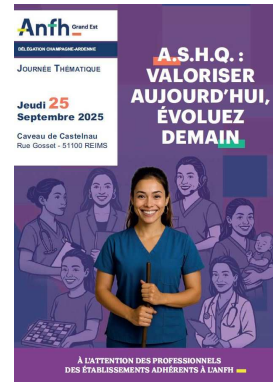


JOURNÉE THÉMATIQUE

25 SEPTEMBRE 2025

ASHQ :
Valoriser aujourd'hui,
évoluez demain !



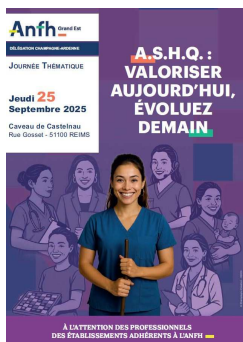
1

INFORMATION GÉNÉRALE

Une série de prises de vues sera réalisée lors de cette journée.

Elles sont susceptibles d'être reproduites sur les supports suivants :

- Publications de l'ANFH,
- Diffusion sur le site Internet de l'ANFH



Nous vous remercions de bien vouloir
mettre vos téléphones portables
en mode silencieux
pour le bon déroulement de la
journée.

2



DÉLÉGATION CHAMPAGNE-ARDENNE / JOURNÉE THÉMATIQUE / 25 SEPTEMBRE 2025



ALLOCUTION D'OUVERTURE

Sophie CNIGNIET,
Coordonnatrice du Comité territorial de l'Anfh Champagne-Ardenne,

Directrice Adjointe des Ressources Humaines, CHU de Reims

MODÉRATION DE LA JOURNÉE

Anne GRILLON, Directrice, Réseau RH Public

3

PROGRAMME DE LA MATINEE

9h30 : Fonctions exercées par les ASHQ : Etat des lieux et éclairage sociologique

Emersende STEPHAN, Doctorante au Centre Nantais de Sociologie (CENS)

10h15 : La place des ASHQ en région Grand Est

Jean GOURNAY, Délégué Régional, Anfh Grand Est

11h15 : Quand l'excellence commence par l'essentiel : Hommage aux ASHQ

Patricia KONARSKI, Directrice, Ehpad Felix Grelot et MAS « Foyer Montéclair » et ses équipes

12h15 - DEJEUNER PRIS EN COMMUN (Rez-de-chaussée)

9h15

12h15

4

PROGRAMME DE L'APRES-MIDI

TABLES RONDES

UN MÉTIER, MILLE VISAGES : REGARDS CROISÉS SUR DES ENGAGEMENTS DU QUOTIDIEN ET DES PARCOURS QUI FONT SENS

14h00 : Quand le soin commence en coulisse

Véronique COLLIN, ASHQ Hôtellerie et Référente Bionettoyage, Ehpad « Felix Grelot »

Sarah JACQUEMET, ASHQ, Hôpitaux Champagne Sud

Laurent LEFÈVRE, Brancardier, CHU de Reims

Laurence MATEOS, ASHQ, MAS « Foyer Montéclair »

14h45 : Oser se former

Rémy CHAPIRON, Directeur IFSI Verdun

Laurie GUERINI, Conseillère en Dispositifs Individuels, Anfh Champagne-Ardenne

Jean GOURNAY, Délégué Régional, Anfh Grand Est

Après
Midi

14h00

17H00

5

PROGRAMME DE L'APRES-MIDI

15h45 : Changer, progresser, réussir : les parcours qui inspirent

Aurélie HINCELIN, Aide-Soignante, MAS « Foyer Montéclair »

Céline MUNOZ, Animatrice, Ehpad Thieblemont

Florian SOMMER, ASHQ, Ehpad « Felix Grelot »

Quand un parcours devient modèle

Marguerite BOURQUIN, Cadre de santé, Hôpitaux Champagne Sud

Yannick STRIÉVY, Cadre de santé, Ehpad Jean COLLERY, Ay Champagne

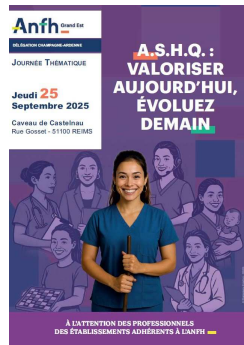
Magali CORPET, Cadre supérieure de santé, Centre hospitalier de Bar sur Aube et EHPAD Résidence la Dhuy et Adjointe à la direction des soins territoriale chargée de la valorisation des soins et de la filière médico-sociale

Après
Midi

14H00

17H00

6

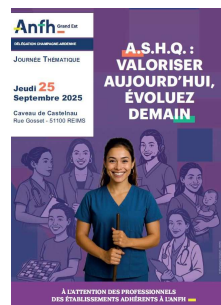


ALLOCUTION DE CLOTURE

Laurent MESNIL,
Membre du Comité territorial de l'Anfh
Champagne-Ardenne,

Directeur Adjoint Chargé des Ressources
Humaines du Centre Hospitalier de
Troyes,
Hôpitaux Champagne Sud

7



EVALUATION

N'hésitez pas à donner votre avis sur
cette journée en scannant
le **QR code** ci-dessous :



8

9h30 : Fonctions exercées par les ASHQ : Etats des lieux et éclairage sociologique

Emersende STEPHAN, Doctorante au Centre Nantais de Sociologie (CENS)

9

25/09/2025 – Journée régionale ANFH Champagne-Ardenne « ASHQ : Valoriser aujourd’hui, évoluez demain »

Fonctions exercées par les ASHQ : état des lieux et éclairage sociologique

Emersende Stéphan
 Doctorante contractuelle en sociologie
emersende.stephan@univ-nantes.fr

10

Introduction

- Thèse (en cours) sur les ASH : métier essentiel au fonctionnement de l'hôpital, rarement étudié.
- ASH ou ASHQ ?
- ASHQ = 78 % de femmes (Enquête Emploi, INSEE, 2022).

11

Plan de la conférence

1. Le métier d'ASHQ hier et aujourd'hui
2. Être ASHQ
3. Que deviennent les ASHQ ?

12

1. Le métier d'ASHQ hier et aujourd'hui

- A. Eclairage historique
- B. Fonctions et rôles des ASHQ

A. Eclairage historique

- 19^{ème} siècle : sœurs religieuses et « filles de salle » laïques font tout à l'hôpital (soins basiques, entretien des locaux)
- Fin du 19^{ème} siècle : médecins découvrent l'importance de l'hygiène et forment le personnel laïc = premières infirmières (sans diplôme obligatoire)

A. Eclairage historique

- Au début du 20^{ème} siècle : tâches de plus en plus techniques pour les infirmières, délèguent tâches domestiques aux « filles de salle »
=> on entre comme « fille de salle » puis on est formé à l'hôpital jusqu'à devenir infirmière ; mais il y a de plus en plus de jeunes qui vont à l'école d'infirmières sans avoir travaillé à l'hôpital.
- Années 1920 : on commence à parler d'« agent des services hospitaliers »

15

A. Eclairage historique

Professionalisation :

- 1946 : infirmières diplômées d'Etat
- 1949 : création du grade d'aides-soignantes -> recrutées parmi les ASH
- 1956 : certificat d'aptitude à la fonction d'aide-soignante -> pour les ASH
=> ASH : entrent sans diplôme à l'hôpital mais ne font pas toujours des tâches différentes des tâches des aides-soignantes, et sont incitées à suivre la formation.
- Hypothèse : depuis les années 1990, spécialisation dans le bio-nettoyage

16

B. Fonctions et rôles des ASHQ

Décret de 2021 : « Les agents des services hospitaliers qualifiés sont chargés de **l'entretien et de l'hygiène des locaux de soins** et participent aux tâches permettant **d'assurer le confort des malades**. Ils effectuent également les travaux que nécessite **la prophylaxie** des maladies contagieuses et assurent la **désinfection** des locaux, des vêtements et du matériel. »

= définition officielle

17

B. Fonctions et rôles des ASHQ

Souvent dans les études universitaires : ASH = aides-soignantes.

Mais si on regarde plus précisément : dépend beaucoup des établissements et des services.

- Commun : entretien des locaux et des chambres
- « assurer le confort des malades » = service des repas (temps considérable en EHPAD), réfection des lits, aide ponctuelle aux tâches de la vie quotidienne, accueil et activités (psychiatrie)...
- Le cas des « faisant-fonction » d'aides-soignantes (EHPAD, gériatrie)

18

B. Fonctions et rôles des ASHQ

Les conversations avec les patients / résidents et le **rôle d'informatrice** de l'ASH

« [Les patients] nous disaient des fois des choses qu'ils disaient pas aux autres personnels. Parce que bah du coup ils nous disaient... "Bah de toute façon l'aide-soignante elle vient et puis elle a cinq minutes top chrono et puis après elle repart. Donc en fait j'ai même pas le temps de lui parler que..." Bah nous du coup on s'autorisait des fois à prendre quand même le temps de parler un peu avec eux. Donc après forcément quand il y a des choses importantes on retransmettait à l'équipe. Plusieurs patients m'ont dit : "En fait je préfère parler avec vous plutôt qu'avec les aides-soignantes ou les infirmières". » (une ASH)

=> Importance de la stabilité des équipes.

19

2. Être ASHQ

- A. Les motivations des ASHQ
- B. Le recrutement des ASHQ
- C. La reconnaissance du travail des ASHQ

20

A. Les motivations des ASHQ

Du travail, mais pas n'importe quoi.

- Sentiment fort d'**utilité** -> travailler auprès des personnes hospitalisées ou de personnes âgées pour aider.
- Un emploi stable : nécessaire pour les équipes et les résidents.

21

B. Le recrutement des ASHQ

« Ce qu'il faut savoir, c'est que souvent, ce sont des métiers où on peut former les gens, en fait. Donc, **on recrute plus un caractère qu'une formation**. C'est plus quelqu'un qui est courageux, qui a envie de travailler, qui a envie de s'occuper des gens, qui a envie de faire du bon travail, qu'on recrute. On peut former la personne, en fait. On n'a pas besoin que la personne soit formée initialement. On est là pour la former. Et c'est un métier où on peut former les gens. On peut faire évoluer les gens. Donc, c'est vraiment plus sur la qualité de la personne et de sa personnalité qu'on recrute, en fait. » (responsable des ASH d'une clinique)

22

B. Le recrutement des ASHQ

Les critères :

- Avoir un sens logique fort
- « c'est plutôt **quelqu'un qui s'adapte vite, qui est courageux**. Moi, c'est vraiment courageux. C'est le truc... Courageux, qui n'a pas peur de travailler, qui s'adapte vite, qui a un caractère plutôt souple et positif. Et puis après, une fois qu'on a ça, on a une bonne base. » (responsable des ASH dans une clinique)

23

C. La reconnaissance du travail des ASHQ

Représentations liées au métier d'ASH des personnes qui encadrent ou travaillent avec des ASH :

- Un « vrai métier », formations nécessaires, protocoles et méthodologies à connaître
- Importance de la qualité du travail des ASH pour l'image de l'hôpital, le confort des patients et la prévention des infections nosocomiales

24

C. La reconnaissance du travail des ASHQ

Manque de reconnaissance dans les services :

« Les aides-soignants, des fois, ne vont pas débarrasser leurs tasses parce qu'ils savent qu'il y a des ASH pour les nettoyer, quoi. Des fois, il fallait qu'on lance des petites piqûres de rappel, parce qu'il faut pas abuser non plus. Parce que, par exemple, la fonction de l'aide-soignante, c'est aussi de nettoyer l'environnement du patient, en fait. Donc, par exemple, juste, en fait, l'adaptable en fait, si y'a plein de miettes... Et du coup, ça elles le faisaient jamais, parce qu'elles savaient qu'on passait faire la chambre, donc elles voyaient pas l'intérêt, alors que c'est pas grand-chose. En fait, par principe, nous, on était contentes quand certaines collègues le faisaient, parce qu'on se disait, ben, au moins, elle a pensé à nous. Et elle s'est pas dit : "Ben, c'est elle qui le fera, quoi". Même pour le patient, en fait. On ne passe pas forcément tout de suite dans la chambre. Donc, du coup, pour lui, au moins... » (une ASH)

C. La reconnaissance du travail des ASHQ

Organisation du travail : ASH dépendent des services ou d'un secteur à part.

« Souvent, ce qui se passe quand c'est mis dans un domaine spécifique, l'hôtellerie, quand c'est retiré un peu du soin, c'est qu'ils ont tendance à plus les incorporer, en fait, dans la vie du service, la vie soignante du service. C'est quelque chose qu'il faut pas faire. **Quand il y a une vraie fissure, quand elles sont vraiment séparées**, elles ressentent ça vraiment comme un... **C'est super dur, parce qu'on leur fait vraiment ressentir qu'elles sont pas soignantes. Alors que c'est pas vrai.** Donc c'est important qu'elles soient incorporées. Et ça, c'est lié à l'intelligence de la cadre, en fait. Moi, j'ai vu, quand les cadres de service se disent, même si c'est pas nous, elles sont intégrées. Elles participent, par exemple, à la coordination du matin où tout le monde parle un peu de tous les patients pour savoir où ça en est et tout ça. Si elles participent à cette petite réunion le matin, eh bien, en fait, c'est chouette parce que ça les inclut, en fait, toujours dans le groupe. Tandis que si elles sont mises à part, eh bien, en fait, elles ont l'impression de ne pas savoir. Et après, il y a un manque de communication. » (une responsable des ASH)

3. Que deviennent les ASH ?

- A. Les perspectives d'évolution
- B. Les effets de l'externalisation du nettoyage

27

A. Les perspectives d'évolution

Voie principale : devenir aide-soignante.

Mais tout le monde ne veut pas devenir aide-soignante.

Peu de travaux sur d'autres perspectives d'évolution.

28

A. Les perspectives d'évolution

Travaux récents sur la VAE :

- Validations nulles et partielles sont très nombreuses ;
- Faisant-fonction = souvent en EHPAD, ne peuvent pas acquérir l'ensemble des compétences techniques ;
- Celles qui réussissent : travail conséquent à côté.

IFAS : ensemble des compétences. Mais difficile de retourner à l'école.

29

B. Les effets de l'externalisation du nettoyage

Etablissements peuvent choisir d'externaliser une partie ou l'ensemble des prestations de nettoyage = suppressions de postes d'ASH.

Souvent conservent des ASH en interne pour les secteurs les plus à risque.

Personnel externe : beaucoup de travail en peu de temps, pas disponible pour les imprévus -> personnel interne doit parfois repasser derrière.

30

B. Les effets de l'externalisation du nettoyage

Quand service externalisé : difficile à vivre.

« Et puis surtout, en fait, la façon dont ça a été fait par la direction du CHU, en fait, ils ont invité tout le personnel à une réunion, sauf qu'ils ont invité à 17h et nous on terminait à 15h. Personne a dit que notre présence était nécessaire donc nous, on est rentrées chez nous. Et en fait, lors de cette réunion, ils ont annoncé que les ASH ne viendraient plus au bloc, que leurs postes étaient supprimés. [...] Enfin, personne ne voulait prendre ce rôle de nous annoncer que notre poste était supprimé et personne ne voulait faire comme si de rien n'était devant nous, quoi. [...] Et donc, du coup, et c'est le cadre, le lendemain, qui nous a, qui nous a convoquées pour nous l'annoncer, mais oui, **ça a été quand même difficile à encaisser**, quoi. Parce que **c'était vraiment un service sympa**. Bah oui, le bloc, on est un peu confinés, on est un peu dans notre cocon, quoi. Donc, ça a été très, très violent. Et puis, surtout, enfin, il y a eu plein de choses après. **La direction ne nous a pas du tout accompagnées**, quoi. Ils nous ont dit : "On vous accompagnera à trouver des postes". Et puis, en fait, c'était vraiment... Ils nous ont lâchées, "Bon bah voilà, on vous propose trois postes, et puis c'est ça ou c'est rien", enfin... Donc, **ça a été, ouais, ça a été quand même violent à vivre après...** »

Bibliographie

- Arborio, Anne-Marie. 2012. *Un personnel invisible : les aides-soignantes à l'hôpital*. 2e éd. augmentée d'une préface de l'auteur. Sociologiques. Economica Anthropos.
- Arborio, Anne-Marie. 2021. « L'expérience comme ressource alternative pour des femmes des classes populaires ? Passer le diplôme d'Etat d'aide-soignante par VAE ». *Actes de la recherche en sciences sociales* (Paris) 240 (5): 30-47. <https://doi.org/10.3917/ars.240.0030>.
- Arborio, Anne-Marie. 2023. « Faire fonction ou faire illusion ? Autour des postes d'aides-soignantes en Ehpad ». *Gérontologie et société* (Paris) 45/ 172 (3): 69-77. <https://doi.org/10.3917/gst.172.0069>.
- Baudry, Blandine. 2013. *Les agents de service hospitalier en maison de retraite : une expérience professionnelle méconnue*. Mémoire pour le diplôme de cadre de santé et master 1 « Management des établissements, services et organisations de santé », IFCS Sainte-Anne/ université Marne-la-Vallée.
- Chevandier, Christian. 1997. *Les métiers de l'hôpital*. Repères. La Découverte.
- Chevandier, Christian. 2009. *L'hôpital dans la France du XXe siècle*. Pour l'histoire. Perrin.
- Eggers, Jérôme. 2010. « Les ASH, membres de l'équipe soignante ? » *Objectif Soins*, n° 186. <https://www.espaceinfirmier.fr/presse/objectif-soins-et-management/article/n-186/les-ash-membres-de-l-equipe-soignante.html>.
- Loffeier, Iris. 2017. « Plus invisibles que les invisibles : les ASH en maison de retraite ». In *Aides-soignantes et autres funambules du soin. Entre nécessités et arts de faire*, Presses de l'Université Laval. Sociétés, cultures et santé. Laval.

Merci pour votre attention !
N'hésitez pas pour toute question ou
remarque.

Vous pouvez aussi m'écrire : emersende.stephan@univ-nantes.fr



33



33



DÉLÉGATION CHAMPAGNE-ARDENNE / JOURNÉE THÉMATIQUE / 25 SEPTEMBRE 2025

ÉCHANGES AVEC LA SALLE

✓ Retrouver les supports de
présentation sur notre site :

www.ANFH.fr/champagne-ardenne

34

Anfh

Grand Est

DÉLÉGATION CHAMPAGNE-ARDENNE / JOURNÉE THÉMATIQUE / 25 SEPTEMBRE 2025

10h15 : La place des ASHQ en région Grand Est

Jean GOURNAY, Délégué Régional, Anfh Grand Est

Présentation interactive

Rendez-vous sur Beekast.com code de session : 274089

Ou scannez directement le QR Code



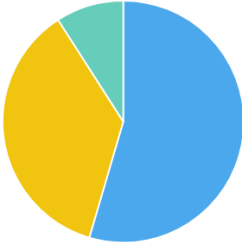
35

Anfh

Grand Est

Combien de professionnels font partie de la Fonction Publique Hospitalière en région Grand Est ?

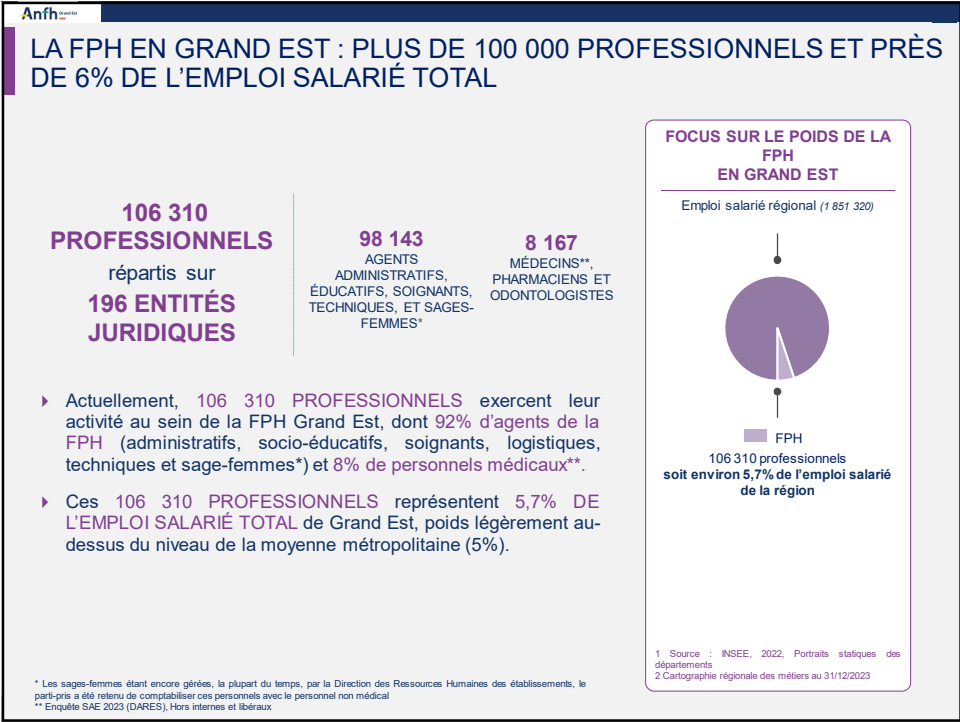
01:10



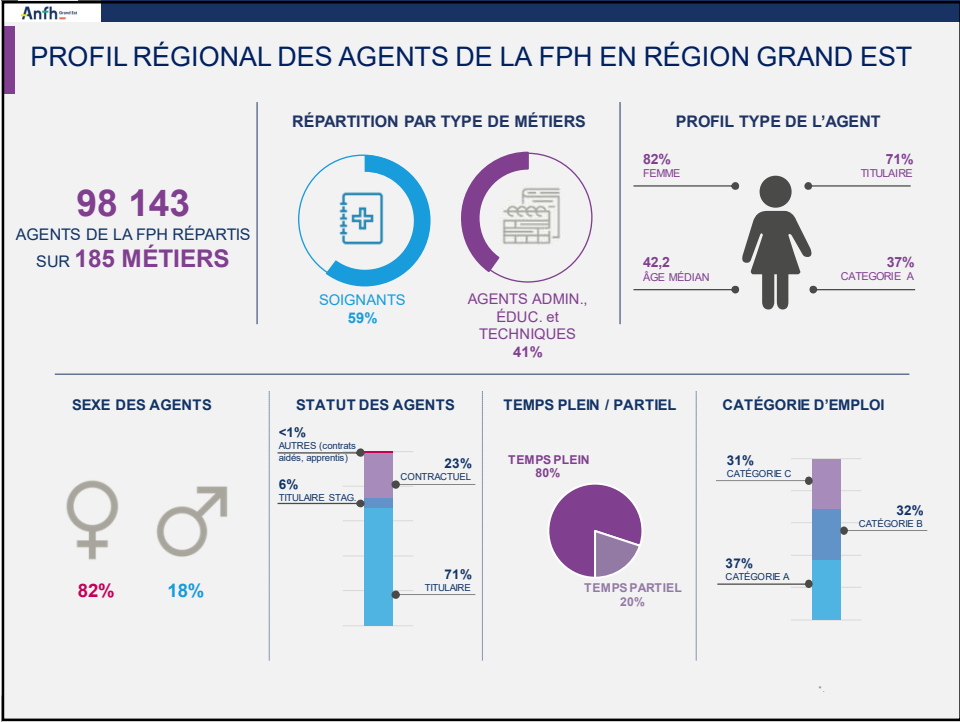
Entre 50 001 et 100 000 professionnels	55 %
Plus de 100 000 professionnels	36 %
Entre 1 et 50 000 professionnels	9 %

36

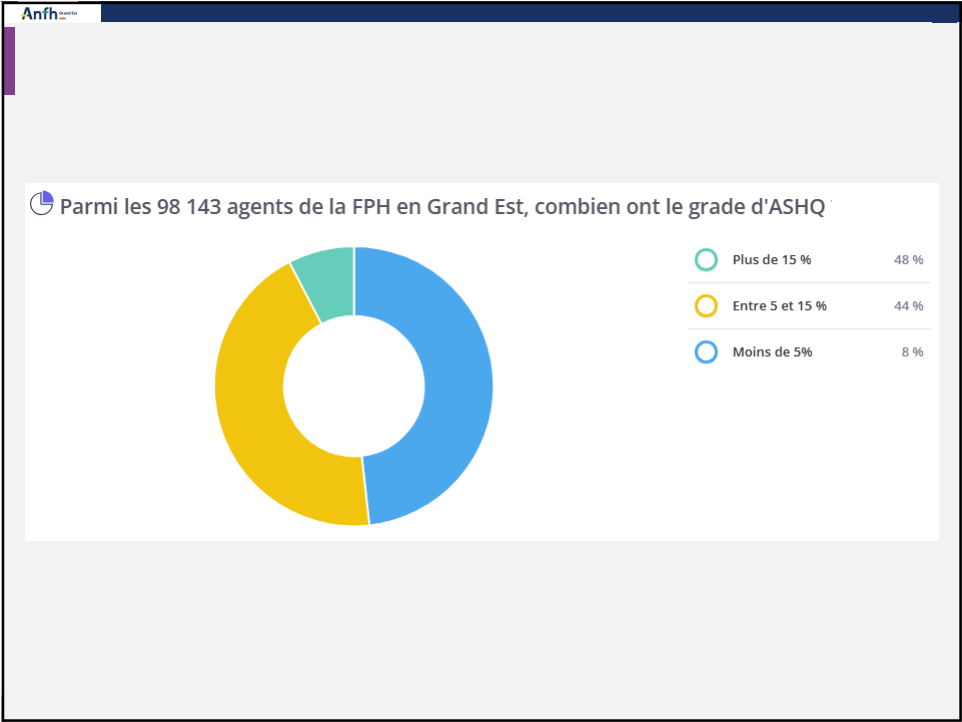
18



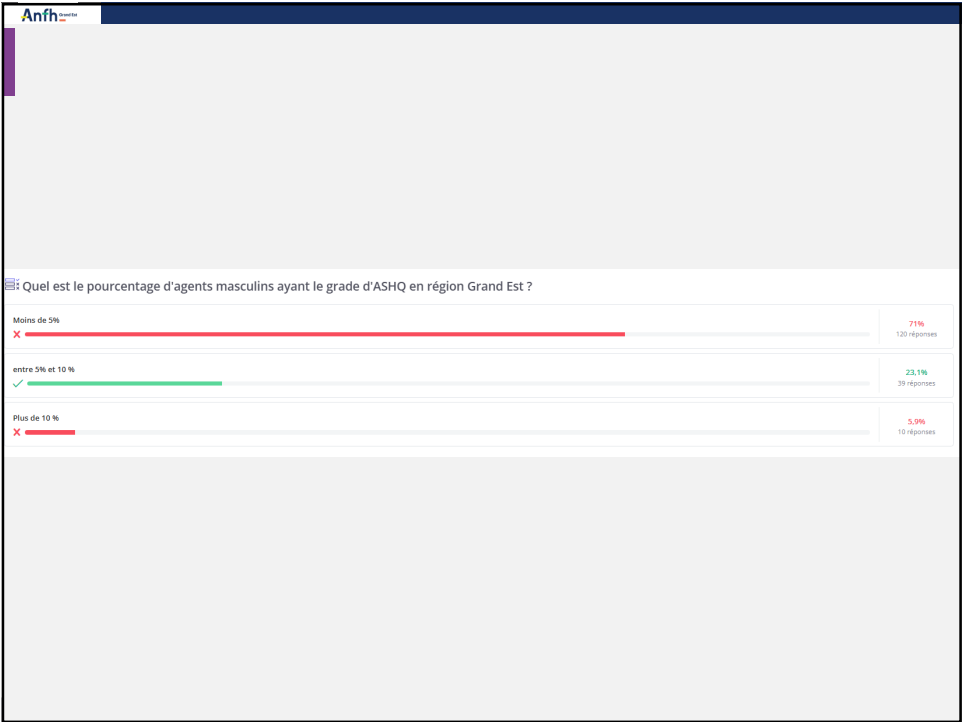
37



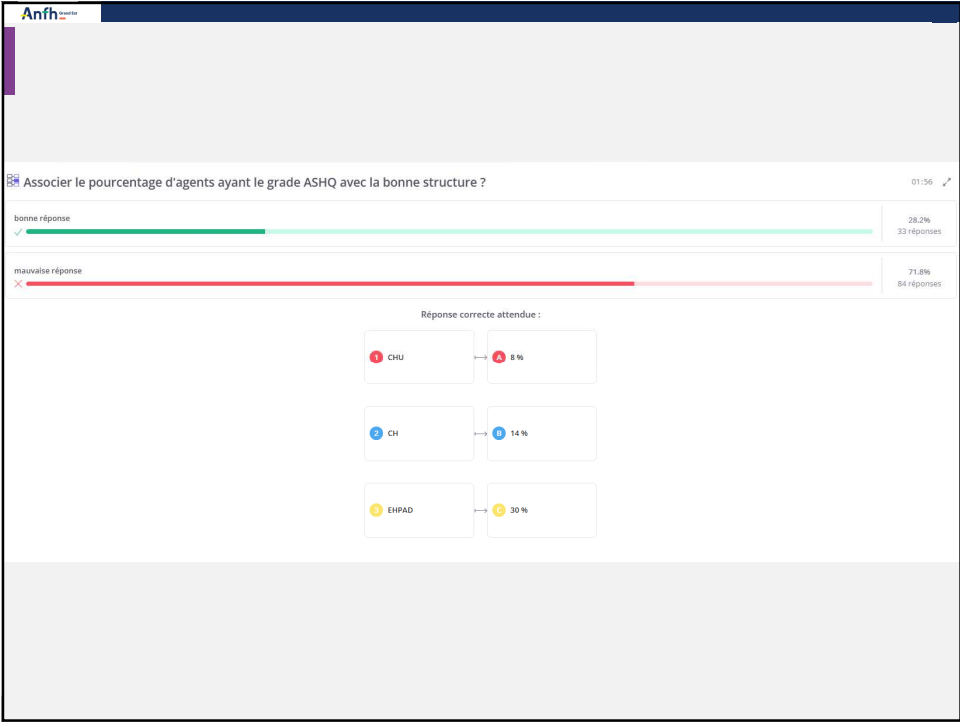
38



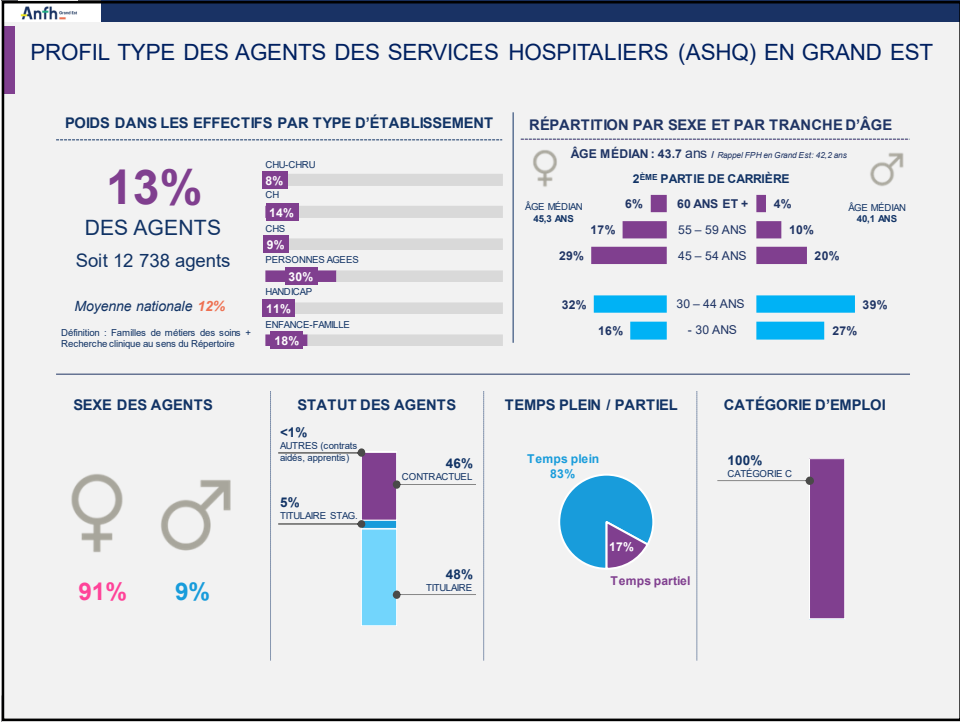
39



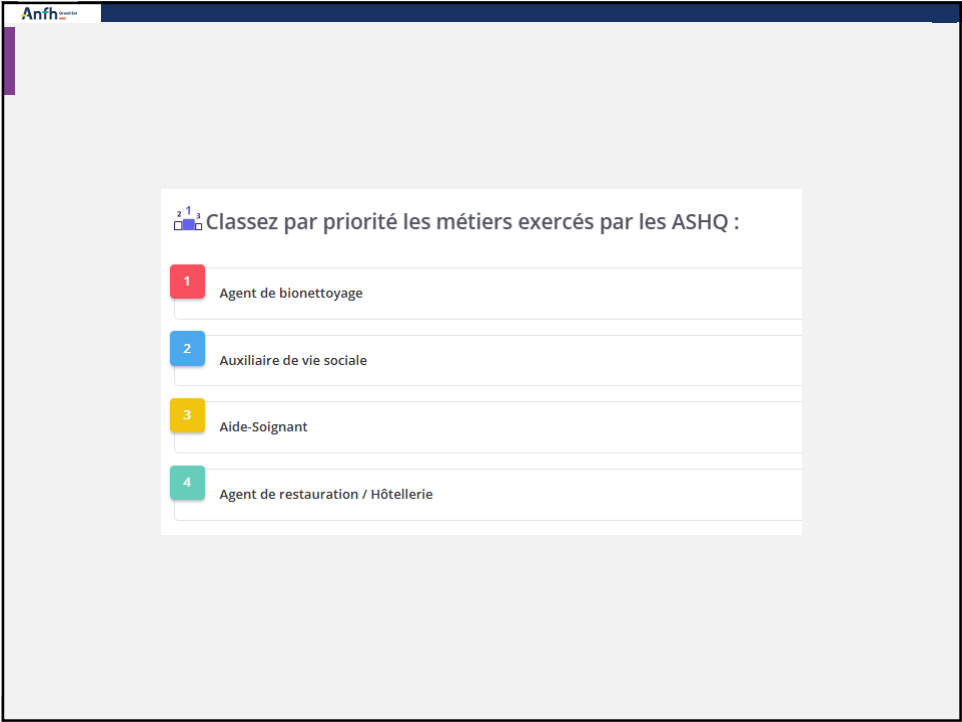
40



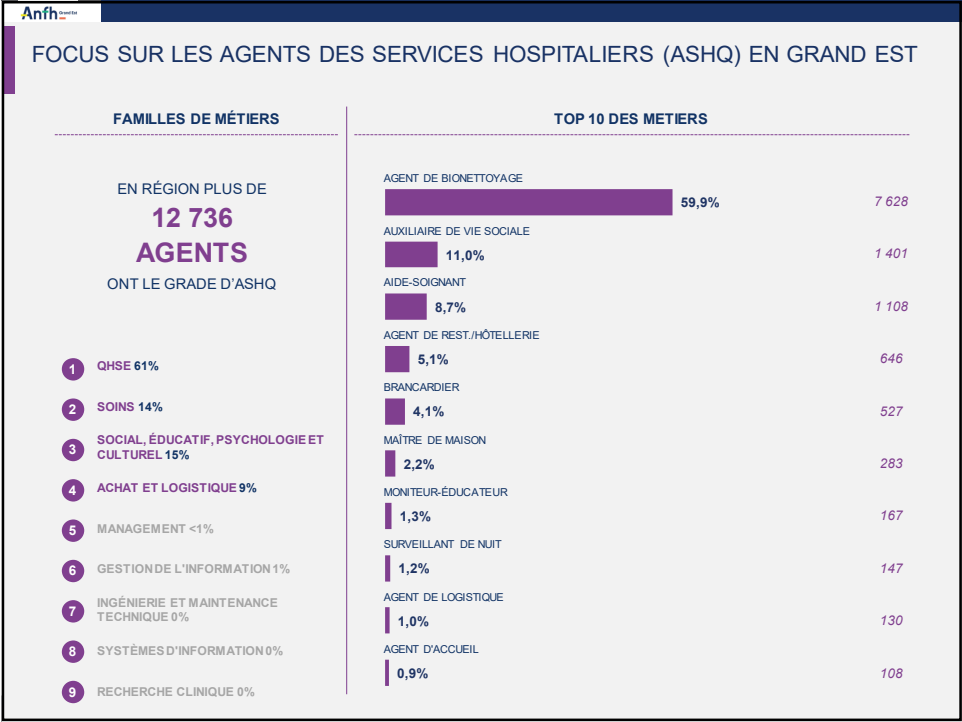
41



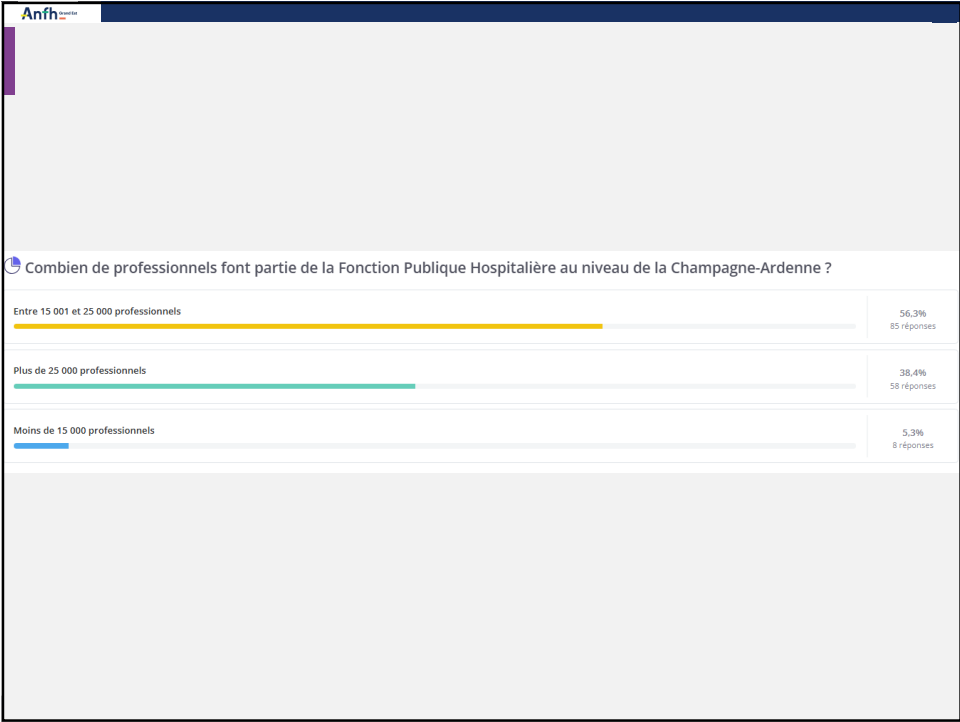
42



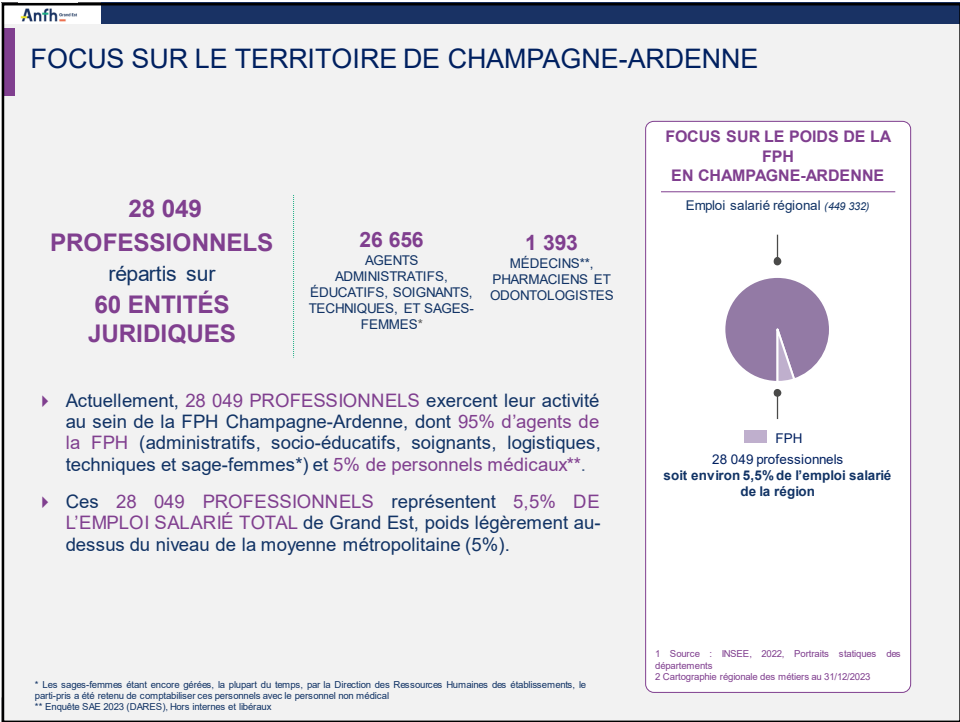
43



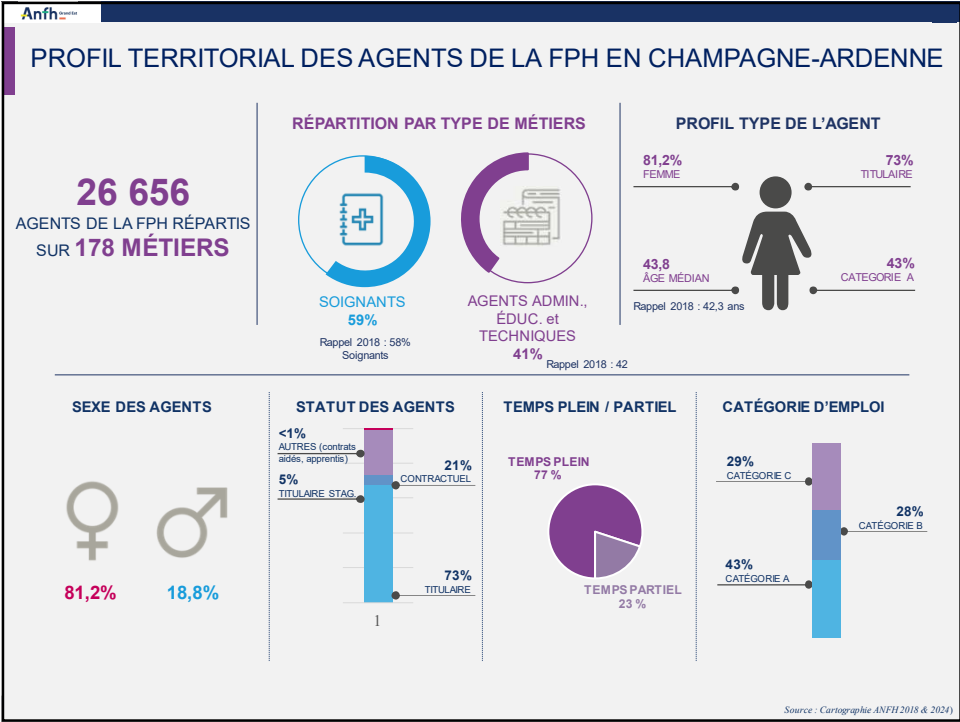
44



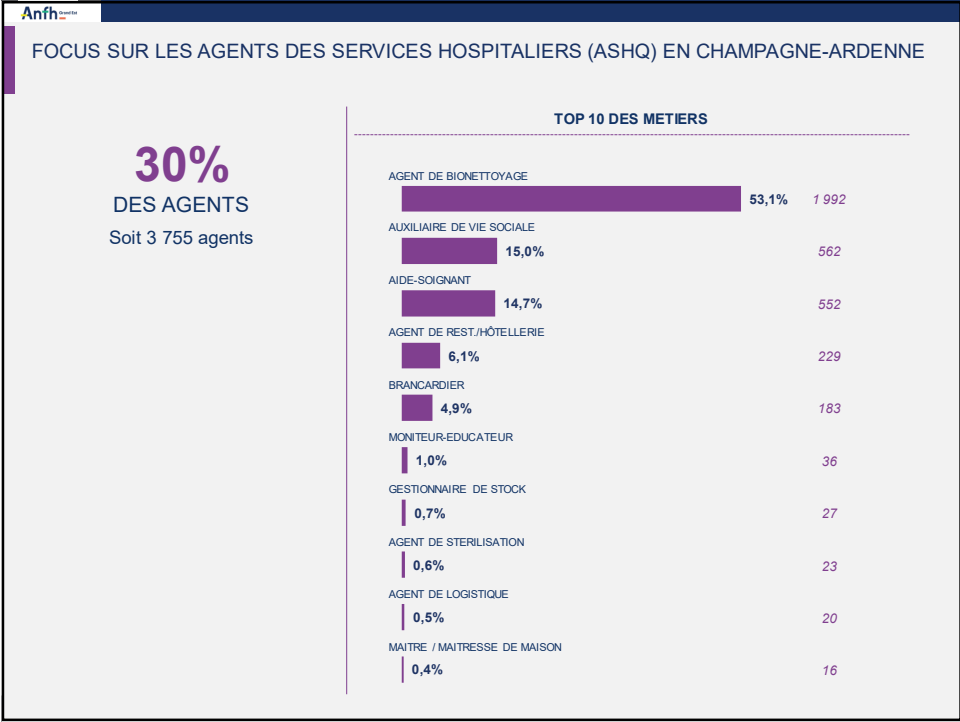
45



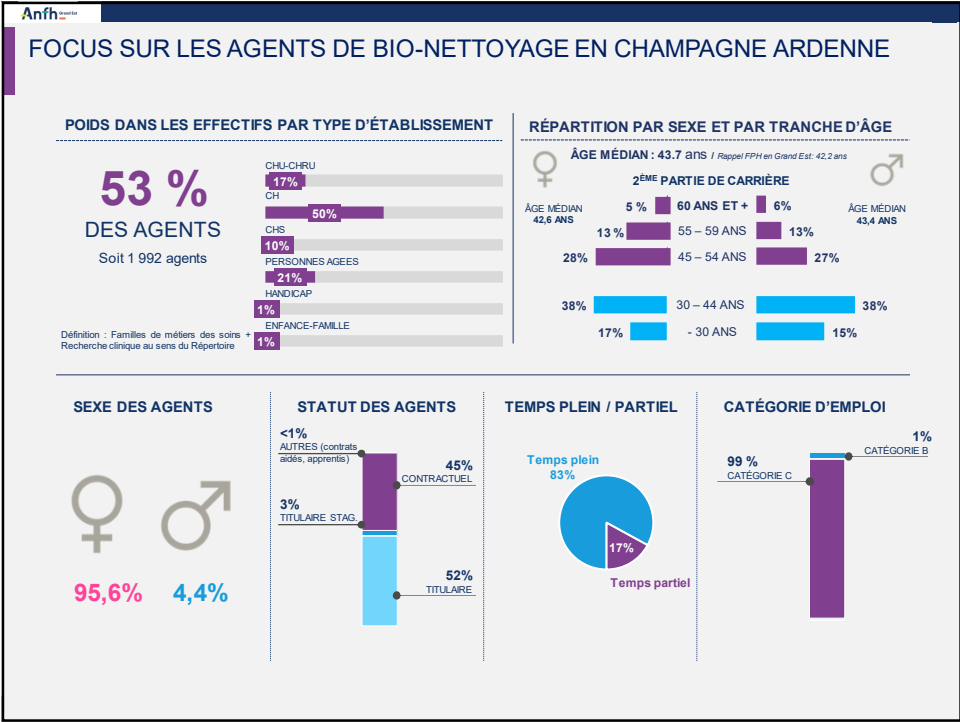
46



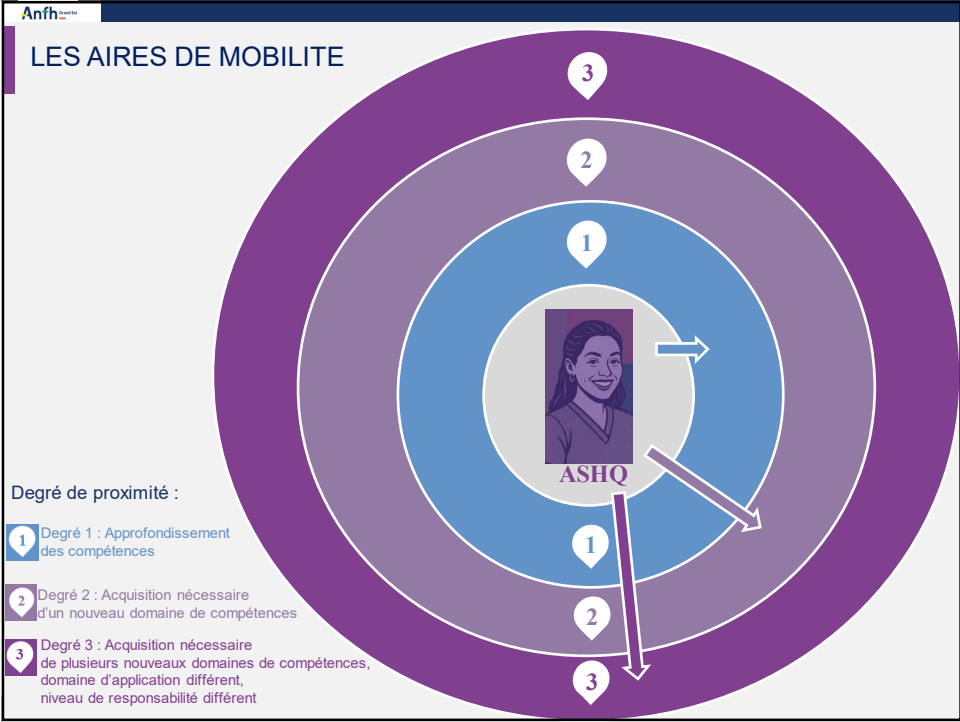
47



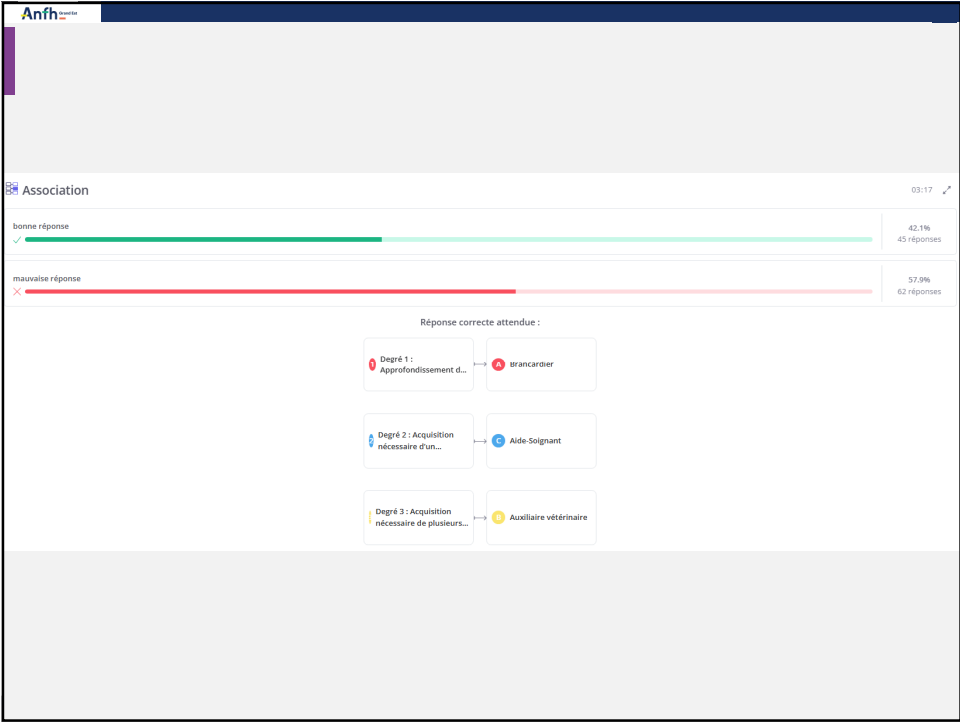
48



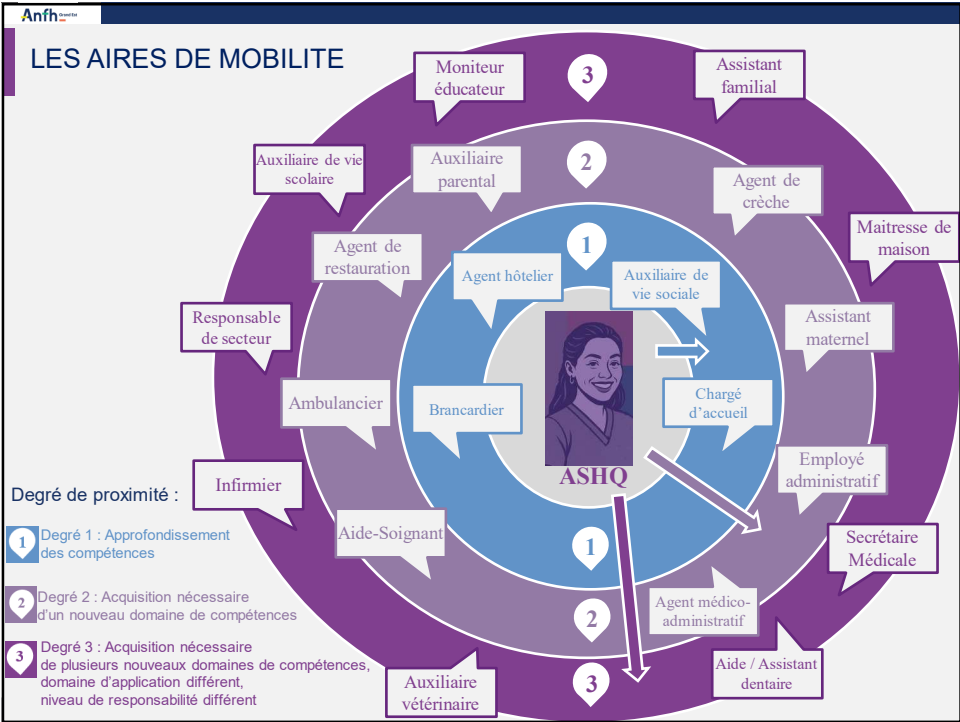
49



50



51



52

ÉCHANGES AVEC LA SALLE

✓ Retrouver les supports de
présentation sur notre site :

www.ANFH.fr/champagne-ardenne

53

11h15 : Quand l'excellence commence par l'essentiel : Hommage aux ASHQ

Patricia KONARSKI, Directrice, Ehpad Felix Grelot et
MAS Foyer Montéclair et ses équipes :

Nadège COLLINET, Gaël GACHON, Céline LEGOUX,
Dominique MASSON, Sylvie UNSER, et Francine RACLOT

54

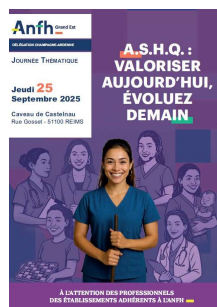
ÉCHANGES AVEC LA SALLE

✓ Retrouver les supports de
présentation sur notre site :

www.ANFH.fr/champagne-ardenne

55

DÉJEUNER PRIS EN COMMUN Au rez-de-chaussée



56

14h00 : Quand le soin commence en coulisses

Véronique COLLIN, ASHQ Hôtellerie et Référente
Bionettoyage, Ehpad « Felix Grelot »

Sarah JACQUEMET, ASHQ, Hôpitaux Champagne Sud

Laurent LEFÈVRE, Brancardier, CHU de Reims

Laurence MATEOS, ASHQ, MAS « Foyer Montéclair »

57

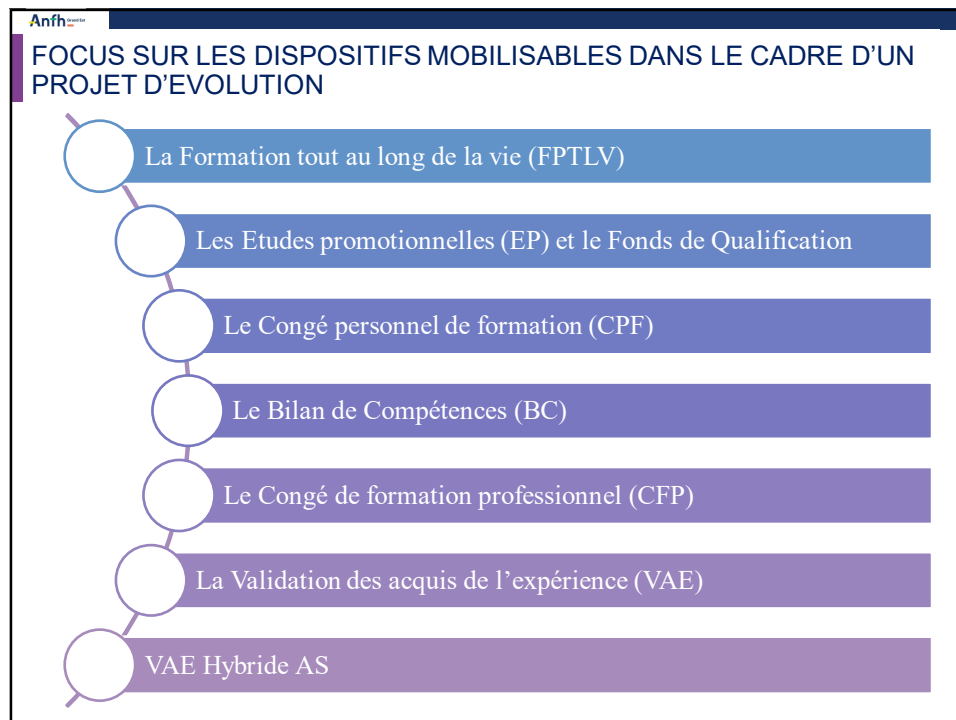
14h45 : Oser se former

Rémy CHAPIRON, Directeur de l'IFSI - IFAS de Bar le
Duc, Saint Dizier et Verdun

Jean GOURNAY, Délégué Régional Anfh Grand Est

Laurie GUERINI, Conseillère en Dispositifs Individuels,
Anfh Champagne-Ardenne

58



59

Anfh

FOCUS SUR LES DISPOSITIFS MOBILISABLES

Etudes Promotionnelles

Les Etudes promotionnelles permettent aux agents d'obtenir un diplôme ou un certificat du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté ministériel (ex : diplôme Aide-soignante, Moniteur Educateur, BPJEPS...).

Tous les agents sont éligibles quel que soit leur ancienneté et leur type de contrat.

En contrepartie du financement, l'agent a un engagement de servir dans la FPH pour une durée égale au triple de la durée de formation dans la limite de 5 ans.

Pendant l'étude promotionnelle, l'agent reste en position d'activité et continue d'être rémunéré selon son grade.

Le dossier de demande de financement d'une EP est déposé à l'Anfh par l'établissement. Rapprochez-vous du service formation de votre établissement pour plus de renseignements.

60

Anfh

FOCUS SUR LES DISPOSITIFS MOBILISABLES




Consultez et recherchez la formation ou le certificat visé sur le site <https://certificationprofessionnelle.fr> pour vous assurer que votre demande au titre du FQ&CPF est bien éligible.

Fonds de qualification et CPF

Le Fonds de Qualification et Compte Personnel de Formation permet de financer les diplômes et certificats inscrits au RNCP (Registre National des Certifications Professionnelles) et au RSCH (Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitations) ex : CAP/BEP, DUT/BTS, Diplôme Ambulancier...

Sont exclues, les formations d'adaptation au poste, les diplômes universitaires, les actions préparatoires aux concours, les masters et doctorats, les formations hors FPH, les permis de conduire.

Le FQ et CPF n'a pas vocation à financer la totalité des demandes CPF. Il contribue au financement du CPF et à compléter la politique CPF des établissements sur la base de critères et priorités définies par l'ANFH. Les autres demandes peuvent être financées sur le plan de formation de l'établissement.

Le dossier de demande de financement sur les fonds FQ et CPF est déposé à l'ANFH par l'établissement. Rapprochez-vous du service formation de votre établissement pour plus de renseignements.

61

Anfh

FOCUS SUR LES DISPOSITIFS MOBILISABLES






CPF - Compte universel - Individuel - Formations inscrite au RNCP*	BC - Faire le point - 24h maximum sur ou hors temps de travail	VAE Valoriser l'expérience professionnelle en obtenant un diplôme, certificat de qualification ou titre inscrit au RNCP*	CFP - Initiative personnelle à viser professionnelle - Formation de 10 jours minimum - 3 ans d'ancienneté
---	--	--	--

* RNCP = Répertoire national des certifications professionnelles

62

Anfh

FOCUS SUR LES DISPOSITIFS MOBILISABLES



Compte Personnel de Formation

- Compte universel (ouvert dès l'entrée sur le marché du travail)
- Individuel (mobilisable à l'initiative de son titulaire)
- Principe général d'alimentation :
25 h/an pour un emploi temps complet plafonné à 150H.*

Formations éligibles :
Formation s'inscrivant dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. Une formation diplômante ou qualifiante inscrite au Répertoire National de la Certification Professionnelle.

* Ouverture heures supplémentaires : 48h/an pour agents ne disposant pas d'un niveau 3 BEP/ CAP

63

Anfh

FOCUS SUR LES DISPOSITIFS MOBILISABLES



Bilan de Compétences

Dispositif permettant de faire le point à un moment donné sur sa situation professionnelle et personnelle.

Le Bilan permet:

- Faire un point au niveau professionnel
- Réfléchir à son évolution professionnelle
- Répondre à un besoin de changement
- Confirmer un projet

Droits et modalités :
Avoir au moins 2 ans d'ancienneté dans la FPH
Durée de prise en charge 24H maximum sur ou Hors temps de travail*

* Pour les agents contractuels CDD le Bilan devra être intégralement réalisé avant terme du contrat

64

Anfh

FOCUS SUR LES DISPOSITIFS MOBILISABLES



Congé de Formation Professionnel

C'est un droit statutaire qui donne aux agents hospitaliers titulaires, stagiaires ou contractuels la possibilité de suivre à leur initiative et à titre individuel (sous réserve de l'autorisation d'absence de l'employeur) des formations à visée professionnelle (reconversion, réalisation de projet personnel...) distinctes du plan de formation de l'établissement.

A condition d'être en position d'activité et d'avoir au moins 3 ans d'ancienneté dans la FPH.

La durée de formation doit être supérieure ou égale à 10 jours et peut se dérouler en continu ou discontinu.

C'est un dispositif mobilisable en une seule ou plusieurs fois dans sa carrière. Durée de prise en charge 360 jours qui peuvent être portés à 720 jours pour les études de 2 ans au moins. Prise en charge des coûts pédagogiques, des éventuels frais de déplacements et salaire selon catégorie professionnelle avec plafond.

65

Anfh

FOCUS SUR LES DISPOSITIFS MOBILISABLES



Validation des Acquis de l'Expérience

LA VAE permet de valoriser l'expérience professionnelle en obtenant un diplôme, certificat de qualification ou titre inscrit au RNCP*.

Dispositif permettant de :

- Valoriser un besoin de reconnaissance personnelle ;
- Répondre à un besoin de qualification professionnelle pour entrer dans un emploi ;
- Un projet de reprendre des études passant par la VAE comme étape nécessaire.

L'expérience professionnelle doit être en relation avec le diplôme visé et peut être acquise dans le cadre d'activités salariées, non salariées ou bénévoles.

Obligation d'avoir une expérience professionnelle d'au moins 1 an en lien avec le titre sollicité.

* RNCP = Répertoire national des certifications professionnelles

66

Anfh Association nationale des formateurs en hygiène

FOCUS SUR LES DISPOSITIFS MOBILISABLES



VAE hybride AS

Durée : 6 mois.

Objectif : Obtenir le diplôme d'aide-soignant.

Contenu : Accompagnement VAE + formation ciblée + stage.

Public : Salariés ou demandeurs d'emploi avec expérience dans le soin.

Avantage : Diplôme plus rapide (6 mois au lieu de 11), valorisation de l'expérience pro.

67

Anfh Association nationale des formateurs en hygiène

« VOS COMPETENCES VALENT DE L'OR
ET ELLES SONT TRANSFÉRABLES ! »



Des métiers du bionettoyage vers d'autres horizons...

68

Anfh

Vous pensez peut-être que votre expérience est trop spécifique pour être utile ailleurs ?

Détrompez-vous. Vos compétences sont recherchées dans de nombreux secteurs.

69

Anfh

CE QUE FAIT UN ASHQ EN BIONETTOYAGE

 **Compétences clés du métier :**

- ✓ **Rigueur** et respect des protocoles stricts
- ✓ **Hygiène & sécurité** (maîtrise des règles sanitaires)
- ✓ **Sens du service** (discretion, écoute, relationnel avec patients)
- ✓ **Travail d'équipe** et **autonomie**
- ✓ **Capacité à travailler sous pression**
- ✓ **Adaptabilité** aux changements de consignes, d'horaires, etc.

70

Anfh

Qu'est ce qu'une compétence transférable ?

 Définition simple :

« Une compétence transférable, c'est une compétence qu'on peut utiliser dans un autre contexte ou métier »

 Ce sont des savoir-faire et savoir-être utiles dans plusieurs domaines !

71

Anfh

Exemples de métiers accessibles avec vos compétences :

 Hygiène / Propreté : • Agent de propreté en entreprise privée • Responsable d'équipe de nettoyage • Technicien hygiène en industrie agroalimentaire	 Services à la personne : • Aide à domicile • Assistant(e) de vie • Auxiliaire de vie scolaire
 Logistique & Entrepôt : • Préparateur(trice) de commandes • Agent de conditionnement • Employé polyvalent en grande distribution	 Accueil / Hôtellerie : • Femme/valet de chambre • Agent d'entretien en hôtel • Employé polyvalent en hôtellerie

72

Anfh ANF H



Vous avez déjà des compétences.

Vous avez de la valeur.

Vous pouvez rebondir, changer, évoluer !

73

Anfh ANF H 6V8

CONTACTS ANFH

Laurie GUERINI

Conseillère en Dispositifs Individuels de formation et évolution professionnelle

l.guerini@anfh.fr

03.26.87.78.23

Prochaines matinées d'information sur les dispositifs individuels de formation :

- Le 04 novembre 2025 de 09h30 à 12h00 en délégation Anfh Champagne-Ardenne
- Le 04 décembre 2025 de 09h30 à 12h00 en webinaire

Pour s'inscrire au webinaire :



74

Anfh Grand Est



Merci pour votre attention.

*Vous avez les clés,
il ne vous reste qu'à les utiliser.*

75

Anfh Grand Est

DÉLÉGATION CHAMPAGNE-ARDENNE / JOURNÉE THÉMATIQUE / 25 SEPTEMBRE 2025

ÉCHANGES AVEC LA SALLE

✓ Retrouver les supports de
présentation sur notre site :

www.ANFH.fr/champagne-ardenne

76

15h45 : Changer, progresser, réussir : Les parcours qui inspirent

Aurélie HINCELIN, Aide-Soignante, MAS « Foyer Montéclair »

Céline MUNOZ, Animatrice, Ehpad Thieblemont

Florian SOMMER, ASHQ, Ehpad « Felix Grelot »

77

Quand un parcours devient modèle.

Marguerite BOURQUIN, Cadre de santé, Hôpitaux Champagne Sud

Yannick STRIÉVY, Cadre de santé, Ehpad Jean COLLERY, Ay Champagne

Magali CORPET, Cadre supérieure de santé, Centre hospitalier de Bar sur Aube et EHPAD Résidence la Dhuy et Adjointe à la direction des soins territoriale chargée de la valorisation des soins et de la filière médico-sociale

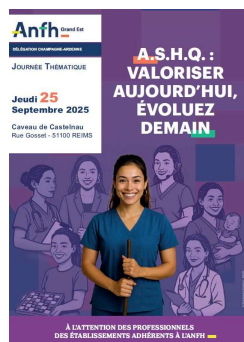
78

ÉCHANGES AVEC LA SALLE

✓ Retrouver les supports de
présentation sur notre site :

www.ANFH.fr/champagne-ardenne

79



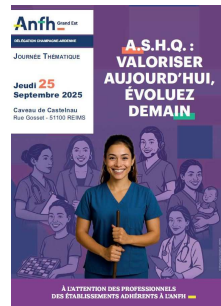
ALLOCUTION DE CLOTURE

Laurent MESNIL,
Membre du Comité territorial de l'Anfh
Champagne-Ardenne,

Directeur Adjoint Chargé des Ressources
Humaines du Centre Hospitalier de
Troyes,
Hôpitaux Champagne Sud

80

EVALUATION



N'hésitez pas à donner votre avis sur cette journée en scannant le **QR code** ci-dessous :



81



CONFERENCE

Jeudi 27 novembre 2025

« Travailler ensemble pour Mieux soigner »

au Caveau de CASTELNAU (Reims)

82