

DIRECTION CENTRALE DU SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES : *sous-direction ressources humaines ; bureau politique de formation.*

CIRCULAIRE N° 17049/DEF/DCSSA/RH/PF relative au schéma directeur de la formation continue d'adaptation à l'emploi du service de santé des armées 2008-2010.

Du 23 octobre 2007

NOR D E F E 0 7 5 2 4 3 6 C

Référence :

Instruction n° 4000/DEF/DCSSA/RH/ENS/3 du 7 février 2002 (BOC, 2002, p. 1486. ; BOEM 620-4.1.2.2, 621-4.4.3).

Pièce(s) Jointe(s) :

Une annexe.

Texte abrogé :

Circulaire n° 2290/DEF/DCSSA/RH/PFR du 8 février 2006 (BOC/PA 14, 2006, texte 1.).

Référence de publication : BOC N°30 du 30 novembre 2007, texte 28.

Préambule.

La formation continue d'adaptation à l'emploi (FCAE) participe à l'actualisation des compétences, à l'acquisition de nouvelles compétences, à l'adaptation aux nouveaux emplois, aux changements de filières et à l'optimisation du soutien des forces.

Le présent schéma directeur concerne l'ensemble du personnel de la fonction santé, qu'il soit militaire ou civil. Pour cette dernière catégorie, les procédures fixées par la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) s'appliquent en priorité. Cependant, les formations nécessaires aux besoins du service et communes aux deux statuts sont accessibles à cette catégorie de personnel. Le personnel en formation initiale ou de cursus est directement géré par son organisme de formation hormis pour les formations inhérentes à la sécurité.

La FCAE du personnel doit permettre l'adéquation entre l'emploi tenu et les compétences attendues à l'issue de la formation, selon les besoins du service. Elle doit permettre à chaque acteur au niveau individuel, mais aussi collectif, de disposer des compétences nécessaires à sa pratique professionnelle.

La FCAE constitue le principal moyen d'atteindre l'objectif du plan stratégique du service de santé des armées (P3SA) : « assurer la satisfaction des besoins en métiers au moyen de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC), en cohérence avec la logique statutaire ».

Le pilotage de la fonction formation nécessite quant à lui, une connaissance des moyens à investir par axe de formation au regard du besoin et du personnel bénéficiaire de la formation.

L'école du Val-de-Grâce (EVDG), direction de l'enseignement et de la formation du service de santé des armées, est chargée de la mise en œuvre du présent schéma directeur de la FCAE.

Le schéma directeur pour les années 2008, 2009 et 2010 est fondé sur des axes orientés compétence, priorisés en fonction des besoins du service de santé des armées (SSA).

Ces axes ont vocation à être déclinés par l'EVDG en catalogue d'actions de formations. Ce catalogue tiendra compte des besoins exprimés par les autorités d'emploi (Unité opérationnelle et chefs d'établissements). Des responsables de domaines de compétences seront, par ailleurs, désignés afin d'assurer une fonction de veille.

1. LES OBJECTIFS.

Le maintien et l'acquisition des compétences au titre de la FCAE ne trouvent leur légitimité qu'au regard de l'atteinte des objectifs du P3SA. Chaque personnel du Service doit donc avoir le souci permanent d'être au meilleur niveau dans son domaine d'exercice.

L'ambition du P3SA est rappelée ci-dessous:

Être un acteur incontournable et reconnu vis-à-vis du monde de la défense et de celui de la santé publique dans nos pôles de forte compétence, incluant notamment la capacité à :

- être un partenaire actif, force de proposition vis-à-vis de l'État-major des armées et des forces armées ;
- se positionner comme un acteur connu et reconnu à l'international, vecteur contribuant à l'image de la défense nationale ;
- établir une relation fondée sur la confiance et la proximité avec nos patients, en plaçant l'homme au centre de notre dispositif.

Pour cela, disposer d'un dispositif réactif, efficient, performant aussi bien opérationnellement qu'économiquement :

- un niveau de performance opérationnelle accru, mesuré et objectivé ;
- un moyen d'action ajusté aux missions qui nous sont confiées et cohérent dans notre système d'activités ;
- un système ouvert sur ses environnements, capable d'anticiper et d'intégrer leurs évolutions ;
- une adhésion durable à la logique de réforme de l'État ;
- une performance économique accrue et une maîtrise des équilibres financiers ;
- une culture de qualité de service partagée par l'ensemble de nos collaborateurs ;
- un caractère interarmées affirmé de nos moyens.

Les compétences nécessaires à la réalisation de cette ambition 2010 relèvent donc à la fois des pôles de forte compétence du service, d'une prise en charge de qualité des patients et d'une administration en phase avec la logique de réforme de l'État.

Cette FCAE doit également s'inscrire en cohérence avec des parcours professionnels adaptés aux besoins du SSA.

Enfin, l'ensemble des acteurs doit anticiper les obligations réglementaires de formation liées à son exercice. Ces compétences doivent obligatoirement être acquises et enregistrées.

Les objectifs de formation se déclinent également de manière quantitative :

- **le ratio de formation ou taux d'accès à la FCAE : « P »** est le rapport du nombre de personnel ayant suivi une formation à l'effectif réalisé. Ce ratio doit être suivi selon la catégorie de personnel, le statut, le corps et la famille professionnelle le cas échéant. Ce taux d'accès à la formation doit être au moins de 50 p.100 au titre d'une année. Il est calculé au niveau de l'établissement, de l'unité opérationnelle et du service ;

- **la charge de formation : « C »** est le rapport du nombre de jours de formation au nombre de jours ouvrables. Cet indicateur doit être compris entre 2 p.100 et 4 p.100. Les actions de formation de 2 à 3 jours ciblées sur des objectifs pédagogiques clairs et atteignables doivent être privilégiées. La précision demandée est la demi-journée, soit 3 heures de face à face pédagogique.

Enfin, chaque personnel doit pouvoir justifier d'au moins une action de formation supérieure ou égale à 2 jours tous les trois ans.

2. LES AXES DE FORMATION.

Les axes rénovés sont des « axes orientés compétences ».

Ces compétences sont classées au titre du schéma directeur de la formation continue et d'adaptation à l'emploi en quatre catégories :

Les compétences transversales :

Il s'agit de compétences partagées par une part importante du personnel, voire tout le personnel à des degrés de maîtrise différents en fonction des emplois tenus.

- service de santé en opérations ;
- urgence ;
- médecine tropicale ;
- nucléaire, radiologique, bactériologique, chimique ;
- techniques militaires ;
- gestion du patient ;
- systèmes informations métier ;
- langues étrangères ;
- hygiène hospitalière ;
- hygiène, sécurité et conditions de travail ;
- sécurité incendie et prévention des malveillances ;
- prévention et gestion des risques ;
- pilotage et contrôle de gestion ;
- audit et qualité ;
- développement durable ;

- communication et relations publiques ;
- droit, éthique et déontologie ;
- bureautique.

Les domaines de compétences :

Il s'agit des domaines identifiés au titre des parcours professionnels par le service et qui répondent aux besoins identifiés du soutien sanitaire des forces. Ces domaines de compétence de la médecine appliquée aux armées coïncident également avec une offre de formation adaptée. Les compétences liées sont acquises tout au long de la carrière professionnelle. De plus, ils correspondent aux processus métier du Service. Ce sont donc des macrocompétences :

- médecine aéronautique et spatiale ;
- radioprotection médicale et hygiène nucléaire ;
- médecine de la plongée ;
- expertise médicale et contentieux ;
- médecine de prévention.

Les compétences détenues par des familles professionnelles :

Il s'agit des principales familles professionnelles issues du référentiel du SSA. Seules les familles professionnelles disposant d'un effectif suffisant en termes de pilotage apparaissent :

- santé publique ;
- hygiène alimentaire ;
- soins et assistance infirmiers ;
- marchés et achats ;
- management et encadrement ;
- ingénierie technique et appareillage ;
- ressources humaines ;
- comptabilité finance ;
- administration générale ;
- soutien logistique opérationnel ;
- systèmes d'information et des communications ;
- pharmacie ;
- autres spécialités (hospitalières ou non).

Chaque famille professionnelle est confrontée à des problématiques de formation dépendant du contexte d'emploi. Le rôle des responsables de domaines de compétence est, ici, prépondérant pour l'identification des forces et faiblesses en termes de maîtrise des compétences clefs de la famille professionnelle.

Les compétences spécifiques liées aux enjeux de santé publique ou de la défense :

- conduites addictives ;
- nutrition ;
- douleur ;
- cancer.

Cette liste est susceptible d'évoluer rapidement. Les actions de formation corrélées seront, dans ce cas, mises en œuvre par l'EVDG.

Chaque personnel du SSA, quelque soit son statut, est susceptible de bénéficier d'une action de formation soit au titre de sa famille professionnelle et/ou domaine de compétence, soit au titre d'une compétence transversale ou spécifique.

3. MODALITÉS PARTICULIÈRES.

3.1. Modalités de formation collectives.

Actions de formation collective :

Elles relèvent de quatre types :

- actions dispensées par les organismes de formation internes du service : ces actions sont à privilégier pour l'acquisition ou le perfectionnement des compétences transversales ou relevant des pôles de fortes compétences du service. Ce mode doit être limité à des actions à forte valeur ajoutée du service et inexistantes par ailleurs ;
- actions organisées localement avec des formateurs internes : ce mode est à privilégier pour l'acquisition de compétences collectives dépendantes de l'organisation. Cependant, afin de garantir des actions de formation de qualité pour tous, il est demandé à chaque établissement dispensateur de formation d'adresser à l'EVDG ses projets de formation. Ces actions seront, le cas échéant, mutualisées et réalisables localement avec des équipes pédagogiques du service en fonction des besoins des établissements. Ce concept de formation sous « licence EVDG » permettra d'optimiser les coûts et de les faire agréer à terme. Ces formations seront alors inscrites au catalogue ;
- actions inscrites aux catalogues de formation du ministère : l'EVDG est l'organisme chargée de la régulation des demandes et des mises en formation. Ce mode est à privilégier pour les compétences relevant de familles professionnelles communes ou spécifiques aux armées ;
- actions organisés avec l'appui de prestataires du secteur concurrentiel : l'EVDG est l'organisme référent pour ces actions externalisées au profit du service.

Actions de formation individualisée :

Elles peuvent être diplômantes ou non. Ces actions visent avant tout à l'acquisition de compétences de haut niveau répondant aux besoins du service. En dehors des cursus, elles sont déléguées aux chefs d'établissements sous réserve du respect des critères suivants :

- cohérence avec l'emploi tenu ;

- absence du Service inférieure à 20 demi-journées ;
- coût unitaire inférieur à 600 euros ;
- budget délégué au titre de la formation à l'établissement suffisant ;
- ville universitaire la plus proche de la garnison.

L'accès aux formations universitaires des cycles LICENCE, MASTER et DOCTORAT ou ne respectant pas les critères ci-dessus doit être soumis au visa préalable obligatoire de l'EVDG.

Maintien des compétences :

C'est une modalité essentielle de garantie du niveau des compétences dans le secteur de la santé. Les stages à ce titre dans les établissements du Service ou dans les organismes tels que la brigade des sapeurs pompiers de Paris ou le bataillon des marins pompiers Marseille sont à privilégier. La mise en œuvre est du ressort des chefs d'établissements. Ces actions doivent faire l'objet d'un suivi particulier.

Participation à des congrès :

Ces participations sont autorisées sous réserve du caractère formateur des dits congrès démontré. Les congrès présentant un intérêt pour le service seront portés à la connaissance de l'EVDG par les responsables de domaine de compétences et diffusés après validation par l'EVDG. Les frais inhérents à ces participations sont à la charge des établissements. La participation à des congrès à l'étranger ne peut être autorisée que par la DCSSA.

Validation des acquis de l'expérience (VAE) :

C'est une modalité intéressante pour reconnaître un niveau de compétences complétée ou non par des formations complémentaires. Le personnel pouvant bénéficier d'une VAE doit être accompagné dans sa démarche de constitution des dossiers nécessaires. Les demandes de VAE doivent apparaître distinctement des autres demandes de formation. Elles sont analysées tout d'abord par le bureau gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC), puis par les autres bureaux concernés de la sous-direction ressources humaines de la DCSSA.

Les principales modalités de réalisation sont présentées par axe en annexe.

3.2. Catalogue des actions de formation.

L'EVDG est chargée, en liaison avec les organismes de formation du SSA de décliner le schéma directeur en catalogue d'actions de formation. Ce catalogue sera limité aux actions internes au SSA et aux partenaires institutionnels. Il devra être accessible sur Intranet dans les meilleurs délais et actualisé au fur et à mesure des travaux.

3.3. Formateurs internes.

L'exploitation des précédents plans de formation met en évidence des formations de formateurs pouvant intéresser l'EVDG. Il est demandé à chaque personnel volontaire et investi dans le domaine de formation de se faire connaître auprès de l'EVDG, par voie hiérarchique.

3.4. L'entretien de formation.

L'entretien de formation, à réaliser dès la réception du présent schéma directeur, est une étape cruciale du processus. Il doit être préparé par les deux parties et s'appuyer sur une analyse des compétences à détenir au regard du poste actuel et/ou futur. L'approche par les compétences doit permettre au personnel de développer

son projet de formation au regard des besoins du service.

3.5. Mesures financières.

Les crédits délégués aux établissements feront l'objet d'une réévaluation conjointe entre l'autorité de régulation technique (ART) « formation » et les unités opérationnelles d'emploi. Ces crédits doivent être utilisés dans l'intérêt du service dans le cadre des projets d'établissement et au profit de l'ensemble du personnel.

4. MISE EN APPLICATION.

Il est rappelé l'importance de :

- la responsabilisation des bénéficiaires et de leur hiérarchie dans le respect des plans de formation ;
- la responsabilisation de la hiérarchie dans la communication aux différents échelons du présent schéma directeur en cohérence avec le projet d'établissement ;
- la diffusion de cette circulaire à l'ensemble du personnel.

La présente circulaire est applicable dès réception.

5. TEXTE ABROGÉ.

La circulaire n° 2290/DEF/DCSSA/RH/PFR du 8 février 2006 relative au schéma directeur de la formation continue du service de santé des armées (définition des axes de formation pour l'année d'exercice 2007) est abrogée.

Pour le ministre de la défense et par délégation :

*Le médecin général inspecteur,
directeur adjoint du service de santé des armées,*

Philippe LOUDES.

**ANNEXE I.
RELATIVE AU SCHEMA DIRECTEUR DE LA FORMATION CONTINUE ET D'ADAPTATION À
L'EMPLOI 2008-2010.**

CATEGORIE COMPÉTENCES.	LIBELLÉ LONG.	LIBELLÉ COURT.	PRIORITÉ 2008.
CT	SERVICE DE SANTÉ EN OPÉRATIONS	SSO	1
CT	URGENCE	URG	1
CT	MÉDECINE TROPICALE	MED/TROP	1
CT	NUCLÉAIRE RADIOLOGIQUE BACTÉRIOLOGIQUE CHIMIQUE	NRBC	1
CT	TECHNIQUES MILITAIRES	MILI	2
CT	GESTION DU PATIENT	GPAT	1
CT	SYSTÈMES INFORMATIONS METIER	SIM	1
CT	LANGUES ETRANGERES	LE	1
CT	HYGIÈNE HOSPITALIÈRE	HH	1
CT	HYGIÈNE, SÉCURITÉ & CONDITIONS DE TRAVAIL	HSCT	1
CT	SÉCURITÉ INCENDIE & PRÉVENTION DES MALVEILLANCES	SECU	1
CT	PRÉVENTION & GESTION DES RISQUES	PGR	1
CT	PILOTAGE & CONTRÔLE DE GESTION	CG	1
CT	AUDIT & QUALITÉ	AQ	1
CT	DÉVELOPPEMENT DURABLE	DD	2
CT	COMMUNICATION & RELATIONS PUBLIQUES	COM/RP	2
CT	BUREAUTIQUE	BUR	3
CT	DROIT ETHIQUE & DEONTOLOGIE	DED	2
DC	MÉDECINE AERONAUTIQUE ET SPATIALE	MED/AERO	1
DC	RADIOPROTECTION MEDICALE & HYGIÈNE NUCLÉAIRE	RADIOP/H.NUCL	1
DC	MÉDECINE DE LA PLONGÉE	MED/PLONG	1
DC	EXPERTISE MÉDICALE ET CONTENTIEUX	EXPERTMEDCONT	1
DC	MEDECINE DE PRÉVENTION	PREV	2
FP	SANTÉ PUBLIQUE	SP	1
FP	SOINS & ASSISTANCE INFIRMIERS	S/INF	1
FP	HYGIÈNE ALIMENTAIRE	HA	2
FP	MARCHÉS & ACHATS	AP	1
FP	MANAGEMENT & ENCADREMENT	MANAG	1
FP	INGÉNIERIE TECHNIQUE ET APPAREILLAGE	ING/TEC/APP	1
FP	RESSOURCES HUMAINES	RH	1
FP	PHARMACIE	PHARMA	1
FP	COMPTABILITÉ FINANCE	COMPTA	1
FP	MÉDICO-TECHNIQUE	MEDTEC	2
FP	ADMINISTRATION GENERALE	ADMI/GLE	2

FP	SOUTIEN LOGISTIQUE OPÉRATIONNEL	SLO	2
FP	SYSTÈMES D'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS	NTIC	2
FP	AUTRES SPECIALITES	SPE	1
SPUB	CONDUITES ADDICTIVES	ADDICT	1
SPUB	NUTRITION	NUTRITION	1
SPUB	DOULEUR	DOULEUR	2
SPUB	CANCER	CANCER	3