



N° 62 JANVIER 2017

LA LETTRE

DOSSIER
**UNE OFFRE ADAPTÉE POUR
TOUS LES ÉTABLISSEMENTS
SOCIAUX ET
MÉDICO-SOCIAUX**



AU SOMMAIRE

À LA UNE

Prix ANFH lancement de la saison 2017	3
---	---

PANORAMA

L'ANFH et la réforme territoriale	4
---	---

À VOS CÔTÉS

Le croisement des savoirs une démarche innovante où chacun apprend des autres ANFH Basse-Normandie - Bretagne	6
Enquête sur les risques psychosociaux ANFH Languedoc-Roussillon - PACA	7

RÈGLEMENTATION

La validation des acquis de l'expérience (VAE) suite aux réformes quelles évolutions ?	8
--	---

VU SUR LE WEB

Des outils de recherche sur le site pour faciliter votre navigation	10
---	----

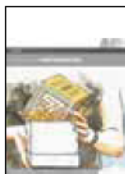
DOSSIER

Une offre adaptée pour tous les établissements sociaux et médico-sociaux	11
---	----

INTERVIEW

Jean-Claude Bayle, président de l'ANFH pour 2017	16
--	----

En couverture le pôle EHPAD-USLD du CHU de Reims - Lauréat du Prix 2016



LA LETTRE DE L'ANFH

Directrice de la publication

Emmanuelle Quillet

Impression

Fabrègue
14 000 exemplaires

Design graphique

Service communication
de l'ANFH

Crédits Photos

Service communication
de l'ANFH
Atelier Marge Design
Guillaume Dambreville
- Kogito

Rédaction

Service communication
de l'ANFH
Kogito.fr

ISSN 1167-8046

ÉDITO



Les articles 3 et 100 de la Loi de financement de sécurité sociale pour 2017 confirment la ponction de 300 millions d'euros sur les fonds propres de l'ANFH au profit du Fonds de modernisation des établissements de santé publics et privés (FMESPP).

L'ampleur de cette ponction, opérée dans un calendrier particulièrement bref, a contraint notre association à réaliser des choix. Un courrier, adressé début janvier à l'ensemble des établissements, les a détaillés, en toute transparence.

Les instances de l'ANFH ont souhaité que ce prélèvement, inédit et massif, pénalise le moins possible les établissements adhérents. Il sera donc prioritairement supporté par les cotisations obligatoires – le Fonds mutualisé pour les Etudes promotionnelles (FMEP) et le 0,2% - CFP/VAE/BC.

Toutefois, ces agréments ne peuvent à eux seuls financer la totalité de la ponction, et nous serons très probablement contraints de mettre à contribution les fonds consacrés aux plans de formation et aux plans de Développement professionnel continu (DPC), notamment pour le second versement, en 2017.

Quoiqu'il en soit, cette mesure, si elle limite notre capacité à financer de nouveaux dossiers, ne conduira pas l'ANFH à interrompre des prises en charges déjà accordées.

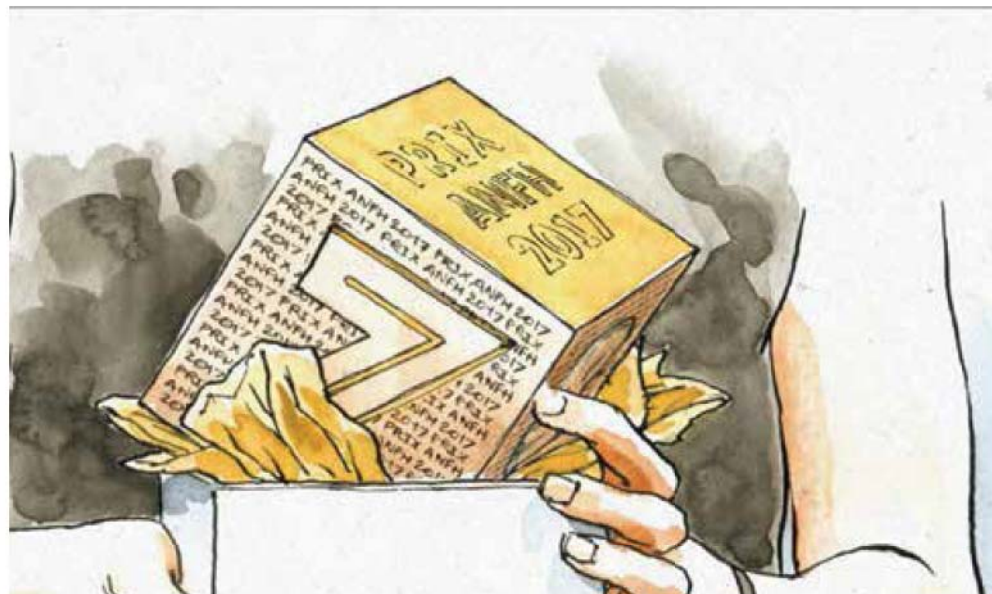
Les instances et les professionnels de l'ANFH mettent tout en œuvre pour limiter au maximum les impacts sur les politiques des établissements et sur l'accès à la formation pour les agents. N'hésitez pas à les solliciter.

Enfin, c'est encore la période, j'en profite donc pour vous adresser, au nom du conseil d'administration, tous nos vœux de bonheur et de réussite pour cette nouvelle année 2017. Elle s'annonce chargée et passionnante.

Alain Michel,
président de l'ANFH (FHF)

PRIX ANFH

LANCEMENT DE LA SAISON 2017



L'ANFH a le plaisir d'organiser, pour la dixième année consécutive, le prix ANFH.

Ce prix récompense les actions de formation professionnelle conduites par les établissements de la Fonction publique hospitalière.

PARTAGER LES EXPÉRIENCES AU SERVICE DE LA FORMATION

L'objectif est de mettre en valeur des initiatives novatrices, pertinentes, pragmatiques et transférables. Elles sont destinées à renforcer les politiques ressources humaines, la formation et les compétences.

Tous les établissements adhérents à l'ANFH peuvent y participer. Ce prix est l'occasion de valoriser votre établissement et ses équipes, et de contribuer à l'innovation et au partage d'expériences.

> 250 représentants des personnels et des établissements participent à la cérémonie de remise des prix.

> Un reportage et une vidéo sont consacrés aux projets primés.

> Un communiqué de presse annonce le palmarès auprès de la presse professionnelle et locale.

> 12 000 € sont attribués aux candidats (4 000 €

pour le Grand Prix et 2 000 € pour chacun des quatre autres prix).

QUELS TYPES D'ACTION SONT RÉCOMPENSÉS ?

La formation est plus que jamais au cœur des enjeux de ressources humaines des établissements, qu'il s'agisse d'adapter les compétences aux évolutions technologiques, de maintenir la cohésion des équipes, de proposer aux agents des parcours professionnels motivants, ou encore de permettre aux aspirations individuelles de s'épanouir tout en servant les intérêts collectifs de l'établissement...

Déposez votre dossier de candidature jusqu'au 3 avril 2017 sur : anfh.fr

**Service communication
Prix ANFH 2017
265, rue de Charenton
75012 Paris
tél. : 01 44 75 68 69
communication@anfh.fr**

À NOTER

ANFH CENTRE

« Sensibilisation sur les parcours de soins des patients handicapés. »

JEUDI 30 MARS 2017

À TOURS

Journée destinée aux directeurs, directeurs des ressources humaines - DRH et chargés de formations des établissements.

Plus de renseignements et inscription :

ANFH CENTRE

02 54 74 65 77

centre@anhf.fr

anhf.fr/centre

ANFH BRETAGNE

Journée Carrefour formation

2017 « De l'entretien professionnel au plan de formation »

MARDI 30 MAI 2017

À RENNES

L'ensemble des actions intervenant pour l'élaboration et la mise en oeuvre de la politique de formation de l'établissement.

Plus de renseignements et inscription :

ANFH BRETAGNE

02 99 35 28 60

bretagne@anhf.fr

anhf.fr/bretagne

JOURNÉES D'INFORMATION

Groupements hospitaliers de territoires - GHT

L'ANFH et ses délégations régionales proposent aux établissements des formations, des journées de réflexion et prochainement un guide pour les soutenir dans la mise en oeuvre de cette nouvelle organisation.

L'objectif des journées est de s'approprier les éléments clefs de la loi de Santé et du décret GHT, mesurer l'impact des textes sur la fonction formation, identifier différents modèles organisationnels en matière de coordination des plans de formation.

Prochaines dates :

7 février 2017 - ANFH Bretagne

16 février 2017 - ANFH Limousin

16 mars 2017 - ANFH Lorraine

23 mars 2017 - ANFH Rhône

13 juin 2017 - ANFH Martinique

Plus de renseignements :

<http://www.anhf.fr/etablissements/groupements-hospitaliers-de-territoires>

PLUS D'INFO



L'ANFH ET LA RÉFORME TERRITOIRIALE

Promulguée le 7 août 2015, la loi portant sur la Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) porte depuis le 1er janvier 2016 le nombre de régions métropolitaines à 13 contre 22 auparavant. L'ANFH, structure déconcentrée, expérimente une adaptation de son organisation pour garantir la qualité de sa représentation à l'échelle des nouvelles régions, tout en maintenant sa proximité auprès des établissements et des agents de la fonction publique hospitalière. La réforme territoriale concerne 17 des 26 délégations ANFH. L'échelon régional est déterminant pour le développement des partenariats qui enrichissent les prestations proposées aux adhérents et donnent de la cohérence aux initiatives en matière de formation professionnelle.

L'ANFH est attachée à assurer une relation de proximité avec ses adhérents. C'est la raison du maintien des sites des 26 délégations. Ceux-ci permettent aux agents de bénéficier d'un accès à l'information et de lieux de formation proches des établissements. Il s'agit aussi de proposer des services qui intègrent les besoins spécifiques des adhérents.

Les administrateurs ont engagé des travaux pour expérimenter le fonctionnement, dans les régions concernées, de bureaux uniques régionaux. Cette instance qui se substitue aux bureaux régionaux dans les délégations régionales concernées, assure un rôle de coordination des politiques et de représentation auprès des partenaires régionaux (ARS, conseils régionaux...). Les bureaux uniques

À LIRE

EN BREF



Guide du cadre et responsable de service en action sociale et médico-sociale. Patrick Lefèvre, Dunod, Collection Guides Santé Sociale, 2016, 4ème édition, 320 p. (35 €).

Longtemps considérée comme une étape dans un parcours professionnel, la fonction cadre responsable de service a acquis une légitimité reconnue par la création en 2004 du Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (Caferuis). La quatrième édition enrichie et adaptée de ce guide intègre toutes les évolutions institutionnelles, politiques et culturelles qui ont marqué ce secteur et cette fonction en matière de logique de métier et de compétences. Au sommaire : contexte et enjeux ; intégrer l'action sociale et médico-sociale ; la notion de service ; les mutations du professionnalisme ; métier et responsabilités ; le métier de cadre ; la responsabilité et la délégation ; être cadre : un statut et une compétence ; stratégies et méthodes ; conduire des projets et animer le service ; manager le changement ; dynamiser le travail en équipe.



Formation par la simulation et soins infirmiers - Méthodes, organisations, applications pratiques. Sophie Prissette, Catherine Dupuy-Maribas, Lamarre, 2016, 242 p. (30 €)

L'objectif de cet ouvrage est de faciliter la mise en œuvre de la formation par la simulation des professionnels paramédicaux et d'être un outil pratique sur lequel formateurs peuvent s'appuyer pour élaborer une séance de sa conception à son évaluation. Chaque chapitre est construit autour des éléments spécifiques de la formation initiale et continue des professionnels paramédicaux : leur niveau d'apprentissage, leurs compétences liées aux champs d'activité... La combinaison des compétences de chacun au sein d'une équipe pluri-professionnelle est mise en avant. Ce livre s'adresse aux cadres formateurs, aux cadres de santé, aux tuteurs de stage et toute personne attentive à une qualité d'enseignement des paramédicaux et à la formation continue des infirmiers et aides-soignants.



Concevoir et construire un hôpital numérique. Louis Omnès, Eyrolles, Collection Blanche BTP, 2016, 202 p. (39 €)

Dans un hôpital dit numérique, tous les modes de fonctionnement s'appuient sur les technologies de l'information et de la communication. C'est un hôpital « sans papier » disposant d'une architecture technique IP (Internet Protocol) et d'un système d'information centré patient ouvert sur le monde extérieur. Son organisation résulte de l'interaction de quatre familles de technologies : Informatique, robotique, communicative et immotique. Partisan d'une vision systémique qui transcende le cloisonnement habituel des savoirs architecture/ingénierie/management, l'auteur propose aux équipes de maîtrise d'ouvrage et aux équipes de maîtrise d'œuvre un référentiel, une méthode de travail et des outils. Composé comme un guide de programmation et de conception, ce livre pose les premiers fondements d'un *Evidence-based design* hospitalier à la française.

RIALE

régionaux sont structurés de manière paritaire (FHF et organisations syndicales). Suivant la taille de la région, les bureaux uniques comptent six, huit ou douze membres. Cette expérimentation devra permettre de déterminer les modalités les plus favorables pour poursuivre le développement de l'offre de services, en particulier en inter-délégations : partage d'une partie du plan d'action régional (formations), de journées d'information thématiques, de ressources pour le déploiement de projets régionaux... Les délégations de l'ANFH demeurent décisionnaires pour la définition et la mise en œuvre des politiques locales et l'attribution de financement (Etudes promotionnelles, Congés de formation professionnelle, Bilans de compétences...).

LE CROISEMENT DES SAVOIRS UNE DÉMARCHE INNOVANTE OÙ CHACUN APPREND DES AUTRES

Du 27 au 30 septembre 2016, à Saint-Brieuc (22), six établissements publics de protection de l'enfance adhérents de l'ANFH ont participé à une formation-action innovante, organisée en partenariat avec ATD Quart Monde. Son principe : miser sur le croisement des savoirs entre des parents militants associatifs en situation difficile, ayant leurs enfants placés, et des travailleurs sociaux.

ANFH BRETAGNE BASSE-NORMANDIE

CONTACT

ANFH
BRETAGNE
Tél : 02 99 35 28 60
mail : bretagne@anfh.fr
anfh.fr/bretagne

ANFH BASSE-NORMANDIE
Tél : 02 31 46 71 60
mail : bassenormandie@anfh.fr
anfh.fr/bassenormandie



« Lorsque les parents rencontrent les travailleurs de l'Aide sociale à l'enfance, ils peuvent avoir l'impression que les professionnels sont tout-puissants car ils représentent une institution. L'emploi d'un vocabulaire compliqué ne rend pas toujours la communication aisée, observe Anne-Claire Wolff, cheffe de service à la Maison départementale de l'enfance et de la famille du Calvados (Caen). Au bout de vingt ans de carrière, j'avais envie d'explorer d'autres façons de faire. » Son établissement fait partie des six structures bretonnes et normandes – cinq foyers et une maison de l'enfance – qui ont participé fin septembre à la co-formation par le croisement des savoirs organisée par le GEPSO* Bretagne-Normandie-Pays-de-Loire et ATD Quart Monde.

Les ANFH de Bretagne et de Basse-Normandie ont accompagné cette démarche expérimentale en lui donnant une visibilité nationale. Elle fait

coopérer au même niveau cinq parents volontaires en situation précaire et douze professionnels de la protection de l'enfance, au sein de mini-ateliers et en immersion.

UN DISPOSITIF ORIGINAL, DES ÉCHANGES FORTS

La formation se déroule autour des principes défendus par ATD Quart Monde : « Les personnes en grande précarité doivent être impliquées directement dans la recherche, la formation et les actions développées autour de ces situations, afin que les acteurs concernés élaborent des propositions utiles sur le terrain » explique Hervé Lefeuvre, responsable des Ateliers du croisement des savoirs au sein de l'association.

Premier atelier proposé aux stagiaires : un travail sur les représentations mutuelles, pour définir ensemble le sens de certaines expressions (par exemple : « parentalité », « responsabilité »). Les participants ont ensuite écrit et analysé des

réécits anonymisés d'interactions difficiles vécues dans une structure en tant que bénéficiaire ou professionnel, pour en tirer des préconisations et des bonnes pratiques.

Globalement, cette formation invite les professionnels à « quitter l'idéologie en considérant qu'il n'y a pas de 'bons' ni de 'mauvais' parents, commente Éric Delemar, directeur adjoint du Centre de l'enfance Henri-Fréville (35). Au-delà du choc des cultures, on peut s'appuyer sur les compétences parentales pour progresser. »

En fin de stage, les participants ont rédigé un document regroupant les « conditions pour mieux agir en partenariat ».

* Groupe national des Établissements Publics Sociaux et médico-sociaux

ENQUÊTE SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

RÉGIONS LANGUEDOC-ROUSSILLON ET PACA

Vingt-sept mille agents de quarante-cinq établissements hospitaliers des régions PACA et Languedoc-Roussillon ont répondu à une enquête sur les Risques psycho-sociaux. Elle a pour objectif de soutenir l'amélioration de leur politique de prévention RPS.

En 2013, une étude de type « baromètre social » réalisée auprès de quarante établissements des régions PACA et Languedoc-Roussillon avait permis aux établissements d'évaluer l'ampleur du phénomène des RPS et ses causes dans la perspective d'élaborer des politiques de prévention adaptées. Trois ans plus tard, l'ANFH, en partenariat avec l'ARS PACA, a renouvelé cette enquête. 35 % des personnels interrogés y ont répondu (27 000 mille agents).

Les résultats traduisent une légère hausse du niveau de stress par rapport à 2013 avec 33 % des agents exprimant un niveau de tension ayant un impact sur leur travail, expliqué par un sentiment de dégradation des conditions de travail, un sentiment d'insécurité face à l'avenir et une charge de travail ressentie comme plus importante. Pour autant, l'étude révèle que seuls 7% des agents présenteraient un risque d'anxio-dépression et nécessiteraient une vigilance particulière. 27% des agents apparaissent « sereins » exprimant un niveau élevé de bien-

être, en lien notamment avec un attachement fort à leur métier, un esprit d'équipe très présent et un sentiment de confiance en leurs capacités et en celles des autres.

Une variabilité importante selon les établissements

Ces résultats interrégionaux masquent des situations très variables selon les établissements. Le taux d'agents présentant un risque anxio-dépressif varie entre 0 % et 18 %, et le niveau d'agents exprimant un niveau élevé de bien-être fluctue entre 13 % et 47 % selon l'établissement. Cette disparité est liée à différents facteurs parmi lesquels la taille de l'établissement, les « petits » établissements de moins de 400 agents étant mieux positionnés. Les données de l'enquête indiquent aussi que le niveau d'avancement dans la mise en œuvre des politiques de prévention RPS constitue un facteur à prendre en considération.

Des disparités marquées selon les spécificités des filières

Les résultats interrégionaux masquent également une varia-

bilité considérable du ressenti des agents selon les filières d'activité. A titre d'exemple, les agents de l' HAD¹ et des SSIAD² montrent un niveau particulièrement élevé d'engagement et d'enthousiasme, tandis que les services logistiques apparaissent plus critiques que l'ensemble des agents.

Cette disparité traduit des réalités multiples au sein des établissements et incite les acteurs de la prévention à tenir compte des filières d'appartenance dans l'élaboration des politiques « RPS ».

Une dynamique interrégionale qui se poursuit

Le réseau interrégional, initié en 2013, se poursuit afin de maintenir la dynamique inter-établissements au travers d'échanges et de rencontres régulières sur les sujets des risques psycho-sociaux et de la qualité de vie au travail. L'effet levier du collectif permet ainsi de prévenir l'essoufflement d'actions menées localement, et favorise la pérennisation des démarches.

ANFH PACA LANGUEDOC-ROUSSILLON

CONTACT

ANFH PACA
Tél : 04 91 17 71 30
mail : provence@anfh.fr
anfh.fr/provence

ANFH
LANGUEDOC-ROUSSILLON
Tél : 04 67 04 35 10
mail : languedocroussillon@anfh.fr
anfh.fr/languedocroussillon

¹ Hôpital à domicile

² Services de soins infirmiers à domicile



LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE) SUITE AUX REFORMES

QUELLES EVOLUTIONS ?

La VAE est un droit individuel pour toute personne engagée dans la vie active, inscrit dans le code de l'éducation depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Afin de renforcer le recours à la VAE, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation ainsi que la loi travail du 8 août dernier sont venues modifier et préciser les dispositions relatives à la VAE au sein du Code de l'éducation. Focus sur les principales évolutions des trois grandes étapes de la VAE : la recevabilité du dossier, l'accompagnement dans la VAE et la validation par le jury.

TEXTES...

- Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière – article 41
- Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
- Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels
- 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 – article 28
- Décret n°2014-1354 du 12 novembre 2014 portant diverses mesures relatives à la validation des acquis de l'expérience



RECEVABILITE DU DOSSIER VAE : UNE « ACTIVITÉ » D'UN AN EN RAPPORT DIRECT AVEC LA CERTIFICATION VISEE

Pour demander la validation des acquis de son expérience, la personne doit désormais justifier « *d'une activité professionnelle salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat, ou inscrite sur la liste des sportifs de haut niveau mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport ou ayant exercé des responsabilités syndicales,*

un mandat électoral local ou une fonction élective locale en rapport direct avec le contenu de la certification visée. »

Ainsi, **les activités ouvrant droit à la VAE sont élargies** et peuvent notamment être prises en compte les responsabilités syndicales, une fonction élective locale ou encore un mandat électoral local.

De plus, l'article L335-5 du Code de l'éducation prévoit désormais que l'autorité ou l'organisme se prononçant sur la recevabilité de la demande de VAE pourra prendre en compte les périodes

de formation initiale ou continue en milieu professionnel.

Est aussi modifiée la durée minimale d'activité requise pour que la demande soit recevable : avant, cette durée devait être au moins égale à trois ans. Désormais, cette durée est d'un an, que l'activité ait été exercée ou non de façon continue. De plus, pour apprécier cette durée, l'autorité ou l'organisme en charge de se prononcer sur la recevabilité de la demande pourra prendre en compte des activités de nature différente mais exercées sur une même période.

Concernant les agents de la Fonction publique hospitalière, cette année d'activité en rapport avec la certification visée ne doit pas nécessairement être réalisée au sein de la Fonction publique hospitalière.

L'ACCOMPAGNEMENT DANS LA VAE : PRECISIONS REGLEMENTAIRES

Dès lors que le dossier est déclaré recevable, le candidat à la VAE peut solliciter un accompagnement à la VAE. L'article 6 de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation ainsi que son décret d'application apportent des précisions sur cet accompagnement.

- **Les contours de l'accompagnement**

L'accompagnement dans la VAE a pour objectif de guider le candidat à la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience. *De facto*, il débute dès que « le dossier de demande de validation a été déclaré recevable et prend fin à la date d'évaluation par le jury ». Dans le cas d'une validation partielle, l'accompagnement peut se poursuivre jusqu'au contrôle complémentaire.

- **Le contenu de l'accompagnement**

« L'accompagnement à la validation des

acquis de l'expérience comprend un module de base composé d'une aide méthodologique à la description des activités et de l'expérience du candidat correspondant aux exigences du référentiel de la certification visée, à la formalisation de son dossier de validation, à la préparation de l'entretien avec le jury et le cas échéant à la mise en situation professionnelle.

Cet accompagnement est réalisé en fonction des besoins du candidat déterminés, le cas échéant, avec l'autorité ou l'organisme délivrant la certification demandée et sous réserve des règles de prise en charge définies par les organismes paritaires agréés et les organismes collecteurs paritaires agréés compétents, les régions ou Pôle emploi. »

Cet accompagnement peut aussi comprendre « une assistance à l'orientation et à la recherche de financement pour la prise en charge d'une formation complémentaire correspondant aux formations obligatoires requises par le référentiel de la certification recherchée ou à l'acquisition d'un bloc de compétences manquant dans le parcours du candidat et correspondant à une partie identifiée dans ce référentiel. »

Le rôle de l'ANFH est inchangé, les conseillers informent les agents engagés dans une démarche VAE et les soutiennent pour financer leurs parcours.

VALIDATION DE LA VAE : UN RENFORCEMENT DE LA VALIDATION PARTIELLE

Comme auparavant, le jury peut attribuer tout ou partie du diplôme ou du titre. Il se prononce sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire.

Concernant la validation partielle, l'article 78 de la loi du 8 août 2016 modifie l'article L335-5 du Code de l'éducation et est désormais prévu que les parties de certification obtenues sont acquises définitivement. Auparavant, les parties de certifications n'étaient validées que pour une durée de cinq ans.

Ces parties de certifications acquises définitivement permettent des dispenses d'épreuve si le règlement fixé par l'autorité administrative, l'établissement ou l'organisme qui délivre la certification prévoit des équivalences totales ou partielles.

**Les principaux textes relatifs aux VAE
dans le domaine sanitaire et social :**
http://liencs.fr/textes_vae

Plus d'informations sur la validation des
acquis de l'expérience (VAE) :
<http://valipro.anfh.fr/>

EN 1 CLIC...

À VOIR SUR
youtube.com/ANFHfilm

L'ANFH Haute-Normandie a réalisé une série de capsules vidéos pédagogiques. Il s'agit de vidéos dessinées de trois minutes dans lesquelles sont traitées des sujets sélectionnés par la délégation régionale.

La laïcité dans la fonction publique hospitalière



Une nouvelle modalité de partage des savoirs



Formation professionnelle et développement des compétences dans la fonction publique hospitalière



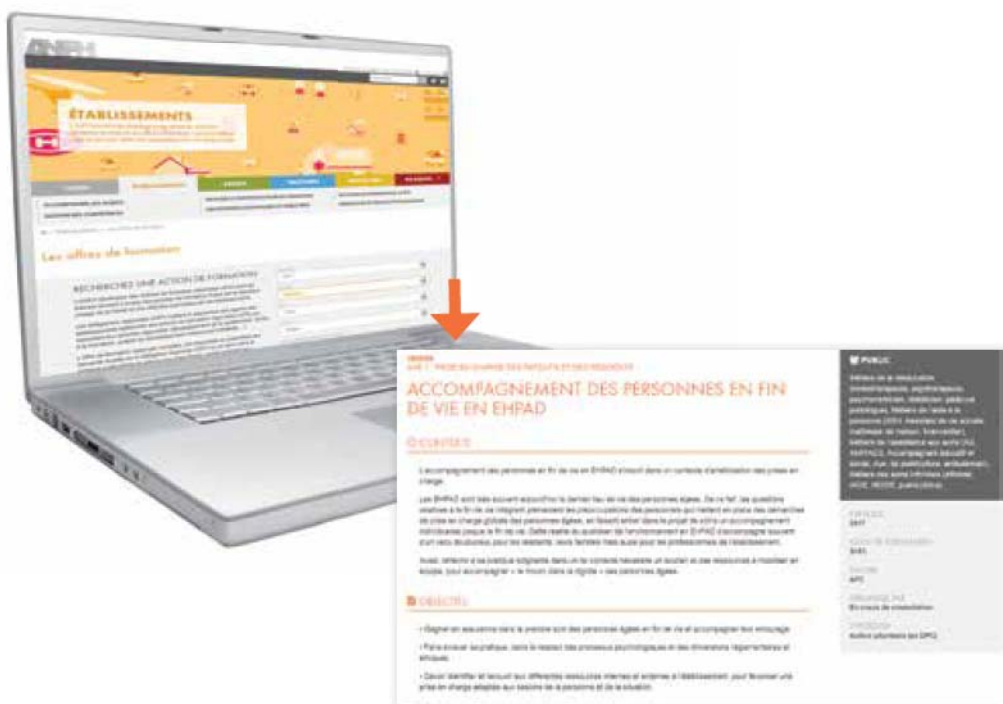
Pratique des réseaux sociaux dans la fonction publique hospitalière : vers un bon usage



L'ACTU

UN NOUVEAU MOTEUR DE RECHERCHE SUR ANFH.FR

Faire une recherche de formation en ligne ?



Un nouveau moteur de recherche sur anfh.fr donne la possibilité de rechercher en ligne **les offres de formation de chaque région**. Cet outil répertorie les actions de formation et ses modules sous forme de fiches numériques. Toutes les informations nécessaires y sont inscrites : programme, objectifs, durée, formateur etc. Il est ainsi possible de les télécharger ou les transférer aux personnes intéressées grâce aux outils de partage proposés avec chaque fiche. L'offre de formation régionale des régions est disponible **sur anfh.fr depuis la page régionale en cliquant sur offre de**

formation ou dans la rubrique « établissement » du site.

Elle est disponible aussi sous forme de revue dans la rubrique publications du site ou en version papier auprès de la délégation régionale ANFH. Selon les choix opérés par les délégations régionales ANFH, cette offre de formation est financées par les fonds mutualisés ou accessible aux agents via le plan de formation de l'établissement. Elle tient, dans tous les cas, compte des spécificités des établissements du territoire.



DOSSIER

**UNE OFFRE
ADAPTÉE POUR
TOUS LES
ÉTABLISSEMENTS
SOCIAUX ET
MÉDICO-SOCIAUX**



Photos - pôle EHPAD-USLD du CHU de Reims - Lauréat du Prix 2016

UNE OFFRE ADAPTÉE POUR TOUS LES ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

Par rapport aux structures hospitalières, les établissements sociaux et médico-sociaux ont souvent besoin de formations adaptées, pour de petits effectifs et avec de fortes contraintes de planning ou de mobilité personnelle. Les politiques ANFH conçoivent leur offre selon ces spécificités, en faisant jouer au mieux les leviers de la proximité et de la mutualisation.

« Pouvoir proposer des formations transversales »

« À chacun sa formation, résume David Roussel, délégué régional de l'ANFH Basse-Normandie. Un Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), un foyer de l'enfance, une structure accueillant des personnes en situation de handicap ou encore un Service polyvalent d'aide et de soins à domicile (SPASAD) n'ont pas toujours les mêmes besoins en formation qu'un centre hospitalier, parce que leurs activités sont tournées vers des publics particuliers ou spécifiques. On fait parfois dans la dentelle. » Pour permettre aux agents de ces structures un accès optimal à la formation, l'ANFH élabore des réponses et un accompagnement ciblés.

RÉPONDRE AU MIEUX AUX BESOINS SPÉCIFIQUES DES ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

« Une fois par an, nous essayons de donner à chaque agent l'occasion de partir en formation – sachant que chacun décide lui-même de se former ou non, selon sa propre motivation et son souhait d'évoluer, explique Élise Gambier, directrice de la Maison de Jeanne, un EHPAD à Villers-Bocage (Calvados). Nous avons besoin de formations courtes, parce que nous ne pouvons nous permettre d'avoir du personnel absent pendant trop longtemps, ni de faire partir tout le monde en même temps. » Autre enjeu pour cet établissement : pouvoir proposer des formations transversales concernant tout le personnel afin de faire évoluer les expertises

professionnelles et favoriser le développement de nouveaux outils en interne.

Pour répondre à ce type de demande spécifique, l'ANFH propose aux établissements sociaux et médico-sociaux des plans de formation « clé en main » et prend régulièrement connaissance des besoins des agents, recensés notamment lors des entretiens individuels annuels. *« Notre souci principal est de développer une offre que tous les établissements peuvent s'approprier. Nos formations attirent essentiellement des aides-soignants, des infirmiers et des Agents de service hospitalier (ASH), mais également des cadres, des médecins, des personnels administratifs et techniques,* détaille Clélia Dumont, conseillère formation à l'ANFH Rhône*. Les formations les plus suivies sont celles consacrées à l'accompagnement des personnes démentes, à la fin de vie, à la bientraitance, à la violence et à la prise en charge de la douleur. »* En complément, depuis 2009, la délégation Rhône travaille de concert avec l'ANFH Alpes pour proposer trois thématiques de formation spécialement pensées pour six à sept établissements accueillant des personnes handicapées ou relevant de la protection de l'enfance.

En Basse-Normandie, la délégation régionale a également développé une offre réservée aux structures des secteurs social et médico-social, notamment grâce à la création du RésoANFH en 2005. Celui-ci regroupe 49 établissements et propose une offre dédiée à l'actualisation des connaissances des personnels administratifs, trois thèmes nouveaux par an pour les autres professionnels ainsi que la réédition des formations qui ont bien fonctionné les années précédentes (par exemple : comment intervenir auprès d'une personne physiquement violente, le travail de nuit...)

PROXIMITÉ ET MUTUALISATION DES BESOINS : DES LEVIERS ESSENTIELS

« Parfois, les directeurs dirigent deux ou trois établissements simultanément, en intérim, explique David Roussel. Lors de sa prise de poste, un directeur est sollicité sur une multitude de



UN PARTENARIAT POUR FACILITER L'ENTRÉE EN FORMATION DES AGENTS

En Poitou-Charentes comme ailleurs, les agents du secteur social et médico-social peuvent relever aussi bien de la Fonction publique hospitalière que territoriale. Un état de fait parfois contraignant lorsqu'il s'agit d'organiser des formations à destination de ces personnels aux statuts différents... Pour s'affranchir de cette contrainte, la délégation régionale de l'ANFH a noué un partenariat avec son homologue, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). « Nous

décidons conjointement des quatre thématiques annuelles de formation et de l'offre qui peuvent convenir à tous les agents des établissements sociaux et médico-sociaux, quel que soit leur statut, précise Sylvie Tekpo, déléguée régionale de l'ANFH Poitou-Charentes*. Au sein des établissements, cela permet à plusieurs membres d'une même équipe de partir suivre ensemble la même formation, ce qui est plus pratique en termes d'organisation et plus cohérent. »*

« Nous nous efforçons de lever les freins à la mobilité géographique pour faciliter le départ en formation »

►►► *« sujets, dont la formation des professionnels de son établissement. Le rôle de la délégation ANFH est alors de l'accompagner pour qu'il aille plus vite. Pour cela, nous mobilisons les moyens de communication classiques (plaquette, livret, site internet) mais nous nous déplaçons aussi sur le terrain. »* La proximité, valeur importante pour l'ANFH, passe également par l'amélioration de l'accès aux formations. *« Nous nous efforçons de lever les freins à la mobilité géographique, qui bloquent l'évolution des agents. Pour ceux qui ne sont pas motorisés ou pour les responsables de famille monoparentale par exemple, il est primordial de pouvoir participer à des formations à proximité de leur lieu de travail. »* Pour les établissements, sur le plan financier, il est également plus facile d'orga-

niser des formations qui ne nécessitent pas d'hébergement ou de temps de déplacement comptabilisé en temps de travail.

Les établissements peuvent aussi compter sur la solidarité inter-établissements pour construire leur politique de formation. En mutualisant leurs besoins et les fonds qu'elle gère, l'ANFH a la capacité de leur proposer des formations très spécifiques qui, sinon, ne leur seraient pas accessibles en raison du trop faible nombre d'agents concernés dans chaque établissement – une problématique prégnante pour l'ANFH Basse-Normandie, dont la moitié des adhérents sont des établissements de petite taille (moins de 300 agents). De même, l'ANFH Rhône a créé en 1989 un plan inter-établissements pour les établissements et les hôpitaux locaux à

« LA CONSTRUCTION DE NOTRE PLAN DE FORMATION REPOSE SUR LE MANAGEMENT PARTICIPATIF »



« Nous veillons à faire évoluer chaque agent »

Directeur de l'EHPAD de Douvres-la-Délivrande dans le Calvados (80 lits, 45 postes équivalent temps plein), Xavier Bloche mise depuis des années sur la démarche participative en matière de formation de ses équipes : *« Nos résidents ont en moyenne 90 ans et présentent des pathologies Alzheimer ou apparentées, avec une*

dépendance élevée. Pour nous, la bien-traitance est une priorité. Dans ces conditions, la formation revêt une importance particulière pour le personnel, notamment sur des sujets comme l'autonomie et la qualité des soins. Chaque année, une quinzaine de salariés partent en formation à l'extérieur, sans compter les différentes formations organisées en interne. Notre plan de formation 2017-2021 a été construit collectivement à partir des besoins remontant du terrain, notamment lors de réunions organisées spécialement à cet effet – y compris avec les personnels contractuels qui ne travaillent pas chez nous à temps plein. Nous veillons à faire évoluer chaque agent en lui confiant régulièrement de nouvelles responsabilités, et les membres de la direction communiquent chaque jour avec les équipes, pour entretenir des relations de qualité. » La démarche appliquée au sein de l'établissement porte ses fruits puisqu'elle désamorce les possibles conflits et donne lieu à d'excellents retours de la part des familles des résidents.

dominante gériatrique. « Il y a 25 ans, l'ANFH proposait cinq ou six thèmes de formation à l'année, précise Clélia Dumont. Aujourd'hui, notre catalogue regroupe 45 thèmes annuels et 250 groupes sont accueillis annuellement ! Notre offre est bien plus diversifiée, puisqu'elle intéresse aussi bien les personnels administratifs et techniques que les équipes de soignants, avec des thématiques parfois très ciblées (par exemple : gestion des dossiers de retraite). » Pour suivre ces formations mutualisées, les agents se rendent souvent dans d'autres établissements, situés à proximité de leur lieu de travail. Cela leur donne l'occasion d'échanger autour de leurs bonnes pratiques. Le groupe qui coordonne le plan inter-établissements comprend aussi des cadres d'établissements qui interviennent dans le choix des thématiques et des organismes prestataires, notamment lors de deux grands rendez-vous annuels en juin et en octobre.

UN GROUPEMENT DE COOPÉRATION SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE (GCSMS) AU PLUS PRÈS DU TERRAIN

« Dans notre région, les établissements sociaux et médico-sociaux ont souvent une mono-activité autour de la personne âgée et des équipes très spécialisées à petit effectif, témoigne Sylvie Tekpo, déléguée régionale de l'ANFH Poitou-Charentes. Ils recherchent ainsi des formations pragmatiques, en phase avec leurs réalités quotidiennes, perturbant le moins possible le fonctionnement de leur planning, axées surtout sur le renforcement des compétences des personnels soignants. » Pour répondre à cette situation, la mutualisation du plan de formation a encore représenté un atout précieux, et s'est concrétisée par le biais d'un GCSMS regroupant sept EHPAD, en partenariat avec l'ANFH. « Les directeurs d'établissements choisissent ensemble des thématiques qui leur conviennent vraiment (soins d'hygiène, transmissions écrites, alimentation de la personne âgée, etc.). Ils peuvent planifier des formations sur mesure dans leurs propres murs, à moindre coût » précise Marianne Simon, directrice de l'EHPAD Bodin Grandmaison près de Niort (Deux-Sèvres)

et responsable du groupement depuis 2014.

Mise en place depuis 2012, cette mutualisation a généré une dynamique de travail intéressante qui se déroule chaque année selon le même calendrier : recensement des besoins dès l'été (à partir d'entretiens avec les agents et d'échanges avec les partenaires sociaux), validation du plan de formation avant la fin octobre et inscription des participants avant la fin du mois de janvier de l'année suivante. De l'avis des acteurs impliqués dans la démarche, cette formalisation collective favorise aussi une réflexion plus approfondie et plus aboutie autour du plan de formation, un meilleur cadrage des délais, une optimisation de l'organisation des formations et un meilleur suivi. Preuve que cette coopération est fructueuse, un huitième EHPAD doit venir rejoindre le groupement picto-charentais en 2017.

INTERVIEW

JEAN-CLAUDE BAYLE, président de l'ANFH.

« Je reste un hospitalier de terrain, y compris en tant que président de l'ANFH. Cela me tient à cœur. »

Jean-Claude Bayle, représentant de la CFDT, a été élu président de l'ANFH pour 2017. Il dresse le bilan de 2016 et évoque les perspectives pour l'année qui commence.



Militant CFDT depuis 1982

1984 :
Infirmier de secteur
psychiatrique

1997 :
Administrateur régional
ANFH Alsace

2001 :
Devient cadre de
santé au sein de
l'Établissement public
de santé Alsace Nord
(EPSAN) à Brumath
(Bas-Rhin)

2015 :
Intègre la direction des
ressources humaines de
l'EPSAN

Lettre de l'ANFH :

Quel regard portez-vous sur l'année écoulée ?

Jean-Claude Bayle : 2016 a été marquée par deux événements importants : d'abord, le début de la mise en œuvre du nouveau projet stratégique approuvé en Assemblée générale ; ensuite, le contrôle de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS). Celui-ci nous a beaucoup occupés jusqu'à la publication, à l'automne, du rapport de l'IGAS utilisé pour appuyer une ponction de 300 millions d'euros sur les fonds propres de l'ANFH sur 2016-2017. C'est la première fois en quarante-deux ans d'histoire que l'ANFH se voit confrontée à une telle situation. Pour autant les délégations régionales ont bien pris en main le projet stratégique. En 2016 le développement des projets proposant appuis et formation s'est poursuivi sur des thématiques importantes comme par exemple la qualité de vie au travail ou la gestion des inaptitudes. Le financement des formations qualifiantes a aussi été étendu à des formations menant aux métiers des filières logistiques et techniques...

LDA : Dans cette conjoncture particulière, comment envisagez-vous 2017 ?

JC.B. : Pour traverser cette période inédite, nous allons veiller à gérer les impacts de la ponction sur les politiques de formation afin que nos adhérents y soient le moins exposés possible. Nous poursuivons la réalisation du projet stratégique. Dans un contexte de mise en place des Groupements hospitaliers de territoires - GHT - et de réformes hospitalières, nous maintenons notre cap : mutualisation des plans de formation, aide aux établissements pour répondre à leurs obligations légales, développement de cartographies régionales des métiers, soutien au développement de la maîtrise des compétences clés... En parallèle, pour adapter le fonctionnement de l'ANFH au redécoupage des régions administratives, nous expérimentons jusqu'en 2018 une nouvelle structuration de nos délégations régionales, basée sur la création de bureaux uniques et d'offres de services à l'échelle des grandes régions.

LDA : Comment porter les valeurs de l'ANFH dans ce contexte ?

JC.B. : Nous veillerons à ce que l'expérimentation des bureaux uniques se déroule dans les meilleures conditions avec le souci de maintenir la proximité avec nos adhérents, l'une de nos valeurs phares. Le paritarisme s'exprime à travers la qualité du dialogue social qui, à l'ANFH, est intact. Enfin, la solidarité est plus que jamais d'actualité, la conjoncture donnant tout son sens à la mutualisation des fonds... En somme, les valeurs de l'ANFH sont les piliers d'une institution que l'on peut qualifier de solide, les administrateurs nationaux et régionaux peuvent s'appuyer sur des équipes de direction et techniques de qualité, dont la préoccupation reste la qualité et l'accès à la formation des agents des établissements publics sanitaires et médico-sociaux.