

La Lettre

de l'ANFH | N°41 | oct. 11



Dossier

Projet stratégique 2012-2015 une vision commune, des orientations partagées



Raymond LE MAO
Président de l'ANFH
(CFDT)

édito

ANFH.FR

La troisième version d'ANFH.FR est en ligne depuis mi septembre. Nous espérons qu'elle vous apporte satisfaction et facilite vos recherches d'outils, de textes réglementaires, d'informations et d'idées pour enrichir vos pratiques professionnelles et que vous y trouverez les ressources utiles aux responsables formation et ressources humaines pour répondre aux attentes des agents et des établissements.

Cette version d'ANFH.FR se veut collaborative. A l'image des nouvelles technologies de l'information, il vous est proposé d'y ouvrir un espace personnel pour y stocker articles, documents, outils et les retrouver en un seul clic. Il y est également possible de partager les ressources via les principaux réseaux sociaux ou par courriel, avec ses collègues exerçant dans d'autres établissements ou à l'intérieur de l'établissement.

Enfin, les espaces régionaux sont enrichis : plus de contenus, la possibilité d'accéder à des espaces collaboratifs, de s'abonner à des lettres d'informations... Gageons que les réseaux de responsables formation ou de directeurs de ressources humaines y verront rapidement une aide précieuse au service de leurs missions.

Abonnez-VOUS !

Pour recevoir
La Lettre de l'ANFH :

communication@anhf.fr

en indiquant
vos coordonnées complètes

Sommaire



- > Vu sur anfh.fr
Un guide des métiers à découvrir sur anfh.fr | p. 3
- > En bref | p. 3, 4, 5, 6, 7
- > ANFH à vos côtés
Partenariat inter-fonctions publiques
ANFH Limousin signature d'une charte d'accompagnement VAE | p. 4, 5
- > Actus réglementaires
L'obligation de délivrer une attestation de formation | p. 6, 7
- > Projet stratégique 2012-2015
une vision commune, des orientations partagées | p. 8, 9, 10, 11
- > Portrait Colette Perrier, resp. formation à St Laurent de Chamousset | p. 12

Un guide des métiers à découvrir sur ANFH.FR

A l'occasion du lancement de son site internet rénové, l'ANFH propose un nouvel outil le « Guide des métiers ». Ce guide de référence vient compléter les dispositifs et produits mis à disposition pour accompagner les établissements dans leurs démarches de gestion prévisionnelle des métiers et des compétences.

DES INFORMATIONS À VALEUR AJOUTÉE

Structuré à partir des fiches du « Répertoire des métiers de la FPH », ce guide web est conçu pour apporter des informations à valeur ajoutée. En complément des référentiels métiers, il renseigne sur les diplômes et formations, les conditions statutaires d'accès et rappelle le cadre et les conditions d'exercice, ainsi que des possibilités d'évolution et de mobilité.

L'ANFH s'est associé à plusieurs partenaires pour intégrer des liens avec des sites de référence : Pôle Emploi et son « Répertoire opérationnel des métiers et des emplois » (ROME), le CNFPT et son « Répertoire des métiers territoriaux », l'Intercarif et ses bases sur l'offre de formation et sur les diplômes et certifications, Légifrance pour les références réglementaires. Le guide permet ainsi en quelques clics une navigation vers d'autres référentiels métiers, ou vers des informations complémentaires sur les formations.

UNE CONSULTATION AISÉE

Plusieurs critères d'entrée facilitent la recherche des fiches métiers : par famille et sous famille ou par liste alphabétique de métiers, par niveau de formation (correspondant au niveau nécessaire pour l'accès au métier), et par corps de la FPH (entrée statutaire). Chaque fiche comporte une définition



générale du métier ainsi que cinq rubriques matérialisées par des onglets : référentiel ; formation (diplômes requis ou recommandés) ; accès-recrutement (correspondance statutaire du métier) ; exercice du métier (conditions et environnement de travail) ; mobilité professionnelle (évolution et passerelles). Les rubriques se déclinent en sous-rubriques qui permettent d'identifier immédiatement les informations contenues. Modalités d'admissibilité et d'admission, jury, programme, obtention du diplôme s'affichent par exemple sous la rubrique formation. Chaque fiche peut être téléchargée au format pdf, ou sauvegardée. Le site propose des actualités thématique sur les métiers, les diplômes.

En libre accès, le « guide des métiers » peut être consulté à la fois par le grand public et les agents, pour s'informer, et par les professionnels de la GRH et de la formation, pour les aider dans leurs pratiques (démarches de GPMC, évaluation professionnelle). Positionné comme outil de référence, il sera régulièrement actualisé au fil des évolutions des référentiels métiers, des statuts, des diplômes et enrichi, notamment sur les aspects relatifs à la mobilité et au parcours professionnel.

www.anfh.fr/site/guide-des-metiers

EN bref !

TOTALE RÉUSSITE AUX ÉPREUVES DU BPJEPS POUR 3 AGENTS BAS-NORMANDS

L'ANFH Basse-Normandie s'est inscrite en 2009 dans un partenariat régional pour la promotion d'un BPJEPS option animation auprès notamment des personnes âgées, aux côtés d'Unifaf, Formahp, la DRJS (Directions régionales de la jeunesse et des sports) et l'IRST (Institut de recherche scientifique et technologique) de Basse-Normandie. Après un parcours de 18 mois, trois agents issus du centre hospitalier de Falaise et des EHPAD de Neufmesnil et La Chapelle d'Andaine ont suivi cette formation et ont validé toutes les épreuves avec succès. L'ANFH Basse-Normandie a assuré le financement sous condition : la nomination sur le grade d'animateur de ces agents. Ces trois jeunes diplômés occupent dorénavant de nouvelles fonctions autour de l'animation au sein de leurs structures. Forte de ce succès, l'ANFH Basse-Normandie s'est engagée à financer 4 nouveaux parcours sur la prochaine promotion.

Plus de renseignements :
www.anfh.fr/bassenormandie
bassenormandie@anhf.fr
02 31 46 71 60

ANFH RHÔNE

24 NOVEMBRE 2011
VALPRE - ECULLY (69)

11ÈME JOURNÉE D'ÉCHANGES

ET DE MUTUALISATION
ACCOMPAGNEMENT DE LA PERSONNE ÂGÉE UN DOMAINE D'EXPERTISE : À EXPLORER, À VALORISER, À DÉVELOPPER

Cette journée, construite avec la collaboration de l'ARS Rhône-Alpes, marque le lancement d'un cycle sur la thématique de la personne âgée. Elle sera l'occasion de présenter l'offre de soins et l'accompagnement de la région, de faire un point sur l'évolution de la personne âgée et de ses attentes puis d'identifier les impacts sur les métiers des professionnels de santé en institution et les modalités de prise en charge.

Plus de renseignements :
www.anfh.fr/rhone
rhone@anhf.fr
04 72 82 13 20

EN bref !

PARTENARIAT AVEC L'ANAP ET L'EHESP



L'ANFH vient de nouer deux partenariats avec l'Agence nationale d'appui à la performance (ANAP) des établissements de santé et médico-sociaux et l'Ecole des hautes études en santé publique (EHESP).

Un partenariat avec l'ANAP pour soutenir les établissements publics de santé dans leur conduite du changement.

L'ANFH et l'ANAP ont décidé d'unir leur savoir-faire et de croiser leurs analyses respectives des besoins exprimés par les professionnels pour concevoir des modules de formation adaptés à leurs attentes. Ainsi pour les trois années à venir, des thématiques de formation principalement dédiées aux cadres sont retenues.

Une convention avec l'EHESP pour développer des actions communes en matière de recherche et de formation des dirigeants d'établissements de la FPH est signée.

La convention conclue entre l'EHESP et l'ANFH a pour objet de renforcer leur collaboration pour développer des synergies facilitant leurs travaux respectifs, notamment en matière de management.

Plus de renseignements :
ANFH Service Développement de la Formation et des Compétences (DFC)
01 44 75 12 94

Tous les partenariats de l'ANFH sur www.anfh.fr/etablissement/partenariats

ANFH > à vos côtés

Partenariat inter-fonctions publiques

Des conventions de partenariat inter-fonctions publiques ont été conclues par les délégations ANFH Corse, ANFH Poitou-Charentes et ANFH Lorraine. Ces conventions permettent de répondre à des préoccupations communes, des besoins identiques en développement des compétences et formation professionnelle tout au long de la vie.

En Corse, une convention a été signée entre la préfecture et l'IRA (Institut Régional d'Administration) de Bastia (pour les agents de la fonction publique d'Etat), le CNFPT (pour les agents de la fonction publique territoriale) et l'ANFH (pour les agents de la fonction publique hospitalière) pour la période 2011-2015.

Cette convention définit les modalités de collaboration entre les acteurs institutionnels de formation des trois fonctions publiques, afin de :

- proposer et organiser des formations sur des thématiques communes ;
- mutualiser l'offre de formation sur des thèmes communs aux trois fonctions publiques ;
- échanger, partager et s'enrichir mutuellement des bonnes pratiques respectives en matière de formation.

En 2011, l'offre de formation est ouverte à l'ensemble des agents des trois fonctions publiques, à l'exception de la préparation aux concours.

En Poitou-Charentes, une convention de partenariat a été signée entre le CNFPT et l'ANFH. Certains établissements ont à la fois du personnel relevant de la fonction publique hospitalière et du personnel de la fonction publique territoriale. Ils adhèrent donc à la fois au CNFPT et à l'ANFH. Des préoccupations communes, des besoins identiques en développement des compétences et en formation tout au long de la vie, sont mis en évidence. La mise en commun des ressources, des savoir-faire et des réseaux devient une perspective dynamique pour les deux entités. En 2011, une action de formation commune sur le thème du travail de nuit en EHPAD et une journée d'information le 28 novembre 2011 intitulée « Loi HPST et EHPAD : où en est-on ? ». Pour cette dernière journée, Unifaf s'est joint au partenariat.

En Lorraine, une convention interrégionale avec le CNFPT Alsace-Moselle a été signée par l'ANFH Lorraine et l'ANFH Alsace dans le but de collaborer à l'organisation de journées thématiques communes et d'ouvrir aux agents de la FPH les offres de formation du CNFPT. En 2010 a été créée en Lorraine, la plateforme régionale d'appui interministériel à la GRH pour coordonner et accompagner la politique ressources humaines mise en place dans les services déconcentrés de l'Etat. Une journée commune sera organisée en Lorraine avec la plate-forme Lorraine d'appui interministériel à la GRH et le CNFPT sur les métiers transverses, le 17 Novembre 2011.

en savoir plus

ANFH CORSE :
04 95 21 42 66
corse@anfh.fr
www.anfh.fr/corse
pour consulter les offres de formation et télécharger le bulletin d'inscription

ANFH POITOU-CHARENTES :
05 49 61 44 46
poitoucharentes@anfh.fr
www.anfh.fr/poitou-charentes

ANFH LORRAINE :
03 83 15 17 34
lorraine@anfh.fr
www.anfh.fr/lorraine

ANFH ALSACE :
03 88 21 47 00
alsace@anfh.fr
www.anfh.fr/alsace

ANFH Limousin : signature d'une charte d'accompagnement VAE

Le 30 juin 2011, l'ANFH Limousin a signé une charte d'accompagnement de la VAE. Celle-ci concerne plusieurs diplômes et vise à renforcer la réussite des agents engagés dans un parcours VAE.



Les diplômes d'Etat d'aide soignant (DEAS), d'auxiliaire de puériculture (DEAP) et d'Educateur Spécialisé (DEES) sont accessibles par la voie de la VAE et sont les diplômes les plus nombreux dans les domaines de la santé et du social.

Pour augmenter le taux de réussite des personnels engagés dans une VAE visant ces diplômes, l'ANFH Limousin, le DAVA⁽¹⁾, la DRJSCS⁽²⁾, le GIP-FCIP⁽³⁾ et l'IRFE⁽⁴⁾ ont signé une charte d'accompagnement.

Cette charte d'accompagnement prévoit la mise en place d'un parcours encadré et individualisé prenant notamment en compte les phases amont et aval de la démarche VAE.

Tout personnel bénéficiera ainsi d'un pré-diagnostic dont l'objectif est d'évaluer la faisabilité du projet en analysant l'expérience et en appréciant la motivation du candidat et, en cas de validation partielle après passage devant le jury, d'une orientation « post-jury ».

Ce partenariat doit permettre de renforcer la coordination de l'action des différents acteurs et d'améliorer les possibilités de réussite des personnels.

- (1) DAVA : Dispositif Académique de Validation des Acquis.
 (2) DRJSCS : Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale.
 (3) GIP-FCIP : Groupement d'Intérêt Public Formation Continue et Insertion Professionnelle de l'Académie de Limoges.
 (4) IRFE : Institut Régional de Formation des Educateurs.

en savoir plus

ANFH LIMOUSIN :
05 55 31 12 09
limousin@anfh.fr
www.anfh.fr/limousin

EN bref !

REPLACEMENT DES RIB EN IBAN DANS GESFORM

En 2010, le service des Systèmes d'information de l'ANFH s'est vu confier la mise en œuvre du projet SEPA (issu de la circulaire n° DHOS/F4/E3/2009/320 du 19 octobre 2009) visant à utiliser des moyens de paiements (en euros) communs à l'ensemble des pays européens.

Cette nouvelle norme permet d'harmoniser les informations bancaires en remplaçant notamment le RIB par l'IBAN / BIC sur les ordres de virement.

La mise en place de la norme SEPA doit être effective au 1er Janvier 2012.

Toutes les applications internes de l'ANFH sont concernées par ce changement de norme ainsi que l'applicatif Gesform destiné aux établissements adhérents. Le développement mené par le service des systèmes d'information a permis de convertir 99% des RIB en IBAN / BIC. La prise en compte de ces nouvelles données sera disponible dans la prochaine version du logiciel Gesform, au mois d'Octobre 2011.

Plus de renseignements :
ANFH Systèmes d'Information
01 44 75 10 30
informatique@anfh.fr



SALON INFIRMIER 2011

L'ANFH participe au Salon Infirmier les 12, 13 et 14 octobre à Paris, Porte de Versailles. Hall 3 - Stand D12/E13

Plus d'informations :
service communication
01 44 75 68 69
communication@anfh.fr

ANFH HAUTE NORMANDIE
8 NOVEMBRE 2011 - ROUEN
JOURNÉE RÉGIONALE :
ANIMER LA VIE EN EPHAD

au programme :

- L'animation aujourd'hui pour les populations en perte d'autonomie : lien social et animation, quelle articulation ?

- Participation des soignants et animatrice : quels liens et quelle organisation ?

- Dynamique d'équipe et enjeux de l'animation.

TABLE RONDE :

- atelier et repas thérapeutique,
- politique d'animation et rôle de l'animateur,

- intégration du projet individualisé dans le projet de vie et le projet social.

Plus de renseignements :
www.anfh.fr/hautenormandie
02 32 08 10 40
hautenormandie@anfh.fr

ANFH PACA
25 NOVEMBRE 2011 -
AIX EN PROVENCE
JOURNÉE RÉGIONALE :
LE DÉVELOPPEMENT
PROFESSIONNEL CONTINU

Présentation des incidences du développement professionnel continu des professions paramédicales dans l'élaboration du plan de formation des établissements de santé.

Intervention prévue de Guy Boudet de la Direction générale de l'organisation des soins (DGOS), ainsi que des témoignages de directeurs d'établissements et de professionnels de la région.

Plus de renseignements :
www.anfh.fr/provence
04 91 17 71 30
provence@anfh.fr

NOUVELLE ADRESSE
ANFH AQUITAINE

Depuis le 12 septembre 2011 l'ANFH Aquitaine s'est installée dans ses nouveaux locaux : 232, avenue du Haut-Lévêque CS 400 31 33615 PESSAC cedex
Tél. : 05 57 35 01 70
aquitaine@anfh.fr

Les photos de l'inauguration
sur www.anfh.fr/aquitaine

ActuRéglementaire

L'obligation de délivrer une attestation de formation

Tout prestataire de formation a l'obligation de délivrer au stagiaire une attestation de fin de formation. Cette attestation a pour objet de permettre à l'agent de capitaliser les résultats des formations suivies tout au long de sa vie.



Depuis la Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, tout prestataire de formation ou employeur qui organise lui-même une formation, a l'obligation, à l'issue de la formation, de délivrer au stagiaire une attestation de fin de formation.

Cette attestation a pour objet de permettre à l'agent de capitaliser les résultats des formations qu'il suit tout au long de sa vie, notamment les actions de courte durée ne donnant pas lieu à une certification.

Le non respect de cette nouvelle obligation expose les organismes de formation à une annulation de leur déclaration d'activité par l'administration (article L. 6351-4 du code du travail). En effet, cette attestation est une des modalités de réalisation d'une action de formation et constitue en ce sens, un élément de l'imputabilité d'une action de formation.

Contenu de l'attestation

L'attestation de formation doit mentionner :

- les objectifs ;
- la durée de l'action ;
- les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

Les objectifs doivent être exprimés de manière opérationnelle, c'est-à-dire en termes de comportement ou d'activité observable lorsque la personne est en situation de travail.

La nature et la durée de l'action sont exprimées de manière précise.

L'indication des résultats de l'évaluation des acquis de la formation est conditionnée par l'existence même d'une telle évaluation des acquis de la formation. Cette évaluation n'est pas obligatoire, elle dépend de l'objectif et de la durée de la formation, ainsi que des moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats conformément au programme.

La problématique de l'évaluation des acquis de la formation

Concernant cette évaluation des acquis de la formation, la question s'était posée de savoir si celle-ci était ren-

due obligatoire par cette nouvelle obligation d'attestation de formation, comme elle s'était déjà posée il y a quelques années de par la rédaction de l'article L. 6353-1 du code du travail qui exige que les modalités de réalisation de toute action de formation doivent permettre « d'en apprécier les résultats ».

Dans un courrier en date du 9 septembre 2010, la DGEFP est venue préciser que l'évaluation d'acquis n'a pas vocation à être systématique, et ne fait donc pas partie des mentions obligatoires contenues dans l'attestation de formation. Elle rappelle que si toutes les actions de formation ne donnent pas lieu à une évaluation formalisée des acquis de la formation, cette mention devra toutefois « *figurer sur l'attestation si l'évaluation des acquis a été prévue comme l'un des moyens permettant de suivre l'exécution de l'action et d'en apprécier les résultats* ».

Ce courrier reste dans la logique de la circulaire DGEFP n° 2006/35 en date du 14 novembre 2006 qui déjà adoptait une interprétation souple du code du travail. Cette dernière précise que l'évaluation des acquis doit être mise en œuvre dans des conditions adaptées à la nature (diplômante ou qualifiante) et à la durée de l'action de formation.

Dans ce cas, elle doit avoir été prévue au programme, et les stagiaires doivent avoir été informés par avance de son existence et de ses modalités. Elle doit rester un choix pédagogique. Elle ne saurait être systématiquement imposée.

Modalités de délivrance de l'attestation

L'attestation de formation doit être délivrée à l'issue de la formation.

L'organisme n'est pas tenu réglementairement de conserver une copie de cette attestation.

En revanche, la preuve de sa remise au stagiaire peut être demandée par l'administration, à l'exclusion de son contenu. Seule l'absence de preuve de la remise au stagiaire peut justifier un refus d'enregistrement ou une annulation de la déclaration d'activité.

La justification du respect de cette obligation peut se faire par tout moyen conformément aux dispositions des articles L. 6362-2, L. 6362-6 ou R. 6332-25 du code du travail. Ainsi l'attestation peut être établie en double exemplaire (dans ce cas, un exemplaire ou

une copie pourra être présenté), la feuille d'embarquement du dernier jour de formation peut prévoir la remise de l'attestation, etc.

ETUDES PROMOTIONNELLES : INTÉGRATION DU NOUVEAU MASTER DE FORMATION DES SAGES-FEMMES CADRES

A compter de la rentrée universitaire 2011, le diplôme de cadre sage-femme est remplacé par le «Master santé publique et environnement, spécialité périnatalité» délivré par l'Université de Bourgogne. Un arrêté du 7 juin 2011 a modifié l'arrêté du 23 novembre 2009 autorisant la **prise en charge au titre des études promotionnelles de ce nouveau diplôme qui permettra désormais l'accès au grade de sage-femme cadre**. Ces dispositions font aussi l'objet de la circulaire du 27 juin 2011 qui invite les établissements à prendre en compte les demandes de prises en charge de cette formation au titre des EP.

textes...

- Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie
- Article L. 6353-1 alinéa 2, L. 6362-2, L. 6362-6, R. 6332-25 du code du travail
- Circulaire DGEFP n° 2011-01 du 6 janvier 2011 relative à la déclaration d'activité des prestataires de formation
- Courrier DGEFP du 9 septembre 2010.
- Circulaire DGEFP N°2006/35 du 14 novembre 2006.

Consulter l'intégralité des textes sur ANFH.FR

EN bref !

À lire

> **VIH édition 2011**
P.M. GIRARD
C. KATLAMA
G. PIALOUX
75 euros



Soin Editions, 2011, 864 p. Cet ouvrage de référence qui réunit 95 auteurs contribue à la circulation de l'information médicale sur le VIH. Il couvre les aspects virologiques, pharmacologiques, immunologiques, cliniques, mais aussi démographiques et sociétaux du Sida, en tenant compte des dernières avancées (stratégies antirétrovirales, traitements, dépistage et prévention...).



> **Situations de fin de vie**
A.C. ALLIN-PFISTER
15 euros

Lamarre Editions, 2011 (2^e éd.), 171p. Basé sur le programme de formation des infirmiers, l'objectif de cet ouvrage est d'apprendre à mobiliser des savoirs en situations de fin de vie et de décès dans différents milieux de soins : hôpital, milieu ambulatoire, à domicile. L'étude de ces cas constitue une aide pour le personnel soignant confronté à la mort.

> Rapport annuel 2010 de la MIVILUDES

version papier 15 euros
en ligne :
[www.miviludes.fr/
le-rapport-2010#](http://www.miviludes.fr/le-rapport-2010#)



2011, la documentation française, 292 p. Ce rapport s'intéresse notamment aux dérives sectaires dans le champ de la santé avec deux études conduites par la mission : la nécessaire mise en garde contre les sollicitations à caractère sectaire auxquelles peuvent être exposés les malades atteints de cancer ; les difficultés présentes par la formation à des pratiques non conventionnelles à visée thérapeutique.

Dossier

Projet stratégique une vision commune,



L'ANFH a adopté son projet stratégique au début de l'été. Il fixe le cap pour la période 2012-2015. Structuré autour de quatre axes, ce projet est marqué par un nouveau défi : la mise en œuvre du Développement professionnel continu (DPC). Revue de détail et zoom sur cinq initiatives ou projets qui préfigurent ou illustrent les nouvelles ambitions de l'association.

Le vote a été unanime. Réunis en assemblée générale les 16 et 17 juin dernier, les représentants des instances paritaires de l'ANFH ont adopté le projet stratégique 2012-2015. Inspirée par les initiatives régionales, nourrie des attentes des adhérents, cette nouvelle feuille de route va désormais orienter l'activité de l'association pour les années à venir. « *Ce projet stratégique confirme l'évolution du rôle de l'OPCA* », estime son président, Raymond le Mao. « *Au-delà de la collecte et de la gestion de fonds, nous nous positionnons clairement sur l'aide à l'évolution des structures et des personnels.* » Quatre grands axes structurent ce nouveau projet stratégique.

Il s'agit tout d'abord de proposer « une offre adaptée aux problématiques des établissements ». A l'heure des coopérations hospitalières, l'offre de services de l'ANFH doit plus que jamais **cibler son offre en fonction de la typologie de ses adhérents**. Les besoins et les attentes d'un groupement de coopération sanitaire (GCS) ne sont évidemment pas les

mêmes que ceux d'un EHPAD de quelques dizaines d'agents. « *Nous devons par exemple faire évoluer l'outil GESFORM pour permettre la gestion d'un plan de formation inter-établissements* » avance Alain Michel, vice-président (FHF). Attente forte des adhérents, la simplification des procédures administratives et financières est l'un des autres chantiers de ce premier axe stratégique. Pour le mener à bien, l'ANFH entend aussi porter une attention particulière à la sécurisation des fonds : une exigence majeure pour un OPCA qui gère plus de 680 millions d'euros et qui devra – dans un contexte budgétaire tendu – rechercher et mobiliser des sources nouvelles de financement.

L'accès à la formation est au cœur du deuxième axe, « *il concilie exigences collectives et besoins individuels* » résume Alain Michel. En clair, l'ANFH entend ainsi poursuivre et amplifier l'accompagnement qu'elle propose depuis 2009 pour mettre en place des démarches de gestion prévisionnelle des métiers et des

compétences (GPMC). **Œuvrer au développement des compétences**, c'est aussi faciliter l'accès aux études promotionnelles. Un effort soutenu sera fait, en particulier, en direction des publics les plus vulnérables en encourageant en particulier la formation des premiers niveaux de qualification.

L'introduction du développement professionnel continu (DPC) au sein de l'offre de services de l'ANFH est l'une des principales réponses au troisième objectif du nouveau projet stratégique : favoriser la cohérence de la formation professionnelle. « *Le DPC va nous permettre de renforcer les liens entre personnels médicaux et non médicaux* » assure Alain Michel. « *Il y a une forte attente des infirmières en particulier pour des formations communes sur le traitement de la douleur ou à l'accompagnement en fin de vie* » complète Raymond le Mao.

Anticiper et innover : ces deux termes résument bien l'ambition

2012-2015

des orientations partagées

du quatrième et dernier axe du projet. « *L'ANFH doit développer sa capacité de veille et de prospective pour aider les établissements à identifier les tendances, à préparer les évolutions* » explique Raymond Le Mao. Et de citer en référence le travail partenarial déjà entrepris avec Unifaf, l'OPCA du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif. Centre de ressources statistiques sur la formation, les métiers et l'emploi, **L'ANFH s'impose comme un moteur d'innovation** - en matière pédagogique, d'achat ou de financement de formation - afin de construire les compétences nécessaires à un système de santé au service de tous.

UN PROJET MARQUÉ PAR LA RÉFORME DE L'HÔPITAL ET LES CONTRAINTES ÉCONOMIQUES

Obligation nouvelle pour les médecins et auxiliaires médicaux, la mise en œuvre prochaine du développement professionnel continu (DPC) est l'un des éléments saillants du contexte dans lequel a été élaboré le projet stratégique de l'ANFH. Ce travail prospectif a aussi largement pris en compte le rôle croissant des agences régionales de

santé (ARS). Piliers de l'organisation du système de santé sur le territoire, les ARS s'imposent naturellement comme des interlocuteurs de l'ANFH et de ses délégations régionales. Également instauré par la loi du 21 juillet 2009 « portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires » (HPST), le développement des coopérations hospitalières bouleverse le paysage dans lequel intervient l'association. L'émergence de communautés hospitalières de territoire (CHT) et de groupements de coopération sanitaire (GCS) modifie le nombre, le profil – et par conséquent les besoins et attentes – des adhérents de l'ANFH. Enfin, les perspectives proposées par ce nouveau projet stratégique, réalistes et pragmatiques, prennent largement en compte les contraintes économiques de plus en plus fortes qui pèsent sur tous les acteurs de la fonction publique hospitalière.

RETOUR SUR LE PROJET STRATÉGIQUE 2008 - 2011

Objectif atteint. Interrogés en janvier dernier dans le cadre d'une enquête sur la perception de la formation professionnelle, 98 % des agents de la fonction publique hospitalière se déclarent « satisfait » ou « très satisfait » de l'ANFH. Ce

résultat traduit la mise en œuvre de l'une des grandes orientations du précédent projet stratégique (2008-2011). L'ANFH s'y était en particulier engagée à « *développer sa politique de services sur une meilleure identification des cotisants et des agents* ». Autre chantier et autre motif de satisfaction, le recours croissant aux études promotionnelles : 14 734 dossiers en 2007, 19 261 l'an passé. L'accès à cet outil d'évolution professionnelle a constitué l'une des préoccupations majeures de l'OPCA lors de la dernière période. L'ANFH a également choisi d'être en première ligne pour accompagner établissements et agents à la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) dans la fonction publique hospitalière. Ce positionnement volontariste a été particulièrement apprécié par les établissements adhérents. Il a logiquement amené l'association à concevoir une offre de services destinée à aider les structures à mettre en œuvre la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC).



ZOOM

« UN ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ POUR LES PUBLICS ÉLOIGNÉS DE LA FORMATION »



Leïla Djeraye,
directrice adjointe,
Maison de retraite La
Seigneurie - EHPAD
de Pantin

« Titulaires, stagiaires ou en contrats aidés... Nous voulions permettre à tous les agents volontaires de bénéficier de cours de français, maths et biologie » explique Leïla Djeraye. De l'automne 2010 à juin 2011, cet établissement a expérimenté une « classe ouverte » avec l'ANFH. Objectif : accompagner de manière individualisée les publics les plus éloignés de la formation – et généralement les moins qualifiés – sur une remise à niveau des savoirs

de base. « L'idée était de les aider à acquérir de nouvelles compétences pour une meilleure prise en charge des résidents, s'épanouir, faciliter la professionnalisation ou même préparer des concours ». Trente agents ont donc participé à cette classe ouverte à raison de 3 heures et demi de cours par semaine, pour moitié sur le temps de travail. Au menu : un programme de formation personnalisé, défini à partir de tests de positionnement. Leïla Djeraye juge le bilan de l'opération « très positif : trois agents ont réussi le concours d'aide-soignant, et d'autres souhaitent déjà se réinscrire ». Primé par l'ANFH, ce projet sera reconduit dès octobre à Pantin mais aussi dans d'autres établissements.

NOS FONDAMENTAUX
AN UN SOCLE
DES MÉTIERS
DE LA
VALEURS
AU CROISEMENT
DES MÉTIERS
DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES
SOCIAL ET MÉTIERS SOCIAL

UN PROJET, QUATRE AXES

AXE 1

Proposer une offre adaptée aux problématiques des établissements

AXE 2

Insérer la formation dans une dynamique de compétences et de parcours professionnels

AXE 3

Favoriser la cohérence de la formation professionnelle

AXE4

Agir pour construire les compétences de demain

« UNE OFFRE DE SERVICE ACCESSIBLE, CIBLÉE ET INNOVANTE »



Virginie Louise,
responsable
connaissance clients
ANFH

La structuration de l'offre ANFH est un chantier engagé dans le cadre du précédent projet stratégique. « Grâce au travail mené ces dernières années, nous disposons aujourd'hui d'une bonne connaissance de nos adhérents et de leurs attentes » affirme Virginie Louise.

Dans un environnement de plus en plus exigeant, il s'agit de renforcer la personnalisation de notre offre pour certains métiers et publics ciblés (filière ouvrière, cadres...) ou certains types

d'adhérents (CHRU, établissements du secteur du handicap...). Dans ce cadre, la capacité à mobiliser et analyser des données métiers à l'échelle nationale, régionale voire territoriale sera déterminante.

Plusieurs axes de travail sont retenus : « accompagner les adhérents sur les évolutions à fort impact sur la GRH et la formation, telles que les coopérations hospitalières. La simplification des flux administratifs entre l'ANFH et les établissements sera également un projet important pour la satisfaction des équipes. Concernant les premiers niveaux de qualification, nous souhaitons proposer des dispositifs pour sécuriser leur parcours et renforcer l'intégration dans le monde professionnel. Il faudra également soutenir l'innovation pour aider les établissements et les agents dans l'acquisition des compétences de demain ».

LE DPC :

« UN DISPOSITIF UNIQUE POUR TOUS, LIBÉRAUX ET HOSPITALIERS »



Pr Olivier Goëau-Brissonnière, président de la Fédération des Spécialités Médicales (FSM)

Améliorer la qualité des soins : voilà le principal enjeu du DPC. Selon le professeur Olivier Goëau-Brissonnière, président de la FSM, « ce dispositif unique pour les médecins libéraux et hospitaliers favorisera une meilleure conception d'ensemble de leur formation ». Elle devra ainsi être construite « avec des règles communes, spécialité par spécialité, de manière transparente » et reposer sur « un portefeuille individuel de formation ».

« AVOIR LA BONNE COMPÉTENCE AU BON MOMENT GRÂCE À LA GPMC »



Benoît Ménard, directeur des affaires financières et du développement social, Hôpitaux des Portes de Camargue - Tarascon (13)

Aux Hôpitaux des Portes de Camargue, la GPMC a pris forme dans le dernier projet social. « Cet outil doit permettre de mieux définir et orienter nos politiques de formation, de recrutement et de mobilité, pour avoir la bonne compétence au bon moment » explique Benoît Ménard. Première étape, la cartographie des métiers de l'établissement est aujourd'hui finalisée et l'on prépare les futurs entretiens professionnels. « Il nous a fallu refondre et harmoniser les fiches de postes pour y intégrer la notion de compétences et pouvoir les évaluer. Le modèle retenu s'appuie sur

Une Commission scientifique indépendante (CSI) collectera les thèmes souhaités par les professionnels. Investie d'un rôle central, « la FSM fera appel aux Conseils nationaux professionnels de spécialités (CNP) qu'elle regroupe, pour recenser et transmettre les besoins. » La fédération appelle en outre chaque CNP à créer « une structure d'accompagnement qui serait la porte d'entrée dans le DPC : le praticien s'y informerait de l'offre à sa disposition et choisirait son parcours ». L'organisation du DPC s'appuiera sur d'autres acteurs existants, « notamment l'ANFH, un Opcva pouvant accueillir les médecins ».

Olivier Goëau-Brissonnière pense également qu'un des intérêts du dispositif réside « dans la possibilité de programmes transversaux impliquant non seulement les différents modes d'exercice, mais aussi les différentes professions de santé. »

celui du logiciel GESFORM - GPMC de l'ANFH ». Ce dernier a été installé en début d'année dans l'établissement et trois référents ont été formés, « afin de l'utiliser dans le cadre des entretiens professionnels et de formation ».

La stratégie de l'établissement vise notamment à renforcer sa filière Alzheimer : « Le risque d'inadéquation entre besoins et ressources en compétences nous a par exemple amenés à former très précocement des assistants de soins en gériatrie (ASG), grâce au programme de l'ANFH ».

Les Hôpitaux des portes de Camargue ont également bénéficié du partenariat établi par la délégation ANFH PACA avec le Fonds social européen (FSE). Grâce aux crédits ainsi obtenus, l'établissement profite aujourd'hui d'un accompagnement par un cabinet de consultants et plusieurs agents ont suivi des formations approfondies sur la GPMC.



COOPÉRATIONS HOSPITALIÈRES :

« LES RAPPROCHEMENTS NE SE CONCRÉTISERONT QUE PAR LES HOMMES QUI LES FONT »



Mathilde Vigneron, DRH du Centre hospitalier de la région de Saint-Omer

Actuellement engagés dans une politique de rapprochement, les CH de St-Omer et de Calais se sont proposés comme site pilote sur « Itinéraire cadres ». Construit avec l'ANFH, ce programme commun de formation sera prochainement mis en œuvre. Principe de base : une auto-évaluation de l'encadrement permet au préalable de définir des besoins par le biais d'un questionnaire en ligne. « L'objectif est d'apporter ensuite des réponses spécifiques et très concrètes aux problématiques exprimées, sur des modules de deux jours » explique Mathilde Vigneron, DRH. Cette formule présente un intérêt majeur : « Elle permet aux cadres des deux établissements de travailler ensemble et de partager les bonnes pratiques à partir de cas précis. » D'autres formations réunissent déjà des agents de St-Omer et de Calais, « nous pouvons ainsi proposer plus de dates et éviter de vider un service. » Les avantages ne sont pas seulement d'ordre pratique. « Le fait que les gens se rencontrent et se connaissent participe à calmer les inquiétudes, ils se rendent compte que le rapprochement n'est pas synonyme de fusion. Et cela est très important car si les rapprochements s'écrivent de très jolie manière, ils ne se concrétiseront que par les hommes qui les font. »

Portrait

Colette Perrier

responsable formation au CH de St Laurent de Chamousset (69)



Colette Perrier
responsable
formation

- **1975-1980 :**
secrétaire dans une
PME
- **1980-1985 :** CRAM
Rhône-Alpes
- **1985-1993 :**
Education des enfants
- **1993-1994 :**
formation retour à
l'emploi
- **1994 à ce jour :**
responsable de la
gestion des ressources
humaines et respon-
sable formation

en savoir plus

> CH St Laurent de
Chamousset - 04 74 01 66 66
Courriel : hopitalstlaurentcha-
mousset@hslc.fr

Afin de faciliter la construction du plan de formation et le suivi financier du budget formation, l'ANFH propose le logiciel GesPlan. Il est réservé aux établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics, adhérents au titre du plan de formation (2,1 %) et dont l'effectif est inférieur à 100 agents. Expérience au centre hospitalier de St Laurent de Chamousset en région Rhône.

La Lettre De l'ANFH : Depuis combien de temps êtes-vous responsable formation ?

Colette Perrier :

Je suis responsable du plan de formation de l'établissement depuis janvier 1994. Ce poste a considérablement évolué tant dans la quantité des thèmes de formation que dans le suivi financier.

Depuis le 1er mars 2010, j'ai le privilège d'utiliser le logiciel GESPLAN. Cette application propose une gestion du plan de formation, adapté aux petits établissements.

LDA : Pourquoi avez-vous souhaité pouvoir utiliser GesPlan ?

C.P. : Lorsque la délégation ANFH Rhône m'a proposé de participer au lancement de GesPlan, j'ai accepté sans hésiter. L'outil propose de m'aider dans l'élaboration et le suivi financier de notre plan de formation. Cet outil permet de créer des actions : les thèmes, les sessions, le public concerné et les coûts (enseignement, déplacement et hébergement), et de les modifier à tout moment. Les données sont transférées

à la délégation régionale rapidement.

Les formations du plan inter-établissements (*) sont saisies par la délégation ANFH ; je peux consulter les dossiers, éditer des états et apporter des modifications ponctuelles si nécessaire.

LDA : Quels sont les points forts de GesPlan ?

C.P. : Les points forts de GesPlan sont sa convivialité, sa simplicité d'utilisation, sa fiabilité ; et surtout, il est bien adapté aux petits établissements. Il favorise un échange et une communication rapide entre l'établissement et la délégation ANFH.

Il permet de consulter le montant des enveloppes et des engagements et particulièrement le disponible financier actualisé régulièrement. L'atout du logiciel est un gain de temps sur la consultation globale du plan.

LDA : Quels impacts avez-vous constaté dans votre quotidien ?

C.P. : Aujourd'hui, cet outil est indispensable pour alléger la gestion quotidienne qui devient au fil des années une

charge de travail importante au sein des services GRH (planification, réunions de préparation et d'information, documents, etc ...)

Je souhaite vivement l'évolution de GesPlan avec la possibilité d'éditer divers documents sur Word , d'établir des statistiques et tableaux de bord. L'objectif est d'acquiescer une plus grande autonomie.

La mise à disposition de cet outil à tous les établissements permettrait à l'ensemble des utilisateurs de gérer leur plan avec efficacité.

DÉPLOIEMENT DE gesplan

- Aujourd'hui :
180 établissements
disposent de GesPlan.
- Fin 2011 :
400 établissements
devraient disposer de
GesPlan.
- Fin 2012 :
40 installations déjà
planifiées.
- A TERME environ **500**
établissements devraient
disposer de GesPlan.

(*) Plan de formation co-construit entre les établissements et l'ANFH dont les actions sont financées par le plan de formation des établissements inscrits.