

Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

DÉCEMBRE 2019

LA LETTRE N°70

Dossier

Les nouvelles modalités
d'acquisition des
compétences

À LA UNE

Egalité Femmes-Hommes 3

ACTUS

Lancement du prix ANFH 4

Palmarès du prix ANFH 5

EN RÉGION

ANFH Ile-de-France

ANFH Guyane 6

RÈGLEMENTATION

Réforme de la Fonction publique hospitalière 8

DOSSIER

Les nouvelles modalités d'acquisition des compétences 10

INTERVIEW

Céline Dugast des Hôpitaux universitaires de Strasbourg 16

LA LETTRE DE L'ANFH

Directrice
de la publication
Emmanuelle Quillet

Impression
Decombat
15 000 ex.
ISSN 1167-8046

Design graphique
Service
communication
ANFH

Crédits Photos
Service
communication
ANFH -
Shutterstock

Rédaction
Service
communication
Agence Kogito



LUC DELRUE
Président de
l'ANFH

ÉDITO

L'action de l'ANFH se situe à la croisée de plusieurs secteurs d'intervention principaux : le champ de la formation professionnelle, le champ de la santé, du médico-social et du social, et celui de la Fonction Publique.

L'année 2019, au cours de laquelle l'ANFH a adopté son nouveau projet stratégique 2020-2023, a été marquée par des évolutions législatives et réglementaires dans ces trois domaines.

Les administrateurs paritaires de l'ANFH, au titre de leurs différentes composantes, ont eu l'occasion d'exprimer leurs positions parfois diverses sur ces réformes, mais se retrouvent sur la nécessité d'accompagner par la formation les établissements et les agents de la FPH, confrontés à des évolutions fortes et complexes.

Dans le cadre de son projet stratégique 2020-2023, l'ANFH entend apporter des outils en réponse aux enjeux nouveaux qui se présentent pour les agents et les établissements qu'elle accompagne.

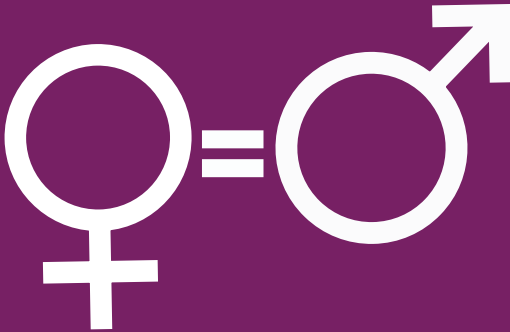
L'ANFH a beaucoup à apporter, par sa bonne connaissance des métiers et par les dispositifs qu'elle propose déjà, que ce soit en termes de qualification et certification, en termes d'accompagnement des secondes parties de carrière, mais aussi de dispositifs consacrés aux évolutions de certains métiers dans le cadre des GHT. D'autres devront être proposés courant 2020, notamment pour accompagner les fonctions RH dans le cadre des diverses évolutions liées à la loi Fonction Publique.

Selon les cas, ces offres pourront être construites en lien avec nos partenaires, tels que, par exemple, le CNEFPT ou l'OPCO Santé, dès lors que des problématiques communes rendront cette approche utile.

Notre association, qui a largement fait la preuve de sa capacité à fédérer les acteurs autour d'une dynamique de formation exigeante, est attentive à la fois à maintenir et développer la qualité de ce qu'elle a construit en termes d'ascenseur social, ou d'approche collective, et à se montrer ouverte sur l'extérieur.

L'ensemble des administrateurs paritaires de l'ANFH, vous souhaitent d'excellentes fêtes de fin d'année et une très belle année 2020.

ANFH : 89/100 = index égalité femmes-hommes à l'ANFH



Ce résultat confirme notre politique en matière d'égalité des salariés. Le parcours professionnel, l'évolution et la rémunération n'ont pas de genre dans notre organisation.

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Dans la vie professionnelle et dans la vie publique, les femmes peuvent être confrontées à des discriminations, et les inégalités qu'elles rencontrent se cumulent au fil du temps. De très nombreuses dispositions ont été prises afin de progresser vers l'égalité femmes-hommes.

Dès 1983, les obligations internationales et européennes de la France en matière d'égalité entre femmes et hommes dans l'emploi ont été transposées et figurent notamment dans le code du travail.

Depuis le 1er septembre 2019, toutes les entreprises de plus de 250 salariés

sont notées en vertu d'un index qui mesure les inégalités salariales.

Dans ce cadre, l'ANFH a répondu à l'index de l'égalité femmes-hommes, dispositif obligatoire qui vise à objectiver l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes avec des données précises et identiques « à poste et âge comparables » rassemblées autour de 5 indicateurs :

- L'écart de rémunération,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions,
- Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité,

• Le nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations.

L'index permet à chaque entreprise de mesurer où elle se situe en matière d'égalité professionnelle, la note minimale attendue étant de 75/100. L'ANFH a obtenu un score maximal sur 3 des 5 critères réglementaires. En obtenant 89 points (la moyenne nationale atteignant à peine 80), l'ANFH se situe parmi les meilleures en la matière.

LANCEMENT DE LA TREIZIÈME ÉDITION DU PRIX ANFH

AGENDA

10 MARS 2020

**ANFH Centre-Val de
Loire**

Journée de formation à

La ForMuLE. Ce nouvel

outil numérique proposé

par l'ANFH a pour

objectif de faciliter

l'achat de formations

pour les établissements

de la Fonction publique

hospitalière.

Pour vous inscrire,

contactez la délégation

Centre-Val de Loire à

centre@anfh.fr.



**LES 26,27 ET 28 MAI
2020**

Salon Santé Expo

à Paris Expo, Porte de

Versailles (Paris XV).

Cet événement est

l'occasion de réunir

chaque année l'en-

semble des décideurs et

professionnels de santé

impliqués dans le

management, la

connexion, l'équipement

et la construction des

établissements de santé

au sein du stand ANFH.

Toutes les nouveautés en actions de formation professionnelles conduites par des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics sous les feux de la rampe...

L'ANFH organise pour la treizième année consécutive le prix ANFH qui récompense les innovations les plus remarquables des actions de formation professionnelles conduites par des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics.

Une rampe de lancement unique pour présenter et valoriser des initiatives novatrices, pertinentes, pragmatiques et transférables qui amélioreront le quotidien.

Cinq catégories :

- Grand prix ANFH ;
- Prix management et organisation du travail remis en partenariat avec l'Institut du management de l'EHESP ;
- Prix métiers et compétences sociales et médico-sociales ;
- Prix amélioration de la qualité des soins et prise en charge des patients ;
- Prix Développement professionnel continu (DPC) médical et paramédical.

Vous pouvez envoyer les dossiers de candidature à as.milh@anfh.fr jusqu'au 30 janvier 2020.

EN SAVOIR +

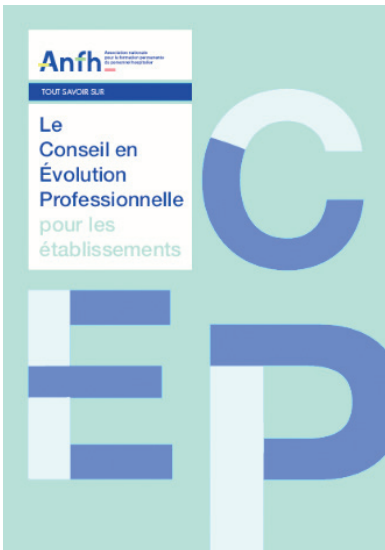
Renseignements /
Anne-Solène MILH

01.44.75.68.69
as.milh@anfh.fr

<http://www.anfh.fr/actualites/l-anfh-lance-la-treizieme-edition-du-prix-de-l-anfh-0>

DE NOUVEAUX DÉPLIANTS " CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE"(CEP)

Vous avez des projets d'évolution professionnelle ? L'ANFH met à la disposition des établissements et des agents des dépliants pour les accompagner dans leurs démarches. Vous pouvez les commander sur le site de l'ANFH : www.anfh.fr



ANFH ILE-DE-FRANCE JOURNÉE RÉGIONALE "CARREFOUR DE L'INNOVATION EN EHPAD"

4 février 2020, Lieu communiqué ultérieurement.

Cet évènement s'adresse principalement aux personnels qui travaillent dans les EHPAD.

La matinée sera l'occasion de présenter les différentes innovations observées dans les EHPAD.

Puis la Professeure Anne-Sophie Rigaud-Monnet présentera un projet mis en place à l'hôpital Broca en lien avec cette thématique.

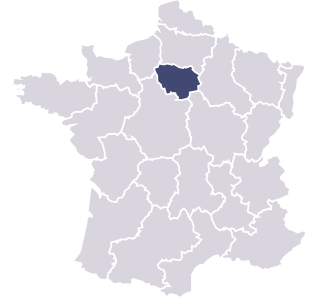
L'après-midi sera rythmé par des retours d'expériences de Directeurs et soignants d'EHPAD de la région.

Le public pourra notamment découvrir deux projets innovants : La thérapie par le voyage et la médiation animale.

Vous pouvez vous inscrire auprès de la délégation Ile-de-France.

EN SAVOIR +
ANFH Ile-de-France
01.53.82.87.86
0.benjebara@anf.fr

EN RÉGION



ANFH GUYANE DEPLOIEMENT DE LA NOUVELLE CARTOGRAPHIE

La cartographie et l'observation des métiers et de leurs évolutions contribuent à anticiper les besoins en formation et en compétences dans les établissements sanitaires, sociaux et médicosociaux de la Fonction publique hospitalière (FPH).

Après avoir couvert près de 60 % des agents de la FPH dans un premier cycle de cartographies régionales des métiers, l'ANFH poursuit le déploiement de sa démarche d'observation et diffuse les résultats d'une nouvelle région : la Guyane.

Cette nouvelle cartographie a été déployée dans la continuité des principes adoptés par l'ANFH :

- Produire des cartographies et indicateurs qui alimentent à la fois la construction des politiques de formation de l'ANFH (formations diplômantes et certifiantes...) et les politiques RH des établissements (GPMC, formation...).

- Déployer les travaux en proximité et s'inscrire dans les dynamiques partenariales avec, notamment, les Agences Régionales de Santé, les Conseils régionaux, les observatoires régionaux...

EN SAVOIR +
ANFH Guyane
05 94 29 30 31
guyane@anf.fr



À LIRE



La révolution du pilotage des données de santé: enjeux juridiques, éthiques et managériaux -Collectifs, LEH Editions, Collection Décideur Santé, 2019, 146 p. (44,00 €)

Qu'est-ce que l'interdisciplinarité et de quoi parlons-nous ? Quels sont les intérêts et les objectifs de cette démarche qui se développe rapidement dans les métiers de la santé ? Afin d'y répondre clairement et simplement, quatre auteurs de métiers différents et tous convaincus du bien-fondé de l'interdisciplinarité se sont interrogés sur l'initiation de la démarche et sa mise en place au long cours. En mêlant différents questionnements (médicaux, sociaux, psychologiques, éthiques...), ils définissent l'interdisciplinarité comme un mode d'action qui vise un objectif commun, au bénéfice de la personne soignée et de ses proches, en évitant les approches fragmentées. Elle nécessite que les professionnels, compétents dans leur champ disciplinaire, apprennent à se connaître, s'écoulent et se fassent confiance. La ritualisation des réunions s'appuyant sur une méthodologie et une organisation formalisées permettent de l'initier. La formation est un levier majeur pour son développement.



Former, se former et apprendre à l'ère numérique - Le social learning Denis CRISTOF, ESF éditeur, 2019, 228 p. (24,00 €)

La bascule vers un mode de pilotage par les données de santé, vers le data management, constitue un changement profond et durable au sein de notre système de santé. Cette transformation se déploie dans un cadre juridique nouveau, après la transposition du Règlement général sur la protection des données (RGPD) et l'identification de nouveaux principes juridiques, y compris de niveau constitutionnel. Le contexte de la préparation de la révision de la loi bioéthique fait, en outre, émerger le besoin d'une régulation positive des enjeux éthiques associés à ces évolutions.

Cette modification des modalités de réponse aux besoins des patients et du cadre d'intervention des professionnels s'accompagne de l'émergence d'un véritable continent nouveau du management en santé. Cet ouvrage explore les très nombreuses dimensions : sécurité sanitaire et régulation du système, gestion prévisionnelle des ressources humaines et des compétences, adaptations des modes de financement vers une reconnaissance des parcours des patients, modalités de valorisation du pilotage par les données... L'objectif est de donner aux décideurs, professionnels de santé mais aussi à chacun de nos concitoyens, les clés de compréhension de ce mouvement majeur et irréversible.



Ma santé 2022 - Tout comprendre en 22 fiches Collectif, CNEH/JuriSanté 2019, (30,00 €)

Le plan national « Ma Santé 2022 » décline plus de quarante mesures structurantes pour l'hôpital et le système de santé. Le Centre de droit JuriSanté a conçu un guide de vingt-deux fiches thématiques analysant le dispositif juridique pour comprendre les enjeux et modalités de la réforme. Cette publication propose un panorama synthétique et didactique pour appréhender les principales évolutions juridiques et organisationnelles à venir pour les établissements de santé.

DU NEUF SUR LE WEB

16 nouvelles pages "Régions" sur le site internet. Ces pages permettent aux régions de partager leurs actualités, événements ...

Rendez-vous sur WWW.ANFH.FR



REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE : IMPACT SUR LES RH HOSPITALIÈRES ET LA FORMATION

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique, publiée au Journal Officiel du 7 août 2019 concerne les trois versants de la fonction publique. Seront traitées ici uniquement les dispositions impactant les ressources humaines et la formation des établissements de la FPH.

LES DISPOSITIONS IMPACTANT LES RESSOURCES HUMAINES

Instances des établissements

-Est créé un comité social d'établissement (CSE), instance unique fusionnant le CTE et le CHSCT (Art. 4), à compter du prochain renouvellement des instances (décembre 2022). Ce comité sera consulté sur plusieurs thèmes relatifs aux RH de l'établissement, notamment sur les lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels, mais la législation n'indique pas expressément qu'il sera consulté lors de l'élaboration du plan de formation. Par ailleurs, devra être arrêté, après avis du CSE, un rapport social unique annuel contenant des

éléments relatifs aux parcours professionnels et à la formation, à partir du 1er janvier 2020.

- Enfin, malgré une réorganisation des Commissions administratives paritaires (CAP), leurs compétences en matière de formation demeurent inchangées et sont toujours régies par le décret FPTLV du 21 août 2008.

Le recours aux contractuels étendu

La réforme de la Fonction Publique prévoit la possibilité de recourir aux contractuels pour les postes de directeurs adjoints sur emploi fonctionnel. Ces contractuels seront obligatoirement en CDD et ne pourront être titularisés (art. 16). Sont également créés des contrats de projet (art. 17) pour la durée d'une mission précise et des contrats saisonniers (art. 19).

Le contrôle déontologique

L'article 34 de la loi prévoit 2 cas de contrôle déontologique applicables à partir du 1er février 2020 : 1) Contrôle en cas de demande d'exercice à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et en cas de départ vers le secteur privé si le supérieur hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité entre le poste dans la FPH et le nouveau

poste. 2) Création d'un contrôle au retour et au recrutement dans la FP, pour les emplois de directeur d'un établissement de santé ayant un budget important ou les emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature le justifie.

Création de l'entretien de carrière pour les emplois à risque d'usure professionnelle (Art. 40)

Ce dernier, différent de l'entretien professionnel et ne s'y substituant pas, verra ses modalités fixées ultérieurement par décret.

Expérimentation de la rupture conventionnelle (Art. 72)

Les fonctionnaires titulaires et contractuels en CDI pourront expérimenter le dispositif de rupture conventionnelle entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2025. La convention de rupture devra définir le montant de l'indemnité spécifique, dont le montant plancher sera fixé ultérieurement par décret.

LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA FORMATION

Suppression de la notation et généralisation de l'entretien professionnel annuel

Alors que la notation sera supprimée à partir du 1er janvier 2021, l'entretien professionnel, conduit soit par le supérieur hiérarchique direct, soit par une autorité déterminée ultérieurement par décret, sera généralisé. Durant celui-ci, les fonctionnaires devront être informés sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits afférents au CPF (Art.27).



Il convient néanmoins de préciser que cela ne signifie pas que l'établissement devra notifier aux agents leur nombre d'heures CPF, cette responsabilité incombant toujours à la Caisse des dépôts et consignations.

Formation ou Bilan de compétences au cours d'un congé pour raisons de santé

Les agents à l'égard desquels une procédure d'inaptitude a été engagée et placés en congé pour raison de santé, peuvent suivre une formation ou un bilan de compétences sur la base du volontariat et après accord de leur médecin traitant (art. 40). L'incompatibilité avec le Congé de formation professionnelle (CFP) demeure néanmoins, en raison de l'impossibilité de cumuler deux congés.

Portabilité des droits CPF

Lorsqu'une personne passe d'un emploi public à une activité relevant du Code du travail et inversement, ou lorsqu'elle relève d'une double situation emploi public et emploi relevant du Code du travail, ses droits acquis au titre du CPF sont portables (Art.58). Pour rendre cette portabilité concrète, un décret d'application précisera les modalités de conversion des droits acquis en euros et en heures et inversement. Un décret viendra également préciser les modalités générales d'alimentation des compteurs, mais également les modalités abondements pour les personnes catégorie C et peu qualifiées, ainsi que pour les agents en situation d'inaptitude.

Apprentissage

La réforme développe l'apprentissage dans la FPH en autorisant les apprentis infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthoptistes et orthophonistes à réaliser les actes relevant de ces professions au même titre que les étudiants stagiaires (Art. 61).

Formation au management

Les fonctionnaires qui accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement devront bénéficier d'une formation au management (Art. 64).

Création d'un dispositif d'accompagnement en cas de restructuration d'un service ou d'un corps (Art.75)

Lorsqu'un emploi est supprimé et que l'établissement est dans l'impossibilité de proposer au fonctionnaire un nouvel emploi correspondant à son grade, il reste en position d'activité et bénéficie d'un dispositif d'accompagnement global et notamment d'un congé de transition professionnelle d'une durée maximale d'un an. Il bénéficie également de facilités pour retrouver un emploi, dans un autre établissement de la Fonction Publique de son département ou de sa région ou il peut être mis à disposition auprès d'une entreprise privée exerçant son activité.

Dispositions concernant le handicap (Art. 91,92,93)

La réforme consacre une obligation pour les employeurs : permettre aux travailleurs en situation de handicap de développer un parcours professionnel, d'accéder à des fonctions de niveau supérieur et de bénéficier de formations adaptées à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle. Les concours administratifs et examens ainsi que les procédures de recrutement doivent être aménagés au vu de la situation de l'agent. De plus, la loi prévoit deux expérimentations de cinq ans, l'une pour permettre la titularisation des apprentis en situation de handicap (validation de l'aptitude professionnelle par une commission de titularisation), l'autre pour favoriser le détachement et l'intégration directe des fonctionnaires en situation de handicap.



DOSSIER

Les nouvelles modalités d'acquisition de compétences

« L'apprentissage à distance se développe en complémentarité avec les dispositifs classiques »

Depuis quelques années, les supports numériques proposent une nouvelle réponse aux besoins en formation des agents de la Fonction publique hospitalière, en complémentarité avec les modes classiques d'acquisition de compétences. L'ANFH accompagne les établissements dans cette évolution par une politique de veille et d'expérimentation, et met à leur disposition des solutions en e-learning.

« Le e-learning répond bien au besoin de mettre à jour régulièrement ses connaissances »

Parcours individualisés, supports nomades utilisables à tout moment, usage ludique, interactivité, faible coût... Bénéficiant de nombreux atouts pour les établissements sanitaires et médico-sociaux, l'apprentissage mobile et le e-learning sont aujourd'hui en plein essor. Dans ce contexte, l'ANFH expérimente des outils à l'échelle régionale et nationale en vue de les rendre accessibles à tous ses adhérents, avec l'objectif d'apporter des réponses sur mesure aux besoins des agents.

Huit serious games testés dans des régions pilotes

L'ANFH PACA a lancé une expérimentation concernant huit serious games regroupés sous le nom de « Prodig », pour « Projet Digital ». Troubles du comportement des personnes âgées, soins sans consentement, management, qualité de vie au travail, représentations du handicap... Les domaines couverts par Prodig sont extrêmement variés et permettent de faire bénéficier des publics très différents de ces nouveaux supports de formation.

« Depuis 2016, ces supports sont déployés dans 130 établissements des régions PACA, Occitanie et Auvergne-Rhône-Alpes, en collaboration avec les délégations concernées, précise Marc Dumon, délégué régional de l'ANFH PACA. Pour chaque serious game, il est nécessaire de bien identifier les publics-cibles, de s'interroger sur les modalités d'utilisation et de déploiement des supports et sur leur appropriation par les usagers. Les questions sont nombreuses : comment s'organisent les temps de formation

durant le travail ? Comment réagissent les agents à ce type de supports ? Quelles sont les possibilités de débriefing collectif après une session ? Les réponses peuvent varier selon les établissements, mais aussi d'un service à l'autre, et les cadres jouent un rôle déterminant dans la procédure. « Après deux années de déploiement, les résultats sont très positifs ; la demande des établissements et des agents est importante sur ce type de supports de formation » conclut Marc Dumon.

Des expérimentations riches d'enseignements

Les dispositifs digitaux peuvent répondre aux besoins d'établissements de toutes tailles. « L'ANFH Auvergne-Rhône-Alpes nous a sollicités il y a un an pour expérimenter les applications de formation aux soins sans consentement et aux troubles du comportement chez les personnes âgées » rapporte Marilyn Cavelier, responsable du service formation et de la GPMC au centre hospitalier de Vichy (Allier), qui compte 841 lits. Avant d'être proposés aux urgences ainsi que dans les services de psychiatrie et gériatrie, ces parcours de e-learning avaient été testés par des cadres. « Nous avons ensuite installé des ordinateurs et des casques audio dans les infirmeries afin que les agents puissent travailler au calme. »

Plus de 400 agents du centre hospitalier de Vichy ont ainsi utilisé les applications pendant des temps dédiés à la formation, appréciant leur côté ludique et interactif

qui favorise une meilleure mémorisation. « À terme, nous souhaiterions que nos personnels puissent se former sur leur temps de travail, par tranches de 10 à 15 minutes, précise Marilyn Cavelier. En effet, le départ en formation est parfois compliqué à programmer pour les équipes, faute de remplaçants disponibles. » Outre un accès facile et gratuit, les supports de e-learning présentent aussi l'avantage de dispenser des connaissances homogènes à tous les agents qui les utilisent. « Par la suite, cela facilite la mise en place de nouveaux projets ou procédures » observe Marilyn Cavelier. Elle n'exclut pas d'expérimenter à l'avenir d'autres supports digitaux, notamment dans le domaine de la formation au management.

Au plus près des besoins des agents

« Dans notre région, des établissements sont en demande de formations plus fréquentes, plus courtes et plus ciblées, sachant que des sessions sur plusieurs jours ne sont pas toujours indispensables, explique Corinne Rouby, déléguée régionale de l'ANFH Normandie. Un certain nombre d'agents expriment le besoin de réviser ou d'actualiser

leurs connaissances et leurs fondamentaux grâce à des outils maniables et faciles d'accès. Le mobile learning représente une réponse idéale à ce besoin. » De fait, l'accès pour ce type de formation se veut aisé : l'agent peut se former à partir d'un smartphone, d'un ordinateur ou d'une tablette dès l'ouverture de son compte, en se connectant à celui-ci.

Parmi les thématiques qui retiennent l'attention de certaines structures normandes est identifié l'usage non systématique des antibiotiques, auquel est consacré un module de formation de 15 minutes. Ce type de module permet de mettre à jour ses connaissances sur les symptômes, les modes de transmission et les traitements de certaines maladies. Ainsi, il peut être rapide d'éveiller l'attention des professionnels et de renforcer les savoirs sur certaines maladies en recrudescence telles que la tuberculose, par exemple. Dans un tout autre registre, des applications proposent de s'entraîner afin d'améliorer son orthographe ou encore de questionner ses pratiques sur les outils numériques, dans le cadre du projet Corse-Normandie «Éthique et numérique». « Le mobile learning permet d'aborder les thématiques les plus variées, en donnant

Atome de savoirs #12 : des ressources sur l'apprentissage mobile

Fin 2018, l'ANFH Normandie organisait à Rouen une journée thématique dédiée à l'apprentissage mobile. Le magazine Atome de savoirs #12 reprend l'essentiel des interventions d'experts qui ont jalonné cette journée. Atouts et enjeux du mobile learning, déroulement d'un parcours de formation individualisé, mémorisation des connaissances, ergonomie, accessibilité : cette publication donne les repères incontournables sur le sujet. Le magazine détaille également les modalités d'usage des outils numériques dans les établissements (temps et lieu de la formation, accompagnement à l'utilisation des supports). Enfin, il propose une typologie des domaines couverts par les dispositifs de simulation numérique et autres serious games présentés durant la journée. Certains permettent de s'entraîner à secourir les victimes de traumatismes ou à prendre en charge un nourrisson, tandis que d'autres servent à apprendre l'anglais ou à améliorer son orthographe.

Vous pouvez consulter cet Atome de savoirs sur le site de l'ANFH : www.anfh.fr/haute-normandie/services-aux-agents/atomes-de-savoirs

à tous les apprenants le même niveau de connaissances et la possibilité de les utiliser en situation de travail, remarque Corinne Rouby. Il est finalement très complémentaire des autres dispositifs de formation, et nos adhérents l'ont bien compris : aujourd'hui, ce sont eux qui nous demandent des compléments de formations en ligne sur des sujets précis ! »

L'offre de l'ANFH en plein développement

Le déploiement progressif du digital learning et l'accompagnement des adhérents dans ce domaine font partie des axes stratégiques prioritaires de l'ANFH pour 2020-2023. « L'essor de ce nouveau mode de formation correspond à une évolution sociétale dans le milieu hospitalier. Les établissements sont demandeurs de ce genre de solutions et de l'accompagnement associé » explique Letitia Trifanescu, responsable de projets digital learning au siège national de l'ANFH.

Témoignage

«Jean-François Benzakin est cadre de santé de nuit au centre hospitalier de Thuir (Pyrénées-Orientales), un établissement spécialisé en psychiatrie. Il revient sur l'utilisation, dans son service, des solutions de mobile learning proposés par l'ANFH :

« Les infirmiers de nuit ont utilisé l'application dédiée aux soins sans consentement. Ils ont apprécié son côté pratique, ludique et interactif, ainsi que la possibilité de s'auto-évaluer après avoir rempli les QCM. Les mises en situation sont très réalistes, avec un vrai effet miroir pour l'utilisateur. Elles correspondent au contexte que nous rencontrons sur le terrain : prise de décision rapide ; interactions avec les collaborateurs, l'encadrement, les patients et leurs familles, etc. Par ailleurs, ce support répondait vraiment au besoin exprimé par les infirmiers de réactualiser certaines de leurs connaissances en fonction des évolutions législatives. Au-delà de la formation individuelle, cela leur a donné une occasion d'échanger avec leurs collègues sur les sujets abordés dans le parcours proposé, en lien avec leurs propres expériences.

En parallèle, certains agents ont employé l'application dédiée aux postures relationnelles à adopter auprès de personnes âgées, sachant que nous travaillons en lien avec deux EHPAD de la région. Ce parcours s'est révélé particulièrement utile pour les jeunes cadres qui ont pu s'interroger sur la conduite à tenir devant telle ou telle situation, en cohésion avec leur équipe.

De façon générale, ces nouvelles solutions représentent pour nous un véritable atout, à la fois en termes de coût de la formation et d'organisation des soins. En effet, il est compliqué de programmer le départ en formation de personnels travaillant de nuit et à flux tendu, souvent difficiles à remplacer. Ainsi, beaucoup de ceux qui ont utilisé les applications se voyaient proposer pour la première fois une offre accessible pendant leur temps de travail. Les modules de 10 à 15 minutes peuvent être suivis de façon isolée ou successivement, ce qui les rend faciles d'utilisation. »

Depuis 2017, l'ANFH utilise une plateforme où sont hébergés les supports et contenus dédiés à son offre de e-learning (<https://anfh.360learning.com>). « Nous avons d'abord digitalisé notre produit historique, Multiplus. Actuellement testé en phase pilote du projet, il sera proposé sous forme de modules animés et interactifs aux nouveaux arrivants des établissements. Il leur rappelle un certain nombre d'informations sur leur métier et sur les mises à jour réglementaires, afin de faciliter leur intégration » détaille Letitia Trifanescu. Une autre application, Usages numériques et éthique professionnelle, vise à sensibiliser les agents aux nouveaux usages du numérique, notamment sur les questions d'image et de sécurité des établissements sur les réseaux sociaux. Testée en Normandie et en Corse depuis 2018, elle sera disponible partout en France dès 2020. « Aujourd'hui, la plateforme ANFH (<https://anfh.360learning.com/>) abrite les serious games Prodig, sur lesquels nous dresserons un premier bilan en 2020. Nous réfléchissons aux évolutions à apporter en vue de la mise en place de notre future plateforme, qui sera lancée en 2021 pour continuer de soutenir le développement

du e-learning. »

Dans cette optique, l'ANFH mène aussi un travail de veille pour identifier les outils et ressources existants, les référencer et définir s'il peut être pertinent de les adopter.

Parallèlement, le siège national recueille trois fois par an les projets émanant des délégations, élaborés à partir des besoins identifiés sur les territoires.

Objectif : développer peu à peu une bibliothèque de contenus e-learning clé en main. « Nous voulons mettre à la disposition de nos adhérents des produits pérennes, propriété de l'ANFH, répondant aux vrais besoins exprimés sur le terrain » conclut Letitia Trifanescu.

« Petit glossaire du digital learning »

Blended learning : également appelé « apprentissage mixte » ou « multimodal », il combine des sessions classiques en face-à-face avec un formateur, dites « en présentiel », et des sessions en ligne.

E-learning : méthode de formation s'appuyant sur des outils informatiques, facilitant l'accès aux connaissances à tout moment et à partir d'une multitude de supports et de modalités pédagogiques.

Learning Management System (LMS) : plateforme de formation en ligne, servant à gérer et accompagner un parcours d'apprentissage. Outre le suivi de la formation en ligne, il permet aux participants de réaliser des tests d'évaluation ou d'auto-évaluation, et d'avoir accès à des supports pédagogiques.

Mobile learning ou « apprentissage mobile » : mode d'apprentissage interactif et ludique permettant de se former à tout moment et n'importe où, en utilisant un appareil numérique nomade (smartphone, tablette, ordinateur portable, etc.). Il est aussi appelé « m-learning ».

Serious game (« jeu sérieux ») : Modalité pédagogique permettant l'appropriation des contenus de façon ludique et centrée sur l'apprenant, à la façon d'un jeu d'apprentissage auquel celui-ci participe activement.

APPRENTISSAGE MOBILE

DE NOUVEAUX HORIZONS POUR LA FORMATION



ENTRETIEN

Céline Dugast, directrice des Ressources humaines des Hôpitaux universitaires de Strasbourg

« Le Conseil en Evolution Professionnelle représente un facteur d'attractivité et de fidélisation des agents »

En charge de la gestion des ressources humaines au CHU de Strasbourg, Céline Dugast prévoit la mise en place d'une fonction de Conseil en évolution professionnelle (CEP) avec ses équipes. Elle évoque le contexte de cette démarche, les bénéfices des premières actions entreprises et leur perception par les agents.

La Lettre de l'ANFH : Dans quel contexte avez-vous lancé le Conseil en évolution professionnelle ?

Céline Dugast : D'une part, nos agents expriment des besoins de sécurisation de leur parcours professionnel, non seulement pour la formation et le maintien dans l'emploi mais aussi en termes de reconversion intra-hospitalière. D'autre part, la DRH est organisée en grandes fonctions concernant le recrutement, la formation et le maintien dans l'emploi, sans que la synergie de leurs actions soient visibles. Nous envisageons ainsi d'organiser leur travail en arête de poisson autour du recrutement et de la formation, envisagés comme axe commun. Le CEP répond à ces deux problématiques. Il invite les agents à réinventer leur poste à partir d'une réflexion d'ensemble sur leur parcours et d'actions individualisées, proposées selon une démarche progressive.

Quelles actions mettez-vous en place dans ce contexte ?

Céline Dugast : Nous installons le Conseil en évolution professionnelle en structurant peu à peu la fonction au CHU. Elle sera portée en transversalité par plusieurs collaborateurs qui suivent actuellement le deuxième module d'accompagnement de l'ANFH, sachant qu'il existe trois modules (base, maîtrise, expertise).

Parallèlement, nous souhaitons mettre en place des permanences autour de l'évolution professionnelle, assurées par des personnes aux profils variés. Cela permettra aux agents de bénéficier de regards différents sur leur projet, notamment pour évaluer s'il est réalisable en termes de compétences ou de calendrier.

Concrètement, quelles évolutions professionnelles sont possibles dans le cadre du CEP ?

Céline Dugast : L'un de nos manipulateurs radio souhaitait se diriger vers l'ingénierie en physique. Il s'est inscrit dans une école de physique appliquée à la médecine et à l'informatique médicale. Nous allons financer sa troisième année de formation en alternance dans notre établissement. Par ailleurs, l'un de nos contrôleurs de gestion va devenir ingénieur de formation, et une sage-femme nous a fait part de son désir d'évoluer vers un poste d'ingénieur qualité.

Ces parcours sont peu classiques mais l'établissement a un intérêt à soutenir ces agents, car ils sont extrêmement motivés pour changer de fonction. Ils pourront poursuivre leur parcours dans notre CHU mais aussi dans d'autres établissements du GHT – c'est là que la mutualisation des compétences prend tout son sens.

« Le conseil en évolution professionnelle invite les agents à réinventer leur poste »

Globalement, comment les agents perçoivent-ils la mise en place du CEP ?

Céline Dugast : Le CEP représente un facteur d'attractivité et de fidélisation, en particulier pour les jeunes. En phase de recrutement, nous leur proposons des perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'établissement, sur une période de deux à cinq ans – voire dix –, avec la possibilité de changer de métier. Cela les intéresse car ils valorisent l'engagement dans un projet professionnel individualisé davantage que l'appartenance à une institution, plus importante pour leurs aînés.

Dans ce cadre, l'ANFH joue un rôle essentiel pour les agents : ses conseillers en évolution professionnelle ont une position de neutralité et d'expertise qui est complémentaire de celle des établissements.



SA BIOGRAPHIE

Juriste en droit public, actuellement directrice du pôle ressources humaines des Hôpitaux Universitaires de Strasbourg, Céline Dugast a un parcours engagé dans le service public. Antérieurement sur des fonctions de direction en collectivités territoriales, elle a eu l'occasion de développer ses compétences tant en ressources humaines qu'en pilotage de projet stratégique et comme chef d'établissement. Elle partage régulièrement ses expériences lors de tables rondes ou de formations dans un souci permanent d'accompagner les pratiques au plus près de l'évolution des besoins managériaux.