le plan de formation est au service de la GPMC³ car les perspectives démographiques, l'évolution des missions et des moyens du service public rendent nécessaire les anticipations en matière de ressources humaines. Plus que jamais, l'adaptation des besoins quantitatif et qualitatif en termes d'emplois doit s'appuyer sur une politique de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences.

Le plan de formation est résolument tourné vers l'adaptation immédiate au poste de travail ou à l'évolution prévisible des emplois ainsi qu'au développement ou l'acquisition de nouvelles connaissances ou compétences⁴.

Les projets de formation relevant du plan de formation comprennent des actions à l'initiative de l'établissement, il s'agit le plus souvent de formations collectives (projets institutionnels, projets polaires et de services) et des demandes à l'initiative de l'agent (demandes individuelles, Validation des Acquis de l'Expérience, Droit Individuel à la Formation, Bilan de Compétences, Congé de Formation Professionnelle).

La formation professionnelle est un dispositif, et ce quelle que soit sa forme ou sa durée, qui contribue à stabiliser, à améliorer, à développer ou à acquérir des compétences tant au niveau individuel que collectif.

1 En [droit administratif français](#), un **état des prévisions de recettes et de dépenses** (EPRD) est un document qui, pour un [exercice comptable](#) donné, estime les recettes et les dépenses prévisibles.

2 **Organisme Paritaire Collecteur Agréé**. Un **organisme paritaire collecteur agréé** (par l'État), est une structure [associative](#) à gestion [paritaire](#) qui collecte les contributions financières des [entreprises](#) qui relèvent de son champ d'application dans le cadre du financement de la [formation professionnelle continue](#) des salariés des entreprises du secteur privé ou du secteur public.

3 **Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences** ou **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences**.

4 Cette notion s'est beaucoup développée ces dernières années dans le monde du travail et de la formation (initiale et continue). Agir avec compétence, c'est gérer un ensemble de situations professionnelles grâce à la combinaison et la mobilisation d'un ensemble de ressources pertinentes : connaissances, aptitudes, qualités...

Les projets et les actions de formation proposés sont au service du professionnel et de l'établissement qui l'emploie. L'équipe de la formation est disponible et à l'écoute de chacun pour répondre au mieux à vos besoins.

La pédagogie, mise en œuvre dans les formations, privilégie :

- une conduite coopérative basée sur l'écoute et le respect des participants et de leur parcours professionnel.
- des stratégies pédagogiques variées qui permettent de répondre aux profils d'apprentissage des stagiaires.
- des méthodes pédagogiques « actives » où l'expérience de chacun est prise en compte. Les stagiaires sont considérés comme « acteurs » de leur formation et à ce titre participent activement, selon leur fonction et leurs capacités, aux ateliers et aux temps d'expression prévus à cet effet.
- des apports théoriques et/ou techniques centrés sur les pratiques ou les activités professionnelles des participants.

Nos formations sont construites pour satisfaire les obligations de Développement professionnel continu des professionnels de santé du Centre Hospitalier de Niort et de leurs collègues des autres établissements (structures de santé, EHPAD, structures médico-sociales ou socio-éducatives...), du secteur libéral ou du secteur associatif.