

La Lettre

de l'ANFH | N°40 | juil. 11

CERFA FA 18?

MA?

SAIA?

CFA?

UFA?



Dossier

Apprentissage
un outil pour recruter et fidéliser



Raymond LE MAO
Président de l'ANFH
(CFDT)

édito

L'assemblée générale annuelle de l'ANFH a réuni les 16 et 17 juin derniers près de 180 représentants des instances nationales et régionales paritaires de l'ANFH, en la présence d'Annie Podeur, directrice générale de l'offre de soins.

L'ouverture de l'ANFH au corps médical et le vote du projet stratégique pour la période 2012-2015 ont constitué les deux moments forts de cette assemblée.

Ce dernier est structuré autour de quatre axes. Le premier vise à proposer **une offre adaptée aux attentes des établissements**, en sécurisant la gestion des fonds et à poursuivre les efforts de communication et de lisibilité sur les prestations proposées par l'ANFH aux établissements, aux agents ou en direction de nos différents partenaires institutionnels. Le deuxième entend **faciliter l'accès à la formation** par des actions en faveur du développement des compétences et des parcours professionnels, en particulier des premiers niveaux de qualification, notamment par la poursuite des démarches de GPMC et la recherche de financements complémentaires pour les études promotionnelles. Le troisième axe a pour ambition de **favoriser la cohérence de la formation professionnelle** en prenant en compte la mise en place de structures de coopérations hospitalières, en développant les actions communes entre personnels médicaux et paramédicaux, en gérant le Développement professionnel continu (DPC) obligation instaurée par la loi HPST pour tous les professionnels de santé. Dans cet objectif, l'assemblée générale a voté l'ouverture de l'ANFH aux praticiens hospitaliers en leur proposant la gestion d'un fonds spécifique qui contribuera à un traitement plus égalitaire des praticiens et permettra la mise en place d'axes de formation correspondant à des objectifs nationaux et régionaux de DPC sur des crédits mutualisés. Enfin, le quatrième axe veillera à **encourager les activités de veille et d'innovation de l'association** pour conforter sa capacité à s'adapter à l'environnement et aux attentes des établissements et des agents de la FPH.

Avant de clore l'assemblée générale par une table ronde consacrée au DPC, la cérémonie de remise du Prix ANFH 2011 a permis de récompenser des équipes pour leur travail auprès de patients ou résidents.

**Abonnez-
VOUS !**

Pour recevoir
La Lettre de l'ANFH :

communication@anhf.fr

en indiquant

vos coordonnées complètes

Sommaire

- > Vu sur anfh.fr
Pendant l'été, ANFH.fr prépare ses cartons | p. 3
- > En bref | p. 3, 4, 5, 6, 7
- > ANFH à vos côtés | p. 4, 5
Conduite de l'entretien professionnel : le dispositif ANFH
Journées ANFH : responsabilités de l'aide-soignant
- > Actus réglementaires | p. 6, 7
Rappel du cadre juridique de la FOAD
- > Apprentissage | p. 8, 9, 10, 11
un outil pour recruter et fidéliser
- > Portrait Emmanuelle Quillet | p. 12



Pendant l'été, ANFH.fr prépare ses cartons

Depuis plusieurs mois, l'ANFH prépare la nouvelle version de son site internet. Elle sera mise en ligne au mois de septembre 2011. En avant première, la Lettre de l'ANFH lève le voile sur les nouvelles fonctionnalités d'ANFH.fr.

PLUS ERGONOMIQUE

ANFH.fr fait peau neuve. Le design a été repensé, l'ambiance sera plus agréable et la navigation accompagnée et facilitée. Les informations seront accessibles à partir de quatre espaces : établissements, agents, prestataires et régions.

Ces quatre rubriques resteront accessibles à partir de toutes les pages du site pour permettre à l'internaute de retrouver son chemin ou de changer de sujet aisément. Les espaces d'accueil proposeront des accès directs aux ressources documentaires et juridiques publiées par l'ANFH et seront enrichis des publications réalisées par les délégations régionales.

PLUS DE FONCTIONNALITÉS

Les services d'ANFH.fr réservés aux adhérents seront accessibles dès que l'internaute sera identifié par le site. Pour cela, ce dernier devra se créer un espace personnel duquel il pourra gérer ses informations, accéder à des espaces collaboratifs, stocker des articles et des documents ou encore s'inscrire ou se désinscrire à des bulletins d'information électroniques.

Pour faciliter la recherche d'informations, un champ recherche (par mots clés ou à partir de plusieurs critères) proposé dans l'ensemble du site. Cette possibi-

lité complétée par un glossaire, qui se révélera très utile pour comprendre un acronyme ou un terme technique.

L'ANFH en a profité pour développer des services en ligne. Par exemple, le nouveau site internet ouvrira aux établissements adhérents au titre du Plan - 2,1% la possibilité de publier sur le site de l'OPCA leurs cahiers des charges pour rechercher des prestataires de formation. Les prestataires pourront quant à eux répondre en ligne. Ce nouvel espace de publication pour les intentions d'achat sera partagé par l'ANFH avec ses établissements adhérents et permettra dans le même temps de s'assurer de la conformité réglementaire des procédures d'achat et de faire bénéficier la recherche d'une audience plus large.

PLUS DE CONTENUS

Fidèle aux missions de mutualisation de l'OPCA de la fonction publique hospitalière, ANFH.fr proposera aussi davantage de contenus informatifs et de partage de d'expériences. Des reportages photographiques et vidéo seront consultables et pourront être commentés, des articles rédigés par la communauté hospitalières ou des experts pourront être lus, partagés par courriel ou sur les principales plateformes collaboratives (facebook, twitter, viadeo,...) et les délégations régionales auront la possibilité de mettre en ligne les actes des journées régionales et des ressources pédagogiques et méthodologiques produites par les réseaux professionnels qu'elle animent au quotidien.

EN bref !

MODULES FOAD POUR LA PRÉVENTION DES MALADIES INFECTIEUSES



Les infections associées aux soins demeurent une préoccupation majeure du ministère de la santé et des établissements publics de santé. La formation du personnel aux enjeux de l'hygiène entre en compte dans la stratégie globale définie par le ministère à travers son plan stratégique national 2009 - 2013 de prévention des infections associées aux soins. Dans ce cadre les délégations régionales ANFH Bourgogne, ANFH Franche-Comté et ANFH Nord-Pas de Calais ont mené un partenariat avec les GIP-FCIP de ces trois régions (Groupement d'Intérêt Public de Formation Continue et d'Insertion Professionnelle de l'éducation nationale) pour mettre à disposition des hospitaliers un dispositif de Formation Ouverte et à Distance (FOAD). Il s'agit d'un dispositif de formation actuellement composé de cinq modules abordant chacun une thématique : hygiène des mains, entretien des locaux, précautions standards, port du masque et port des gants. De manière à déployer ce dispositif sur l'ensemble du territoire national, une **convention est en cours de signature entre l'Education nationale et l'ANFH**. Celle-ci s'inscrit dans une logique de partenariat portant sur une volonté commune de coordonner les actions dans le cadre notamment de la formation professionnelle continue des agents de la fonction publique hospitalière et de la prise en compte de l'évolution des besoins en qualifications des établissements publics de santé.

Pour toute information concernant ce dispositif et le déploiement de ces formations : contacter la délégation régionale ANFH.

RAPPORT D'ACTIVITE 2010

Le rapport d'activité de l'ANFH est disponible en supplément de ce numéro de la lettre de l'ANFH et sur ANFH.FR. Sa ligne graphique et éditoriale a été revisitée afin de mettre en valeur les témoignages des différents acteurs de la formation professionnelle et les expériences « terrain ».

Plus de renseignements :
ANFH Service Communication
communication@anf.fr

PALMARES PRIX ANFH 2011



Près de 180 administrateurs nationaux et régionaux se sont réunis à Paris pour l'Assemblée générale de l'ANFH. Outre les traditionnels débats et votes autour du bilan de l'exercice de l'année précédente et des comptes annuels, l'AG est l'occasion depuis quatre ans de dévoiler le palmarès du Prix ANFH.

L'édition 2011 récompense :

- **Grand Prix :**
Résidence La Seigneurie - Pantin (93)
« Accompagnement du personnel non qualifié : projet de classe ouverte »
- **CH Daumezon,
Fleury les Aubrais (45)**
« Aide méthodologique, pour l'entrée en formation IDE »
- **EP Saint Antoine,
l'Isle sur la Sorgue (84)**
« Parcours d'un blessé de la vie »
- **CHRU de Lille,
service traumatologie**
« Prendre soin du sujet atteint de troubles cognitifs dans le service traumatologie »

Le lauréat s'est vu remettre une dotation de 5000 euros à utiliser dans une maison d'édition spécialisée en santé et RH-formation et 3000 euros pour les autres primés.

Les dossiers primés complets
sur ANFH.fr, rubrique :
ressources documentaires.

ANFH > à vos côtés

Conduite de l'entretien professionnel : le dispositif ANFH

Pour répondre aux évolutions de la réglementation, l'ANFH propose des formations « clé en main » destinées aux agents en position de mener des entretiens professionnels.

L'entretien professionnel est une évaluation annuelle des compétences et des résultats professionnels menée par le supérieur hiérarchique direct. Il donne lieu à un compte rendu qui se substitue à la notation pour reconnaître la valeur professionnelle de l'agent.

L'expérimentation de l'entretien professionnel, prévue par la loi du 9 janvier 1986 (modifiée par la loi du 5 juillet 2010) et dont les modalités sont définies par le décret et l'arrêté du 29 septembre 2010 concerne tous les agents titulaires et non titulaires de la Fonction publique hospitalière. Les établissements volontaires ont pu lancer l'expérimentation dès 2011, sa globalisation étant prévue en 2013. Le gouvernement présentera chaque année au Conseil supérieur de la Fonction publique hospitalière (FPH), un bilan de ces nouvelles modalités d'évaluation, avant de soumettre le bilan au Parlement pour le 31 juillet 2014.

Dans ce contexte, l'ANFH propose aux établissements et aux agents de la FPH une offre de formation large pouvant s'adapter aux contraintes et à la variété des publics (personnes en position d'évaluateur) concernés par la réglementation.

Outre la nécessité d'apporter à l'évaluateur des connaissances sur le contexte réglementaire, l'enjeu des formations est de pouvoir mettre les apprenants en capacité de fixer des objectifs assortis d'indicateurs mesurables et de pouvoir synthétiser les résultats de l'entretien avec l'agent.

L'ANFH propose des formations « compétences et entretien professionnel » réalisées en présentiel. Deux modules sont disponibles : « notion de compétences/métiers » et « l'entretien professionnel ».

Une Action de formation nationale (AFN) en FOAD est également disponible. Elle inclut une partie distantielle tutorée. L'apprenant accède à une plateforme d'enseignement, avec un tutorat exercé à distance et en ligne (suivi technique, suivi pédagogique individualisé, corrections et préconisations autour d'études de cas...).

Ces actions peuvent être prises en charges par des fonds mutualisés par l'ANFH ou s'intégrer dans le plan de formation de l'établissement. Ne pas hésiter à contacter la délégation régionale ANFH.

en savoir plus

ANFH.fr

Guide GPMC :
http://www.anfh.fr/ressources_documentaires/guides/gpmc/guide_gpmc.php

Actions de Formation Nationales :
<http://www.anfh.fr/formationsanfh/national.php>

Journées ANFH

Responsabilités de l'aide-soignant

Le 7 juin 2011, 520 personnes se sont réunies pour participer à la deuxième journée des aides-soignantes organisée par l'ANFH Centre avec l'agence régionale de la santé (ARS), le conseil régional du Centre, UNIFAF et le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Fort du succès rencontré par la première journée organisée en 2009 sur le thème « être aide-soignant aujourd'hui en région Centre », l'ANFH Centre en partenariat avec l'ARS Centre, le conseil régional, le CNFPT et UNIFAF a renouvelé l'opération sur le thème « responsabilité de l'aide-soignant ». Le thème a été choisi en partie sur la base des évaluations de la première édition qui révélaient beaucoup de questionnements sur la « responsabilité ».

La journée s'est déroulée en présence du directeur général de l'ARS Centre, du vice-président de la région Centre en charge des formations sanitaires et sociales et de la santé et du maire de Blois.

Les participants ont développé une dynamique professionnelle autour d'échanges, de partages d'expériences et de réflexions sur le thème « responsabilités et compétences », afin que chacun puisse nourrir son action dans une pratique éthique et professionnelle.

Un film de dix minutes a introduit la journée. Réalisé par une classe du lycée professionnel Sonia-Delaunay de Blois, il présentait le métier d'aide-soignant. Le film a été très apprécié et sera ré-utilisé par les partenaires et dans les écoles.

Autre région, mais même sujet : l'ANFH Ile-de-France organise aussi une manifestation avec UNIFAF, sur le thème « Etre soignant aujourd'hui ». Programmée le vendredi 14 octobre 2011, cette journée se déroulera autour de plusieurs thèmes :

- évolution du métier d'aide-soignant et différents secteurs d'exercice,
 - table ronde (animée conjointement par les deux OPCA) avec des professionnels sur les échanges de pratiques,
 - présentation de la formation commune proposée par UNIFAF et l'ANFH dans le cadre de leurs actions régionales sur la place de l'aide-soignant au sein d'une équipe multidisciplinaire.
- L'intérêt de cette manifestation étant de mixer les publics (entre secteurs public et privé, sanitaire et social) et de proposer des formations visant un public disposant d'une faible offre de formation de cette nature.

en savoir plus

ANFH Centre :
02 54 74 65 77
centre@anfh.fr

ANFH Ile-de-France :
01 53 82 82 32
iledefrance@anfh.fr



**RAPPORT ENQUÊTE 2010
METIERS SENSIBLES ET
EN TENSION DANS LA FPH**

Dans le cadre du Réseau régional d'observation du champ sanitaire et social, l'ANFH Franche-Comté et les autres OPCA du secteur ont conduit en 2010 une enquête permettant de :

- collecter des données quantitatives sur la situation actuelle des structures en matière d'emploi,
- connaître les besoins des structures en termes de main d'œuvre et de formation.

Cette étude, pilotée par EFIGIP (Emploi Formation Insertion en Franche-Comté), a pour objectif de permettre au conseil régional d'adapter l'offre de formation.

L'ANFH Franche-Comté a souhaité analyser les données relevant de son périmètre d'intervention - la Fonction Publique Hospitalière - pour :

- aider à la définition de la politique et des critères d'attribution des Etudes Promotionnelles,
- alimenter la démarche d'accompagnement des structures de la FPH à la Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences,
- en restituer l'analyse à EFIGIP.

Plus de renseignements :
ANFH Franche-Comté
franchecomte@anfh.fr
03 81 82 00 32
A consulter sur ANFH.fr,
espace Franche-Comté

**NOUVELLE ADRESSE
ANFH BASSE-NORMANDIE**

Depuis le 31 mai 2011 l'ANFH Basse-Normandie s'est installée à l'adresse suivante :
Parc Athéna
1, rue Andreï Sakharov
14280 CAEN ST CONTEST
Téléphone et courriel sont inchangés :
Tél : 02 31 48 71 60
Fax : 02 31 46 71 61

ACTIONS DE FORMATION NATIONALES (AFN) 2011

Les AFN ont vocation à initier, innover et expérimenter des dispositifs pédagogiques, en lien avec les préoccupations du terrain repérées par les délégations régionales de l'ANFH. Elles sont aussi le fruit d'un partenariat entre l'ANFH et la DGOS, qui impulse des thématiques en lien avec les grands enjeux de santé publique.

AFN 2011 :

- > Conduite de l'entretien professionnel : formation à distance et en présentiel
- > L'accident vasculaire cérébral (AVC) : mieux connaître pour prévenir, alerter et accompagner
- > Approches non médicamenteuses pour les patients atteints d'Alzheimer
- > Mal-être, déprime ... Quand faut-il penser à une dépression ?
- > Management intergénérationnel
- > Prévenir les risques psychosociaux

Plus de renseignements :
www.anfh.fr/rubrique_formation
ANFH

ORIENTATIONS NATIONALES DE FORMATION 2012

La lettre-circulaire DGOS du 6 juin 2011 fixe des orientations nationales à mettre en œuvre dans le cadre des plans de formation des établissements pour 2012 et cinq thèmes d'actions de formation nationales prioritaires. Les AFN organisées par l'ANFH concernent :

- la prise en charge bucco-dentaire des personnes fragilisées ou dépendantes,
- la préparation par chaque agent de son entretien professionnel annuel,
- la formation à la fiabilisation du bilan et aux impératifs documentaires de la certification des comptes,
- le diagnostic précoce des personnes à risque suicidaire élevé
- la responsabilité liée à l'informatisation de la production de soins.

Plus de renseignements :
www.circulaires.gouv.fr/pdf/2011/06/cir_33256.pdf

ActuRéglementaire

Rappel du cadre juridique de la FOAD

Dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière, l'utilisation de la FOAD est encouragée. Quelles en sont les conditions d'imputabilité ?

La formation ouverte et/ou à distance, ou « FOAD » est un dispositif de formation souple organisé en fonction de besoins individuels ou collectifs (individus, entreprises, territoires). Elle comporte des apprentissages individualisés et l'accès à des ressources et compétences locales ou à distance.

La FOAD se distingue des modalités de formation classiques dites « présentiels », du fait qu'elle s'ouvre à de nouvelles modalités de formation utilisant les technologies de l'information et de la communication, et qu'elle ne soit pas exécutée nécessairement sous le contrôle permanent d'un formateur.

Le droit de la formation professionnelle continue ne comporte aucune disposition susceptible de faire obstacle à la mise en œuvre d'actions de type FOAD. Dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière, l'utilisation de ce nouveau mode d'apprentissage est encouragé, mais ce, dans le respect de la réglementation définie dans ce domaine par la Direction Générale de l'Emploi et la Formation Professionnelle (DGEFP). Cette réglementation est décrite ci-après. Toutes les actions prévoyant, en totalité ou en partie, l'usage de ressources et

de compétences à distance de la personne formée sont concernées par ces dispositions.

IMPUTABILITÉ DES ACTIONS FOAD

Pour être financées par les fonds de la formation professionnelle continue, les actions FOAD doivent d'une part, respecter les règles de droit commun inscrites au code du travail, et d'autres

parts, respecter des règles supplémentaires qui découlent d'obligations imposées aux dispensateurs de ce type de formation.

Le respect des règles communes d'imputabilité

Les actions de type FOAD doivent répondre aux caractéristiques des actions de formation professionnelle, et pour cela se dérouler conformément à un programme qui, établi en fonction d'objectifs préalable-

ment déterminés, précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre et définit un dispositif permettant de suivre l'exécution de ce programme et d'en apprécier les résultats. Aussi, l'achat de ces actions devra se faire sur la base d'une convention de formation, de bons de commande ou factures. Comme tout achat de forma-

LA FOAD : PLUSIEURS MODALITÉS

Le E-LEARNING renvoie à « l'utilisation de nouvelles technologies multimédias et de l'internet, pour améliorer la qualité de l'apprentissage en facilitant l'accès à des ressources et des services, ainsi que les échanges et la collaboration à distance » (source : Commission européenne).

Le BLENDED LEARNING est un dispositif de formation qui associe plusieurs modalités d'apprentissage cumulatives en présentiel et distanciel.

Les SERIOUS GAMES (jeux sérieux) sont des jeux à visée pédagogique dont le principe consiste à créer des univers virtuels et simuler des situations professionnelles proches de la réalité.

tion, des mentions obligatoires devront y figurer :

- des mentions relatives aux opérations de formation exécutées par le centre de formation (intitulé, périodes, horaires, durées, lieux et prix unitaire et global, etc.)
- des mentions relatives à la nature, à la quantité et au prix des prestations de services ou de biens qui leurs sont étroitement liés.

En sus des règles de droit commun, le respect de règles particulières d'imputabilité

Les conventions de formation FOAD doivent contenir des mentions spécifiques relatives aux séquences d'apprentissage à distance, notamment les objectifs poursuivis, la nature des travaux incombant aux stagiaires (les périodes de réalisation de ces travaux, leurs durées estimées) et des mentions relatives aux prestataires (les moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre directement ou par sous-traitance, le suivi et l'évaluation des travaux accomplis par les stagiaires et le prix de ces différentes prestations). Les moyens pédagogiques et d'encadrement doivent être clairement défini par la convention de formation FOAD. Ils constituent un élément central d'appréciation de la réalité de ce type de formation. Il en est de même des moyens mis en œuvre pour évaluer et valider les formations.

Ainsi la simple cession ou mise à disposition de supports à finalité pédagogique, sans accompagnement humain technique et pédagogique, n'a pas la qualité d'une action de formation professionnelle et peut être considérée au

contraire, comme une livraison de prestation de services ou de biens. Toutefois, compte tenu des évolutions technologiques et des pratiques pédagogiques, les regroupements ne constituent pas une exigence pour rendre imputable l'action de formation, dès lors qu'il existe d'autres formes de suivi, d'encadrement et de contrôle de l'assiduité.

Un protocole individuel de formation doit être établi entre le dispensateur de formation et le stagiaire lorsque l'action de formation s'organise autour d'un dispositif de formation individualisée. Il ne doit pas se substituer à la convention de formation, mais doit permettre au stagiaire de connaître les conditions de réalisation de l'action de formation et en particulier le calendrier, les différentes modalités pédagogiques, la durée estimée nécessaire pour effectuer les travaux ainsi que les modes d'évaluation dans le cas de FOAD.

La durée estimée nécessaire pour effectuer les travaux demandés doit être précisée pour les apprentissages dispensés en totalité ou en partie à distance.

IMPUTABILITÉ DES DÉPENSES LIÉES AUX ACTIONS FOAD

Les règles d'imputation des dépenses applicables aux actions de type FOAD sont les mêmes que celles établies par l'ANFH concernant les formations de droit commun.

EN bref !

À lire

> **L'évaluation des pratiques professionnelles : une qualité des soins à construire ensemble**

W. VIDAL,
M. TOUBOUL
F. GUILLIER
25 euros



Lamarre Editions, 2011, 216 p. L'ouvrage permet d'identifier, d'un point de vue théorique et pratique, les possibilités offertes aux soignants et aux cadres de santé engagés dans la dynamique d'évaluation des pratiques professionnelles. Il décrit la mise en œuvre d'actions d'évaluation déployées par les cadres de santé au plus près du terrain dans une logique d'amélioration de la qualité des soins.

> **L'envie de mourir, l'envie de vivre - Un autre regard sur les adolescents suicidants**

P. ALVIN
29 euros



Doin Editions, 2011 (2^e éd.), 256 p. Écrit par un pédiatre, cet ouvrage aborde sans détours le suicide des adolescents, les conduites suicidaires, les attitudes soignantes et les pratiques professionnelles. Riche en histoires vécues, il approfondit la réflexion critique sur la recherche de « bonnes réponses » à apporter à ces ados comme les autres qui pourtant pensent parfois au suicide.

> **Mémo AFGSU 1 et 2**

E. CASSANAS
E. BASSO
14 euros



Lamarre - Arnette Editions, 2011, 115 p. Livre accompagné d'un DVD. Ces supports regroupent l'essentiel des connaissances nécessaires à la validation de l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveaux 1 et 2. Le DVD comprend 19 séquences sous forme de mises en situation, illustrant les différentes techniques de prise en charge.

textes...

- Article L. 6353-1 du Code du travail
- Circulaire DGEFP n° 2001/22 du 20 juillet 2001 relative aux formations ouvertes et/ou à distance « FOAD »
- Circulaire n° 2006-35 du 14 novembre 2006 relative à l'action de formation et aux prestations entrant dans le champ de la formation professionnelle continue
- Circulaire n° DHOS/RH4/2010/57 du 11 février 2010 relative à la mise en œuvre du congé de formation professionnelle des agents de la fonction publique hospitalière.



Dossier ▶ L'apprentissage un outil pour recruter

Basé sur l'alternance entre cours théoriques et activité professionnelle, l'apprentissage est un dispositif de formation aux nombreux avantages. L'ANFH mène une expérimentation et accompagne les établissements prêts à franchir le pas.

« D'après les études de la DGOS, 50 % des effectifs de la fonction publique hospitalière partiront à la retraite d'ici 2015. Les taux sont encore plus élevés pour certains métiers, en particulier chez les infirmiers et les aides-soignants. Il y a donc un **besoin urgent de recruter des jeunes qui ne choisissent pas cette voie spontanément** » rappelle Martine Mandopoulos-Clément, chef de groupe projet Apprentissage de l'ANFH et déléguée régionale Ile-de-France. Mais comment attirer et fidéliser les salariés de demain ? Afin d'apporter une nouvelle réponse à cette problématique, l'ANFH s'est engagée dans l'apprentissage. Car son projet stratégique 2008-2011 prévoit de développer les partenariats avec les conseils régionaux, et l'apprentissage « ouvre une porte vers ces acteurs historiques du dispositif. » C'est à ce titre que le groupe projet Apprentissage composé de huit régions constitué en 2009 a fait des propositions sur la promotion de l'apprentissage dans la fonction publique hospitalière afin

de proposer aux établissements adhérents un nouveau service.

AMORCER LE MOUVEMENT PAR UN SOUTIEN FINANCIER

L'apprentissage existe dans le secteur public depuis 1992. Il reste toutefois inexploré et encore méconnu, tant en matière de réglementation que des modalités d'application. « *Le dispositif est réputé complexe et les difficultés de financement constituent un frein*, selon les enquêtes réalisées dans les huit délégations pilotes. *En effet, dans le public, il n'y a*

pas de taxe d'apprentissage donc pas de ressources spécifiques à l'instar du privé. Par ailleurs, le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale et ne peut être imputé au titre de la formation continue. » En conclusion, les établissements qui souhaitent embaucher des apprentis n'ont d'autre solution à l'heure actuelle que de prendre les budgets sur leurs fonds propres : une situation qui a conduit l'ANFH à dégager un soutien financier « pour amorcer le mouvement. » L'aide attribuée par l'OPCA consiste à **prendre**

UN GUIDE PRATIQUE ANFH POUR PASSER À L'ACTION

Publié par l'ANFH, le « Guide pratique de l'apprentissage dans la fonction publique hospitalière » vise à **accompagner les établissements** dans la mise en place du dispositif.

Cet outil s'adresse aux décideurs ressources humaines mais aussi à tous les acteurs concernés, dont les cadres et les représentants syndicaux.

Il rassemble les informations nécessaires pour préparer et gérer un

contrat d'apprentissage (procédure, métiers, aides...) ainsi que des conseils méthodologiques (recruter un apprenti, organiser son suivi, choisir un maître d'apprentissage...).

Vous y trouverez aussi des témoignages, des réponses aux questions les plus fréquentes et des fiches pratiques (cadre réglementaire, embauche d'un jeune handicapé...). Ce document est disponible auprès des délégations régionales et sur ANFH.fr.

Plus de renseignements :
communication@anhf.fr

et fidéliser

“ 4

Questions

à **Agnès Lyda-Truffier**
DRH du centre hospitalier
de Valenciennes

« L'APPRENTISSAGE
EST UN TREMLIN
AU RECRUTEMENT »

Lettre de l'ANFH : **Dans quel contexte avez-vous développé l'apprentissage ?**

Agnès Lyda-Truffier : Face au problème de l'emploi en Nord - Pas-de-Calais, le conseil régional a mis en place des partenariats avec des structures publiques et privées. Des aides ont été créées pour inciter les établissements à recruter des apprentis. Il y a encore trois ou quatre ans, nous prenions très peu de jeunes en apprentissage à cause du coût. En 2010, nous avons bénéficié d'un soutien financier supplémentaire grâce à l'expérimentation menée par l'ANFH. Cette année, nous accueillons onze apprentis.

LDA : **Sur quels métiers recrutez-vous des apprentis ?**

ALT : Nous avons choisi d'axer sur les métiers spécifiques (préparateurs en pharmacie, kinésithérapeutes) et les métiers rares (affaires juridiques, qualité, informatique). Le choix des préparateurs est motivé par deux raisons principales : les centres de formation en ce domaine sont peu nombreux or il y en a un à Lille. D'autre part, les titulaires du brevet professionnel ne peuvent exercer à l'hôpital qu'après avoir suivi une formation complémentaire d'un an en alternance. Afin de pallier les difficultés de recrutement en kinésithérapeutes, nous faisons autrefois des contrats d'allocation d'études. Désormais, nous nous orientons sur l'apprentissage qui devient plus intéressant avec les financements ANFH, et nous demandons le même engagement à servir de trois ans pour un an de formation payé. Concernant les métiers rares, nous prenions des étudiants en stage mais les stages sont souvent trop courts. Alors quand l'université a développé l'apprentissage, nous avons suivi.



LDA : **Quels sont pour vous les grands avantages de ce dispositif ?**

ALT : En participant à la formation initiale, nous nous assurons que ces jeunes seront opérationnels dès le recrutement. Nous y gagnons de manière indirecte, notamment pour les métiers rares. Si un informaticien ne connaît pas nos réseaux, il lui faudra deux ou trois mois pour s'adapter au poste. Ainsi, l'apprentissage est un tremplin au recrutement. Pour les préparateurs et les kinésithérapeutes, c'est un investissement : l'apprentissage permet de recruter par anticipation. D'autre part, le rapport coût - bénéfice équivaut à celui des autres dispositifs, compte-tenu des différentes aides (Pôle emploi, Région, ANFH et Etat).

LDA : **Quelle est la place de l'apprentissage dans votre politique RH ?**

ALT : Outil de GPMC, l'apprentissage fait partie d'un ensemble d'actions portant sur les métiers en tension et les métiers sensibles. Comme employeur, nous avons aussi intérêt à maintenir le lien avec l'univers de la formation initiale. De nombreux professionnels de l'hôpital y donnent des cours et nous souhaitons que cet enseignement soit réinvesti. Ce lien est essentiel : il permet de délivrer les savoirs dont nous avons besoin, un message sur les connaissances et les compétences attendues. En ce sens, l'apprentissage est un pari sur l'avenir.

en charge tout ou partie du coût pédagogique des formations, le principe étant d'intervenir en co-financement avec les conseils régionaux (lire encadré).

Une nouvelle enveloppe expérimentale de l'ANFH

Une première enveloppe a été dégagée en 2010 : d'un montant de 500 000 €, elle a permis 82 recrutements par apprentissage dans huit régions. « Les métiers d'infirmiers sont les plus nombreux, mais aussi d'autres diplômés tels que : informatique, CAP cuisine, licence RH... » Cette « enveloppe apprentissage » de l'ANFH a également servi à financer des formations longues telles que, DE kinésithérapeutes et de manipulateurs radio. « Il s'agit là de métiers en tension. Quand les familles n'ont pas la possibilité de payer les études, tout le monde s'y retrouve. On fait du gagnant-gagnant. » Les futurs

diplômés souscrivent un engagement à servir : un an en établissement public de santé par année de formation financée. Le groupe projet ajoute à ce bilan que « des établissements de toutes tailles ont bénéficié de cette enveloppe, du CH à l'EHPAD. » Les instances nationales de l'ANFH ont renouvelé l'opération, toujours à caractère expérimental, en l'étendant à l'ensemble du territoire. L'enveloppe financière consacrée à l'apprentissage est de 1,9 million d'euros pour la période 2011-2012.

UNE DEMANDE D'ACCOMPAGNEMENT

Faire connaître l'apprentissage, faciliter sa mise en œuvre : c'est aujourd'hui l'une des priorités de l'ANFH. Pour cela, le groupe projet a commencé par effectuer une enquête visant à mesurer les attentes des établissements. Les résultats ont mis en évidence une forte demande d'accompagnement. Les travaux de l'équipe se sont traduits par différentes actions de communication et la publication en mai dernier du « Guide pratique de l'apprentissage dans la fonction publique hospitalière. » Ce document a l'ambition de devenir une référence pour les établissements, mais aussi pour les conseils régionaux et les ARS.

Les grandes lignes du dispositif

L'apprentissage s'adresse principalement aux jeunes de 16 à 25 ans. Ce dispositif de formation repose sur l'alternance : tout au long de son parcours, l'apprenti enchaîne les périodes « à l'école » et les périodes « en établissement d'accueil », les cours théoriques et l'activité professionnelle. Cette activité s'inscrit dans le cadre du « contrat d'apprentissage » : un vrai contrat de travail, soumis au droit

privé même s'il s'exerce ici dans la fonction publique. Il est conclu entre l'apprenti et son établissement d'accueil pour la durée de la formation ; l'apprenti a le statut de salarié. Ce CDD particulier inclut un tutorat. L'apprenti-salarié bénéficie d'un accompagnement assuré par un maître d'apprentissage. Pour obtenir les détails sur chacun de ces points, reportez-vous désormais au guide pratique ANFH de l'apprentissage (lire encadré).

Comment initier la démarche

Filières de soins, administrative ou technique... l'apprentissage concerne presque tous les métiers des établissements de santé, et pas seulement les métiers « traditionnels » de l'hôpital. Il couvre également tous les niveaux du CAP au Master. D'où parfois la difficulté de se lancer dans le recrutement d'apprentis : quelles formations privilégier ? sur quels critères ? Développeur de l'apprentissage au sein de l'ANFH Ile-de-France, Juliette Olive guide les établissements et propose un appui technique pour initier et simplifier les diverses démarches. Elle en résume les quatre grandes étapes : « Identifier un besoin sur un métier ; puis le CFA, l'école ou l'université qui pourra répondre ; puis des candidats potentiels ; et enfin, un maître d'apprentissage qui a une réelle envie d'assurer cette mission. » Contrairement aux idées reçues, la mise en place du dispositif exige peu de formalités : CERFA pour l'organisme de formation, déclaration préalable à l'embauche (DPAE) et visite médicale.

Un projet institutionnel présenté aux instances

Le groupe projet précise que « dès le départ, lorsqu'un établissement recrute un apprenti, il faut que

Financer l'embauche d'un apprenti avec l'ANFH

Cette année, l'ANFH a dégagé une nouvelle enveloppe expérimentale en faveur de l'apprentissage au sein de la fonction publique hospitalière : étendue au niveau national, elle s'élève à **1 900 000 € pour 2011 et 2012.**

Les établissements adhérents peuvent en bénéficier - dans la limite des fonds disponibles - pour tout contrat d'apprentissage conclu entre le 1er janvier 2011 et le 31 décembre 2012. Ce contrat doit bénéficier du soutien financier du conseil régional.

Consacrée aux coûts pédagogiques, l'aide de l'ANFH est de **5 000 € par apprenti et par année de formation** ; le solde éventuel reste à la charge de l'établissement. En cas de formation pluriannuelle, elle est versée jusqu'au terme du contrat.

Pour plus de détails sur les modalités d'attribution, renseignez-vous auprès votre délégation régionale ANFH.

EXPERIENCE

ce soit un projet institutionnel, soutenu par la direction et porté par la DRH. Il faut aussi que ce projet soit présenté aux instances représentatives et fasse l'objet d'un suivi du début à la fin. On va demander un investissement fort au maître d'apprentissage et au cadre. Cela implique de leur accorder de la reconnaissance et de valoriser leur rôle, en leur donnant du temps pour encadrer le jeune. »

DE MULTIPLES RAISONS DE S'ENGAGER

Atout majeur de l'apprentissage : un accès facilité à l'emploi. Le dispositif permet au jeune de découvrir un métier, d'acquérir une expérience professionnelle avec un salaire tous les mois, et la possibilité de devenir autonome. Il offre une insertion plus rapide et plus solide dans la vie active. Les établissements y trouvent aussi des avantages et de multiples raisons de s'engager : « C'est d'une part, un moyen d'attirer de nouveaux agents, de les professionnaliser et de les intégrer, d'autre part de transmettre des savoir-faire ou de révéler des aptitudes pédagogiques. » En comparaison avec les personnes recrutées en externe, les professionnels issus de cette voie sont rapidement opérationnels et s'adaptent mieux dans les collectifs de travail. L'apprentissage s'envisage en outre comme « un outil de GPMC pour anticiper et former aux compétences de demain » souligne Juliette Olive. Il complète les dispositifs existants : le contrat d'allocation d'études et surtout les études promotionnelles.

Créant une opportunité nouvelle, l'expérimentation de l'ANFH en faveur de l'apprentissage encourage les initiatives : projets de recrutement côté établissements, rapprochements avec les Régions et actions d'accompagnement côté délégations.

« MON BUT : OBTENIR UNE QUALIFICATION POUR NE PLUS GALÉRER »

Dans le cadre d'un CAP Maintenance et hygiène des locaux, Adrienne effectue son apprentissage à l'EHPAD Saint-Joseph à Fronton (31). Encadrée et suivie, elle perfectionne ici son savoir-faire en vue de trouver un emploi stable.

« J'aime rendre service et le contact avec les personnes âgées, les familles. Ce milieu me plaît » confie Adrienne Don, apprentie à l'EHPAD Saint-Joseph à Fronton. A 24 ans, elle prépare un CAP Maintenance et hygiène des locaux pour « obtenir une qualification car de plus en plus, les employeurs demandent des diplômés ». La jeune femme a quitté l'école en 5^e et vécu un **parcours professionnel fait de précarité** : « des petits boulots, des missions en maison de retraite privée, puis un CAE de deux ans à l'hôpital de Rangueil. Ils voulaient me garder, hélas il fallait un BEP. » Suivie par une Mission locale, Adrienne y découvre la formation du CFA de la propreté de Toulouse. « J'étais intéressée mais ça me paraissait long, pas assez payé. Je craignais aussi de refaire des maths, d'être notée. L'idée d'avoir un CAP et de ne plus galérer m'a encouragée. » Très vite, elle conclut alors son contrat d'apprentissage « malgré la distance entre son domicile et l'établissement, à plus de 35 kms ».

Depuis septembre dernier, au rythme d'une semaine sur deux, Adrienne partage son temps entre les cours et son activité à l'EHPAD. Elle y effectue l'entretien des chambres, sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage. « Je m'assure qu'elle comprenne l'organisation, connaisse les produits, respecte la traçabilité en consignnant les tâches réalisées » explique Danièle Ladrech, infirmière référente. A ce titre, elle encadre et coordonne l'équipe de l'établissement et les alternants. « **L'objectif est de transmettre le métier.** Le tuteur, avec qui l'apprentie travaille au quotidien, vérifie l'acquisition des savoir-faire. Sont également évalués l'efficacité dans le travail, l'assiduité et la ponctualité, l'attitude et le comportement. Dans nos établissements, le savoir être a une grande importance. » Il s'agit également de faire le lien avec le CFA : « Je m'informe auprès du formateur pour le suivi semestriel et l'évaluation, j'interviens en cas de difficultés. »

Adrienne dresse un bilan positif de ses premiers mois d'apprentissage. « Avec mon salaire, je subviens à mes besoins tout en me formant. Ça me donne l'occasion de revoir ce que j'avais oublié de l'école et je suis bien intégrée à l'EHPAD, tout le monde me connaît maintenant. » Selon Danièle Ladrech, l'alternance de long terme donne « de bons résultats en général ». Parmi les avantages : « **Les apprentis ont le temps de s'investir dans un travail d'équipe.** C'est ainsi une expérience enrichissante, complémentaire de leur enseignement, et on voit mieux leur évolution, estime l'infirmière référente. D'autre part, ils peuvent vraiment approfondir leurs savoirs, progresser dans leur pratique. Comme la plupart sont motivés, ils apprennent vite. » Autre bénéfice, « la présence d'un jeune qui pose des questions permet à l'agent qui l'accompagne de réactiver ses connaissances ». Considérée comme une auxiliaire « exceptionnelle » de par « ses qualités relationnelles » notamment, Adrienne envisage d'« exercer à l'avenir dans un EHPAD, s'il y a des besoins ».

Portrait

Emmanuelle Quillet

directrice générale de l'ANFH



Emmanuelle Quillet
Directrice générale de l'ANFH

- 1992 : directrice adjointe au centre hospitalier d'Argenteuil (95)
- 1998 : responsable du pôle ressources humaines de la FHF
- 2004 : directrice du centre hospitalier de Rambouillet (78)
- 2009 : Sous-directrice des ressources humaines du système de santé - Direction générale de l'offre de soins, ministère de la santé
- 2011 : directrice générale de l'ANFH

Emmanuelle Quillet a succédé à Pierre Gilibert le 31 janvier dernier au poste de directrice générale de l'ANFH. Projets en cours, en construction, en jeux... Entretien.

La Lettre De l'ANFH :
Depuis quand connaissez-vous l'ANFH ?

Emmanuelle Quillet :
Lorsque j'animais le pôle ressources humaines de la Fédération Hospitalière de France, je représentais la FHF aux instances nationales de l'ANFH. J'y ai alors apprécié la qualité du dialogue social entretenue par les représentants des différentes composantes. Par la suite, alors que je dirigeais le centre hospitalier de Rambouillet, j'ai siégé aux instances régionales de l'ANFH Île-de-France, notamment en tant que présidente. Après mon expérience à la Direction générale de l'offre de soins (DGOS), je retrouve l'ANFH avec plaisir et de nombreux chantiers ouverts.

LDA : Justement, quels sont les principaux projets trouvés à votre arrivée ?

E.Q. : Le plus important : le Développement professionnel continu (DPC) des personnels médicaux et paramédicaux. Les textes sont en préparation, mais l'ANFH anticipe et a commencé à travailler sur le sujet. Son assemblée générale vient d'adapter les statuts de l'association pour lui permettre de répondre à temps à

ces nouvelles missions. Nous comptons aussi poursuivre les efforts engagés en matière d'offres de services. Les établissements et les agents sont en attente de services professionnels et personnalisés comme ce fut le cas avec les guides « Comprendre et mettre en œuvre la réforme de la formation » ou « imputabilité », Gesform GPMC ou encore les prestations de conseils aux agents et aux établissements développées par les délégations régionales. Nous devons aussi continuer à développer les partenariats nationaux et régionaux. À l'échelle nationale les conventions avec le FIPHFP et le CNSA, par exemple, ont démontré leur pertinence. Dans les régions, les délégations régionales ANFH devront étendre leur collaboration avec les collectivités territoriales.

LDA : Comment imaginez-vous l'ANFH en 2015 ?

I.B. : Les grands axes de progrès sont fixés par les instances paritaires dans le projet stratégique 2011-2015. L'association va développer sa capacité à intégrer dans son mode fonctionnement les

évolutions réglementaires et socio-économiques de l'environnement des établissements et des agents de la fonction publique hospitalière. Cela va consister, par exemple, à renforcer notre capacité d'accompagnement en matière de parcours professionnels ou à simplifier nos procédures administratives tout en veillant à maintenir rigueur et responsabilité dans la gestion des fonds qui nous sont confiés. En 2015, l'ANFH aura conforté son positionnement, et sera reconnue comme l'interlocuteur incontournable en matière de politiques formation-compétences dans le secteur sanitaire, médico-social et social public.

UNE NOUVELLE ÉQUIPE DE DIRECTION À L'ANFH

Aux côtés d'Emmanuelle Quillet, **Philippe Pinton** remplace Marie-Claude Dubois au poste de Directeur général adjoint. **Bertrand Longuet** et **Catherine Dupire** animent respectivement le pôle RH/Finance/patrimoine et le pôle développement des services.

en savoir plus

> ANFH Communication
communication@anf.fr