



N°49 NOVEMBRE 2013

LA LETTRE

DOSSIER **DPC**
LES ÉTABLISSEMENTS
PASSENT À L'ACTION
AVEC L'ANFH

AU SOMMAIRE

À LA UNE

Baromètre de satisfaction 3

PANORAMA

4

À VOS CÔTÉS

ANFH Champagne-Ardenne : handicap
Changer le regard sur le handicap 6

ANFH Lorraine:
mobilité européenne
Formation initiale et continue 7

RÉGLEMENTATION

Stage dans la FPH - un seul terme pour
plusieurs régimes juridiques 8

VU SUR LE WEB

Offre de formation - accéder aux actions de
formation sur ANFH.fr 10

DOSSIER

DPC - les établissements passent à l'action
avec l'ANFH 11


INTERVIEW

Sarah Marne
EHPAD de Dordives (45) 16

ANFH.FR

Pour compléter
votre lecture...

 Articles liés

 Sur le web

 Vidéos en ligne

 Plus d'infos

 Dossier complet

LA LETTRE DE L'ANFH

Directrice de la publication

Emmanuelle Quillet

Sylvie Tekpo
Vincent Testori
Chrystelle Tilly
Celia Winling

Comité de rédaction

Souhila Aouak
Denis Costes
Évelyne Desbrosses
Michel Fourmeaux
Kristel Hamon
Raphaëlle H.- Courtin
Marion Hilbig
Françoise Julien
Quentin Picqueton
Maryvonne Rey
Lydia Rivat

Impression

Dauphin - com imprim
12000 exemplaires
ISSN 1167-8046

Design graphique

Service communication
de l'ANFH
Atelier Large Design

Crédits Photos

Service communication
- Shutterstock

ÉDITO

« Répondre au plus près des besoins des établisse- ments publics de santé »



L'ANFH, au travers de son projet stratégique, détermine ses axes de développement et à cette occasion élargit son champ de compétences. Une déclinaison est assurée par les délégations régionales dans le cadre de leurs missions de proximité. Régulièrement un point est présenté aux administrateurs de l'ANFH notamment au Bureau National et au Conseil d'Administration sur les projets engagés et leur degré de réalisation.

Les administrateurs nationaux ont souhaité qu'un baromètre de satisfaction des services offerts par l'ANFH soit mis en place auprès des professionnels des établissements adhérents ANFH afin de mesurer le niveau de satisfaction des prestations proposées et leurs attentes.

Les résultats obtenus, tant nationalement que régionalement, révèlent un taux de satisfaction élevé. Ce principe d'enquête entre dans le cadre d'un dispositif pérenne qui sera renouvelé à une fréquence de 18 mois afin de nous assurer auprès de nos adhérents de leur perception de la qualité de nos prestations. Une des prestations jugée prioritaire est l'accompagnement à la mise en œuvre du Développement Professionnel Continu, mis en place depuis juin 2012. Cet accompagnement fera l'objet d'un renforcement durant l'année 2014 et les années suivantes afin de répondre au plus près des besoins des établissements publics de santé.

Les instances nationales seront très attentives aux résultats de ce baromètre et pourront ainsi utiliser différents indicateurs pour orienter leurs décisions quant aux prestations à développer ou à améliorer.

L'ANFH officialise ainsi sa démarche de dynamique d'amélioration continue, démarche entreprise depuis très longtemps que ses salariés se sont déjà appropriés, à en juger par le niveau des résultats obtenus quant à leur professionnalisme et leur capacité d'écoute.

Fernand Brun,
Président de l'ANFH (FO)

BAROMÈTRE DE SATISFACTION

des établissements adhérents à l'ANFH

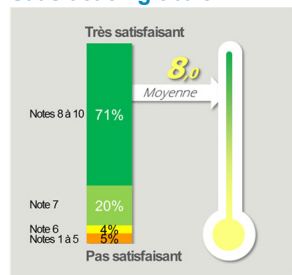
un outil pour progresser

Le baromètre de satisfaction des établissements adhérents à l'ANFH, dont les résultats de la première édition viennent d'être analysés, a vocation à donner la possibilité aux interlocuteurs de l'ANFH d'évaluer dans le temps la qualité de son offre de services.

Méthodologie

L'ANFH a confié à l'institut Opinionway la réalisation de cette étude entre le 12 février et le 9 avril 2013 en adoptant un mode de recueil par internet. Les 890 personnes (directeurs, DRH, responsables formation...) ayant répondu à cette enquête, exercent dans 832 établissements, ce qui représente 36 % de l'ensemble des établissements adhérents et 50 % des agents hospitaliers couverts par les services ANFH.

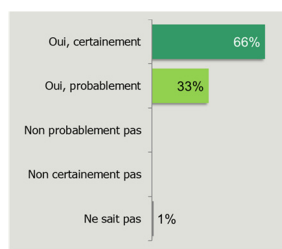
Satisfaction globale



L'évaluation par les adhérents de l'ensemble de l'offre de services et prestations de l'ANFH est très bonne avec une note moyenne de 8 sur 10 et 71 % des répondants

donnent une note de 8, 9, ou 10, ce qui constitue un fort niveau de satisfaction pour cette première édition du baromètre. De même, l'ensemble des répondants recommanderait les prestations de l'ANFH, dont les 2/3 de manière certaine.

Recommandations



Evaluation détaillée des services

Les éléments composant l'offre de services sont bien évalués, malgré l'existence de certaines disparités entre eux. Les éléments les mieux évalués sont : l'accueil, l'expertise, la gestion, l'accompagnement, la réactivité, la qualité des réponses apportées, et plus généralement le relationnel (4 répondants sur 5 donnent des notes allant de 8 à 10).

Priorités identifiées

Sans surprise l'accompagnement à la mise en place du DPC (développement professionnel continu) se place en tête des priorités. Les autres principales attentes exprimées par les adhérents s'articulent autour de l'amélioration des outils de gestion, l'accompagnement à la mise en œuvre de la GPMC (gestion prévisionnelle des métiers et des compétences), le développement des études promotionnelles et la simplification des circuits administratifs.

Ces attentes correspondent à des axes d'amélioration déjà engagés par l'ANFH, que les résultats du baromètre permettent d'affiner et de prioriser. L'effet perçu des chantiers et actions engagés dans ce cadre pourra par la suite être évalué dans le temps. En effet, cette première édition servira de référence pour les suivantes, dont la prochaine est programmée à l'automne 2014.

EN BREF

ANFH BRETAGNE

Nouveau délégué régional

Suite au départ en retraite de Monique Roussel, Thierry LHOTE a rejoint l'équipe de l'ANFH Bretagne.

ANFH PICARDIE

Partenariat ANFH/UNIFAF

Lors de la réunion du Bureau Régional du 6 septembre dernier, les 2 OPCA ANFH Picardie et UNIFAF Picardie ont signé une convention de partenariat pour une durée de 3 ans renouvelable.

Elle identifie les actions pouvant faire l'objet d'une action commune :

- actions d'information grand public sur des thèmes d'actualité.
- actions pour lesquelles l'un ou l'autre OPCA dispose d'un nombre d'adhérents insuffisant pour mettre en place une action régionale et pour lesquelles une action mutualisée permettrait de disposer d'un volume suffisant.

Les thématiques innovantes ou les thématiques d'intérêt partagé où la mutualisation de l'ingénierie de conception optimiserait le dispositif et son déploiement.

Les actions nécessitant des cofinancements afin de disposer d'une force partenariale non négligeable pour la recherche de

financements extérieurs.

Sur l'année 2014, les bureaux se sont entendus sur les actions suivantes :

- la poursuite du dispositif de formation des ESAT pour la RAE des travailleurs handicapés.
- la production d'une analyse commune sur les données métiers.
- l'étude pour déployer en commun un projet régional de prévention des risques psychosociaux.

Pour plus de renseignements :

ANFH PICARDIE :
03 22 71 31 31
picardie@anfh.fr

AGENDA

DU 02/12/2013 AU 03/12/2013

PALAIS DES CONGRÈS DE NANCY

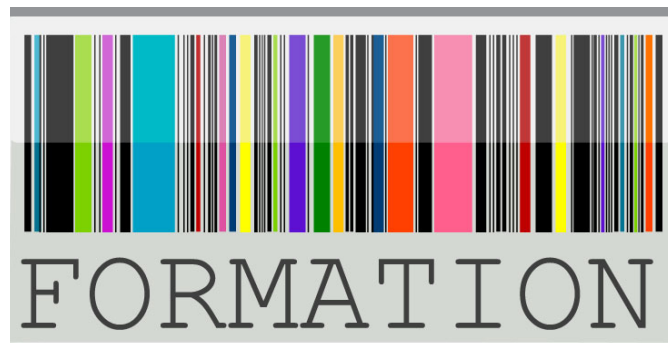
JOURNÉE RÉGIONALE VIOLENCES : ET SI ON EN PARLAIT ?

ANFH LORRAINE

L'objectif de la journée est d'identifier des pistes de prévention et de gestion des risques dans un contexte de violences sociétales ou pathologiques.

Journée tout public hospitalier, inscription par courriel :
lorraine@anfh.fr
03 83 15 17 34

PLUS D'INFOS



ALFRESCO

L'OUTIL D'AIDE À L'ACHAT DE FORMATION

L'ANFH met à disposition de ses établissements adhérents **un nouvel outil d'aide à la conduite des achats de prestations de formation** : ALFRESCO.

Cet outil mutualise, entre établissements, des documents utilisés par les acheteurs de prestations de formation, propose des documents types utilisables à chacune des étapes d'une mise en concurrence, et offre, au travers de fiches pratiques et de guides, un accompagnement pour la compréhension et l'application des procédures d'achat définies par le Code des marchés publics

Cet outil comprend trois espaces : la bibliothèque de documents Achats, les

modèles de documents, les fiches pratiques et guides d'achat.

1. La « bibliothèque de documents Achats » a pour principal objet d'aider les utilisateurs dans la rédaction de dossiers de consultation, en leur permettant de partager avec d'autres établissements de la fonction publique hospitalière, des cahiers des charges, règlements de consultation, conventions de formation, etc. Cette bibliothèque facilite le partage de pratiques entre établissements en matière d'achat de prestations de formation.

2. L'espace « Modèles de documents » comprend

À NOTER

AGENDA

MARDI 17 DÉCEMBRE 2013

Caveau de Castelnu : REIMS

JOURNÉE RÉGIONALE : FPH ET HANDICAP

Quand un problème de santé survient ou qu'il s'aggrave, comment accompagner l'agent ?

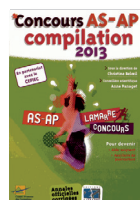
ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE

Le projet régional handicap initié il y a plus d'un an, poursuit son objectif d'aider les établissements hospitaliers à établir ou améliorer leur politique d'emploi de personnes handicapées. Le maintien dans l'emploi est apparu aux établissements engagés dans une démarche de diagnostic-conseil, comme un des axes prioritaires de ces politiques au coté de la formation et de la sensibilisation. Cette journée a pour objectif de favoriser les échanges entre établissements et permettre le partage d'expériences.

Public : Directeurs, acteurs des ressources humaines et de la santé au travail, référents handicap, encadrement et partenaires sociaux.

Pour plus de renseignements : ANFH CHAMPAGNE-ARDENNE : 03 26 87 78 20 champagneardenne@anfh.fr

À LIRE



Concours AS-AP compilation 2013

Christine BELOEIL, Anne PANAGET, CEFIEC Editions, 377 p. Ces annales réunissent des questions correspondant à chaque partie de l'épreuve écrite d'admissibilité du concours d'entrée en Institut de formation d'aides-soignants ou d'auxiliaires de puériculture : culture générale, biologie humaine, exercices d'opérations numériques et de conversion. Sont aussi repris des sujets corrigés d'évaluation des connaissances en situation réelle de concours et un corrigé de tests psychotechniques. (15,50 €).



L'évaluation de la formation

Piloter et maximiser l'efficacité des formations
Jonathan POTTIEZ, Dunod, 216 p. Cet ouvrage propose une vision managériale de l'évaluation de formation avec l'objectif de démontrer l'efficacité des actions de formation. Il fournit à l'appui

une démarche méthodologique, des outils concrets, des référentiels de bonnes pratiques pour différents types d'évaluation (apprentissage, transfert des acquis...), et des supports de communication pour faciliter la mise en œuvre du dispositif et valoriser le résultat des actions. (24 €).



Les professions de santé au 1er janvier 2013

Daniel SICART, DREES, 90 p. Issues des répertoires ADELI et RPPS, les données statistiques concernent les pharmaciens, chirurgiens-dentistes, sages-femmes et professionnels paramédicaux. Est présenté pour chaque profession un ensemble de tableaux comportant l'effectif global et sa répartition par situation professionnelle (libérale, salariée), département d'exercice, sexe, tranche d'âge, tranche d'unité urbaine, et secteur d'activité. (Coll. Document de travail, Série Statistiques, n° 183, août 2013).

<http://www.drees.sante.gouv.fr/IMG/pdf/seriestat183.pdf>

des courriers et des documents Achats type (cahiers des charges, conventions, bordereaux de prix, grilles d'analyse des offres...) ayant pour objet de faciliter la conduite des achats de formation.

3. Enfin, l'espace « Fiches pratiques et guides d'achat » propose des fiches pratiques et des mini-guides ayant pour objet d'accompagner les acheteurs de formation dans la bonne compréhension et l'application des procédures d'achat définies par le Code des marchés publics.

Alfresco est accessible via la page d'accueil de la plateforme d'achat, ou sur le site de l'ANFH, rubrique « Acheter une prestation de formation » de l'onglet Établissements.

Pour être accompagné(e) lors de la première utilisation, pour toute difficulté rencontrée lors de son utilisation, et/ou pour toute question concernant ce nouvel outil, une seule adresse :

plateforme.achat@anfh.fr

HANDICAP

CHANGER LE REGARD SUR LE HANDICAP

L'ANFH Champagne-Ardenne et le FIPHFP se mobilisent aux cotés des établissements de la fonction publique hospitalière pour faire changer le regard sur le handicap.

ANFH CHAMPAGNE- ARDENNE

98,6%

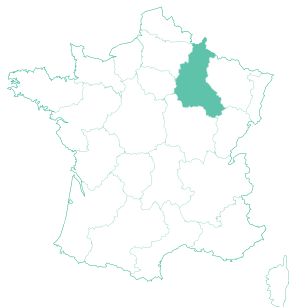
des établissements adhérents
(au 2,1% - Plan de formation)

58,2%

des agents de la FPH
accèdent à la formation

CONTACT

Jean Gournay
délégué régional
03 26 87 78 20
j.gournay@anf.fr
www.anf.fr/champagne-
ardenne



18 au 24 novembre 2013, est l'occasion pour les employeurs de communiquer sur cette thématique.

L'ANFH Champagne-Ardenne et le FIPHFP mettent à disposition des établissements, qui souhaitent sensibiliser leurs agents, un kit de communication original :

- un livret et un lot de 4 affiches illustrés par des planches de bandes dessinées (PDF à télécharger en ligne),
- une série de 14 Sensi'Clips (renseignements à prendre auprès de l'ANFH Champagne-Ardenne).

Le projet régional handicap initié, il y a plus d'un an, par l'ANFH Champagne-Ardenne poursuit son objectif d'aider les établissements hospitaliers à établir ou améliorer leur politique handicap.

La communication est apparue, aux établissements engagés dans une démarche de diagnostic-conseil, comme un des axes prioritaires de ces politiques au coté du maintien

dans l'emploi et de la formation. Sensibiliser sur la thématique du handicap au travail est un levier pour lutter contre les idées reçues, un outil pour impliquer les équipes et également un moyen de valoriser en externe la mobilisation de l'établissement.

La semaine pour l'emploi des personnes handicapées, qui se déroulera cette année du

MOBILITÉ EUROPÉENNE

FORMATION INITIALE ET CONTINUE

Les Instances de l'ANFH LORRAINE ont mis en place un séminaire sur la formation initiale et continue en Europe.



Le séminaire a eu lieu les 6 et 7 juin 2013. Ce séminaire avait notamment pour objectif de présenter aux membres des Instances un état des lieux de la démographie paramédicale et médico-sociale en Lorraine (pénurie, difficultés pour les jeunes diplômés à trouver un emploi...). Divers acteurs de la formation initiale et/ou continue sont intervenus, présentant successivement :

- les enjeux et impacts de la mobilité européenne ;
- le déroulement de la formation d'un IDE au Royaume-Uni, en Allemagne, en Belgique, au Portugal et en Suisse ;
- une expérimentation de formations en soins infirmiers franco-allemande (IFSI Forbach) ;

- le fonctionnement des Hautes Ecoles en Suisse. Ces interventions rythmées par des débats entre la salle et les intervenants, ont permis aux participants de faire état de grandes disparités entre les pays de l'Union Européenne et ce, malgré le protocole de Bologne.

A l'issue du séminaire les instances régionales ont décidé d'engager une réflexion sur un projet de partage de pratiques avec les pays limitrophes, quant à la prise en charge non médicamenteuse des personnes âgées en Europe.

Projet ECETIS

L'ANFH termine actuellement le développement d'un **dispositif de formation pour les évaluateurs de compétences**.

Ce projet européen a été financé par l'Union Européenne à travers le programme Leonardo Da Vinci.

Ce projet a été mené avec un autre partenaire français (Passeport Europe), deux partenaires espagnols acteurs dans la formation continue (Foro Tecnico de Formación et l'université de Vigo), une coopérative sociale italienne (COOSS Marche) et deux organismes de développement en République Tchèque (RRAVM et DC Vision).

Le dispositif de formation permet aux apprenants de recevoir des **apports théoriques** notamment sur la construction des compétences par l'expérience, les outils d'évaluation, les différentes phases d'une évaluation. Un large temps **exercices pratiques** est également consacré à l'analyse des pratiques des évaluateurs en termes de posture et de communication. Il s'agit d'une formation qui peut venir en complément de formations plus spécifiques (par exemple sur le tutorat, sur l'entretien professionnel)

Il est destiné par exemple aux acteurs de la mise en œuvre des entretiens de formation et d'évaluation professionnelle (Directeurs, cadres...), de l'accompagnement des démarches de VAE (membre de jury...), de la mise en œuvre des nouveaux cursus LMD (Maîtres de stage, tuteurs, formateurs...)

Le dispositif pourra être déployé à travers les délégations régionales de l'ANFH **à partir de 2014**.

Ce projet a été financé avec le soutien de la commission européenne.

Cette publication n'engage que son auteur et la commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.



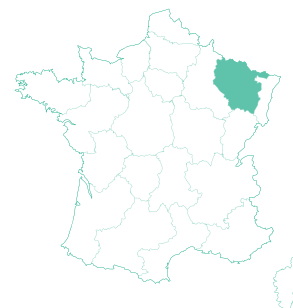
**ANFH
LORRAINE**

95,2 %
d'établissements adhérents

58,6 %
des agents de la FPH
accèdent à la formation

CONTACT

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



STAGE DANS LA FPH

UN SEUL TERME POUR PLUSIEURS RÉGIMES JURIDIQUES

Les nouvelles dispositions de la loi FIORASO sont l'occasion de faire le point sur les stages dans la FPH et de comparer le régime juridique du stage professionnel de l'étudiant de l'enseignement supérieur, réformé par la loi FIORASO le 22 juillet 2013 et qui relève du code de l'éducation et celui du stage obligatoire des agents stagiaires de la FPH qui se trouve dans les statuts de la fonction publique et dans un décret du 12 mai 1997.

TEXTES...

Article L. 612 et s. du code de l'éducation.

Circulaire DGOS/RH1 n° 2012-41 du 26 janvier 2012 relative aux stages des étudiants paramédicaux.

Article L. 4381-1 du code de la santé publique.

Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche.

Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Décret n°97-487 du 12 mai 1997 fixant les dispositions communes applicables aux agents stagiaires de la fonction publique hospitalière.

DÉFINITIONS

L'étudiant stagiaire de l'enseignement supérieur a vocation à acquérir un diplôme

Le stage en milieu professionnel correspond à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mettent en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification. Il est intégré à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire. L'étudiant se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil. Les stages ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, de l'administration publique, de l'association ou de tout autre organisme d'accueil.

L'agent stagiaire a vocation à être titularisé

Le stage dans la fonction publique est une période probatoire exigée par les statuts particuliers pour vérifier l'aptitude des personnes ayant satisfait à une procédure de recrutement, à exercer l'emploi afférent à leur grade. Une fois nommées dans un emploi correspondant à leur grade, ces personnes acquièrent la qualité d'« agents stagiaires ». A l'occasion de leur stage, elles accomplissent les mêmes missions

qu'un agent titulaire de leur corps, sous le contrôle et la responsabilité de leur hiérarchie directe. Elles n'ont pas la qualité de fonctionnaires mais sont soumises aux mêmes règles statutaires pour l'essentiel. L'agent stagiaire qui est déjà fonctionnaire et qui accède à un autre corps par concours est placé de droit durant la durée de son stage obligatoire en position de détachement dans ce nouveau corps. Ce n'est qu'à l'issue du stage que sera envisagée leur réelle intégration à la fonction publique par la voie de la titularisation.

CONTREPARTIE FINANCIÈRE

La gratification du stage professionnel

En modifiant l'intitulé de la section 4 du code de l'éducation qui désormais traite des « stages en milieu professionnel » et non plus seulement des « stages en entreprise », la loi Fioraso a étendu l'obligation de gratifier les stages de plus de deux mois aux stages effectués par les étudiants de l'enseignement supérieur dans les administrations publiques. Désormais, l'article L. 612-11 du code de l'éducation mentionne que « lorsque la durée de stage au sein d'une même entreprise, administration publique, assemblée parlementaire, assemblée consultative, association ou au sein de tout autre organisme d'accueil est supérieure à deux mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à deux mois consécutifs ou non, le ou les stages

font l'objet d'une gratification versée mensuellement dont le montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret ».

Il est à noter que l'article L. 612-11 précité précise que ces nouvelles dispositions s'appliquent « sans préjudice des dispositions de l'article L. 4381-1 du code de la santé publique » qui pour sa part dispose que les stagiaires auxiliaires médicaux en formation « peuvent bénéficier de l'indemnisation de contraintes liées à l'accomplissement de leurs stages, à l'exclusion de toute autre rémunération ou gratification au sens de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances ». Une circulaire DGOS en date du 26 janvier 2012 venait d'ailleurs rappeler que sont exclus du champ de la gratification, les stages des formations paramédicales en établissements de santé publics ou privés, en cabinets libéraux et en établissements médico-sociaux privés.

La rémunération de l'agent stagiaire

Pendant la durée de son stage, l'agent stagiaire perçoit, après service fait, la rémunération correspondant au premier échelon du grade de début du corps dans lequel il a vocation à être titularisé, à moins que le statut particulier de ce corps n'en dispose autrement.

Sauf disposition contraire du statut particulier applicable à son corps, cadre d'emplois ou emploi, l'agent stagiaire qui a la qualité de fonctionnaire titulaire dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi est placé durant son stage en service détaché et peut opter pour le maintien, pendant la période de stage, du traitement indiciaire auquel il avait droit dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine, dans la limite supérieure du traitement auquel il pourra prétendre lors de sa titularisation. L'agent stagiaire ne peut percevoir les indemnités prévues par les textes appli-

cables au corps dans lequel il a vocation à être titularisé que si ces textes en disposent expressément et à la condition qu'il exerce effectivement les fonctions ouvrant droit à ces indemnités.

DURÉE DU STAGE

6 mois maximum pour l'étudiant

La durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder six mois par année d'enseignement. Un décret fixe les formations pour lesquelles il peut être dérogé à cette durée de stage compte tenu des spécificités des professions nécessitant une durée de pratique supérieure, auxquelles préparent ces formations.

L'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stage différentes, pour effectuer des stages dans un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent. Cette disposition n'est pas applicable lorsque ce stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

1 an pour l'agent stagiaire sauf disposition contraire du statut particulier

La durée normale du stage et les conditions dans lesquelles elle peut éventuellement être prorogée sont fixées par le statut particulier du corps dans lequel l'agent stagiaire a vocation à être titularisé. Sous réserve de dispositions contraires des statuts particuliers et du présent décret, la durée normale du stage est fixée à un an. La totalité de la période de stage est validée pour la retraite.

Sauf disposition contraire du statut particulier, le stage ne peut être prolongé d'une durée excédant celle du stage normal.

La prorogation du stage n'est pas prise en compte dans le calcul de l'ancienneté à retenir lors de la titularisation.

FIN DU STAGE

L'évaluation de l'étudiant pour l'acquisition de son diplôme ou de sa certification
Tout élève ou étudiant ayant achevé son stage transmet aux services de son établissement d'enseignement chargés de l'accompagner dans son projet d'études et d'insertion professionnelle un document dans lequel il évalue la qualité de l'accueil dont il a bénéficié au sein de l'organisme. Ce document n'est pas pris en compte dans son évaluation ou dans l'obtention de son diplôme.

La non automaticité de la titularisation de l'agent-stagiaire au terme du stage

Le stage dans la fonction publique peut être suspendu ou prématurément interrompu par la démission de l'agent stagiaire. La démission faite par écrit, doit être acceptée par l'autorité ayant le pouvoir de nomination. L'agent peut également être licencié au cours de la période de stage après avis de la commission administrative paritaire compétente, en cas de faute disciplinaire ou d'insuffisance professionnelle. Dans ce dernier cas, le licenciement ne peut intervenir moins de 6 mois après le début du stage. Lorsque l'agent stagiaire a la qualité de fonctionnaire titulaire dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi, il est mis fin à son détachement et l'intéressé est réintégré dans son administration d'origine dans les conditions prévues par le statut dont il relève.

A l'issue normale du stage, la titularisation peut être prononcée, mais elle n'est pas automatique.

EN 1 CLIC...

L'ACTU

OFFRE DE FORMATION ACCÉDER AUX ACTIONS DE FORMATION ET DE PROGRAMME DE DPC SUR ANFH.FR

PROGRAMMES ACTIONS DE FORMATION

ANFH.FR
Déclaration des événements indésirables graves, des vigilances et signalements des infections nosocomiales



ANFH.FR
Formation des tuteurs de stage des étudiants paramédicaux



ANFH.FR
Construction d'un programme de développement professionnel continu (DPC)



L'offre de formation et de programme DPC proposée par l'ANFH à ses adhérents s'articule autour d'Actions de formation nationales (AFN), fruit d'un partenariat entre l'ANFH et la Direction générale de l'offre de soins (DGOS), et d'Actions de formation régionales (AFR) bâties par les délégations régionales ANFH. Les actions de formation régionales et nationales (AFR et AFN) sont financées par les fonds mutualisés et collectés par l'ANFH. Elles ne sont pas imputées sur les budgets formation des établissements. Les thèmes de formation sont fixés par les instances paritaires régionales de

l'ANFH. Les organismes de formation sont rigoureusement sélectionnés. L'ANFH propose à ses adhérents, sur des sujets clés, des prestations associant formation/conseils et financements sur des fonds mutualisés ou négociés (fonds européens, ARS...). L'offre de formation de l'ANFH comprend également des actions de formation coordonnées nationales et régionales (ACN et ACR). Ces actions dont l'achat est mutualisé à l'échelle nationale (ACN) ou régionale (ACR) sont financées tout ou partie par le plan de formation des établissements.

Les régions ont mis à disposition en ligne leur programme des actions de formation. Vous pouvez consulter les AFN 2013 sur chaque espace régional. Plus besoin de papier : fiche par fiche ou en catalogue, les formations sont consultables en ligne par tous. Certaines régions proposent même des préinscriptions en ligne.

UNE NAVIGATION DU SITE PLUS INTUITIVE LE KIOSQUE

L'inscription sur le site et les espaces de travail du site anh.fr font peau neuve en cette rentrée. Les services en charge de la formation dans les établissements vont pouvoir s'inscrire en tant qu'établissements adhérents sur une page désormais simplifiée (avec un code établissement attribué par l'ANFH). Ils pourront **commander ou télécharger des publications en ligne** dans un kiosque au design plus aéré ou/et partager des informations dans un espace collaboratif agrémenté de bulles d'aides pour une navigation plus fluide.

DOSSIER

DPC LES ÉTABLISSEMENTS PASSENT À L'ACTION AVEC L'ANFH





« Notre objectif : anticiper les besoins »

DPC LES ÉTABLISSEMENTS PASSENT À L'ACTION AVEC L'ANFH

Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013, le développement professionnel continu (DPC) se met en place au sein des établissements : construction de programmes, information des professionnels concernés, gestion administrative et financière des actions... Sur tous les volets du nouveau dispositif, l'ANFH accompagne ses adhérents à travers de nombreux outils et services.

Après la théorie, la pratique. Lancé dès 2012, le dispositif proposé par l'ANFH aux établissements adhérents pour accompagner la mise en place du développement professionnel continu (DPC) évolue et s'enrichit. Dans un premier temps, l'objectif de l'OPCA a été d'informer et de sensibiliser les professionnels de la fonction publique hospitalière. C'était en particulier l'ambition des journées régionales consacrées au DPC. Organisées dans la France entière, celles-ci ont attiré directeurs, services RH, directeurs des affaires médicales, personnel d'encadrement, organisations syndicales... en mobilisant des représentants de la DGOS¹, de la HAS² et de l'OGDPC³. Aujourd'hui, l'heure est à l'action. « Notre objectif : accompagner nos adhérents et anticiper leurs besoins. Nous assurons une veille réglementaire permanente afin de proposer des outils adaptés et nous recherchons à capitaliser toutes les initiatives relatives à la mise en œuvre

du DPC mises en place tant par les établissements que les délégations régionales » explique Catherine Dupire, directrice adjointe de l'ANFH. « Objectivement, l'ANFH a été ultra-réactive et nous permet d'avancer dans un contexte où tout n'est pas encore complètement finalisé » commente Raymond Le Mao, responsable formation au CH de Cornouaille Quimper-Concarneau, et membre des instances nationales de l'ANFH.

Sur Internet : un espace de capitalisation des expériences

Complétant les différentes plaquettes d'information conçues pour les professionnels et les établissements⁴, le Guide Online DPC⁵ est un site internet. Il intéresse l'ensemble des acteurs concernés par cette obligation nouvelle destinée à « optimiser la qualité et la sécurité des soins ». Ce site répond ainsi aux questions générales sur le dispositif : « Le DPC : qui est concerné ? »,

« Qu'est-ce qu'un plan de DPC ? », « Comment sont évalués les organismes de DPC ? » Il rappelle par exemple que « jusqu'au 1er janvier 2013, les professionnels de santé sont réputés avoir satisfait à leur obligation de DPC dès lors qu'ils ont participé à des actions de formation continue en 2011 et 2012 ou à un seul programme de DPC en 2011 ou 2012 ». Ce portail offre par ailleurs un accès aux textes réglementaires, des liens vers les sites des principaux acteurs du DPC et il permet de télécharger des imprimés de demande de prise en charge... Mais cet outil en ligne a aussi été pensé comme « un lieu d'échanges et de partages, ajoute Christiane Chevillard, chargée de mission DPC à l'ANFH. Nous y publierons progressivement témoignages et initiatives afin de permettre aux établissements de mutualiser expériences et outils. »

Pour 2014, l'ANFH propose des programmes de DPC sur ses crédits mutualisés

Egalement mobilisées pour aider les établissements adhérents : les AFN. Certaines de ces actions de formation nationales – financées sur les fonds mutualisés et collectés par l'ANFH – pourront en effet être suivies dans le cadre d'un plan de DPC. L'an prochain, elles seront au nombre de trois : « Parcours de soins des personnes âgées en risque de perte d'autonomie », « Gestion des risques associés aux soins en équipe dans les établissements sanitaires et médico-sociaux de la FPH » et « Connaître, repérer et prendre en compte les déficiences sensorielles des personnes âgées ». « Les thématiques métiers retenues pour ces formations

1. Direction générale de l'offre de soins - Ministère de la Santé
2. Haute autorité de santé
3. Organisme gestionnaire du développement professionnel continu
4. « Faciliter la mise en œuvre du DPC » (plaquette générique), « Le DPC pour l'établissement », « Le DPC expliqué aux professionnels médicaux hospitaliers » et « Le DPC expliqué aux professionnels de santé paramédicaux » sont disponibles à l'adresse www.anfh.fr/kiosque
5. Le Guide Online DPC est accessible à l'adresse www.anfh.fr/site/guide-du-dpc

ANFH FRANCHE-COMTÉ ENCOURAGER LA COOPÉRATION TERRITORIALE

« Nous avons travaillé cette année sur trois axes : l'information, la formation et l'accompagnement » indique Marie-Catherine Ehlinger, déléguée régionale de l'ANFH Franche-Comté. Ici, le volet information sur le DPC s'est traduit par une journée de sensibilisation interrégionale organisée avec la délégation bourguignonne le 28 mars dernier. Il incluait aussi des réunions d'information « mises en place dans les établissements et à leur demande » auprès des personnels de direction, administratifs, médicaux, paramédicaux, et des représentants syndicaux. Celles-ci ont permis « de toucher la quasi-totalité des cinquante établissements francs-comtois adhérents ». En matière de formation, la délégation régionale a proposé trois modules en 2013 : fondamentaux du dispositif ; conception de programmes DPC ; formation

des formateurs DPC. Avec en complément, des ateliers pratiques « destinés aux établissements qui souhaitent faire évoluer leur organisation ». Au programme de ces ateliers « conçus pour de petits groupes » : remplir une demande de remboursement, s'enregistrer comme organisme de développement professionnel continu (ODPC)... En 2014, la délégation va reconduire formations et ateliers et faire évoluer son dispositif. « Nous travaillerons notamment avec les IFSI¹ pour qu'ils intègrent des programmes DPC dans leur offre de formation continue » précise la déléguée régionale. Enfin, nouvel axe de travail pour l'an prochain : la coopération territoriale autour du DPC. « Nous souhaitons encourager le partage ou la construction inter-établissements de programmes de DPC ».

¹ Instituts de formation en soins infirmiers.



« Offrir un suivi et une vision globale de la formation des médecins et des paramédicaux, s'assurer du respect de l'obligation individuelle annuelle de DPC »

ont été définies en fonction des orientations nationales du ministère de la Santé mais aussi des besoins des territoires qui nous sont remontés par le biais des délégations » précise Aline Roignant, chargée de formation ANFH.

Gesform DPC médical et paramédical sera déployé avant la fin de l'année

Au cœur de l'offre d'accompagnement de l'ANFH : le module Gesform DPC. S'adressant aux établissements déjà équipés du logiciel Gesform, « ce module est dédié à la gestion administrative et financière pour les médicaux et paramédicaux. Il permet de gérer des groupes pluriprofessionnels ou homogènes et est donc fidèle à l'esprit du dispositif » indique Hafid El Gharrafi, coordonnateur de projets informatiques de l'ANFH. Développé en interne par l'association, Gesform DPC a tout d'abord été testé au sein de cinq établissements pilotes, tous situés en Bretagne. Hôpital de 3 000 agents, le CH de Cornouaille Quimper-Concarneau en faisait partie. « Cet outil va nous permettre de rembourser les frais de déplacement des médecins, de payer directement les organismes de formation, d'abonder notre enveloppe budgétaire du montant de la taxe prélevée sur l'industrie pharmaceutique... » se réjouit le responsable de formation Raymond Le Mao. « Ses principaux atouts ? Nous offrir enfin un suivi et une vision globale de la formation des médecins et des paramédicaux, s'assurer du respect de l'obligation individuelle annuelle de

DPC et garantir une conservation à long terme de toutes ces données ». A l'avenir, ce module sera également accessible aux médecins depuis Internet. « Ils pourront consulter les programmes du plan DPC de l'établissement, s'y inscrire et suivre leur portefeuille de DPC » annonce Hafid El Gharrafi. Après l'expérimentation, le déploiement. Fin novembre, l'ensemble des 900 établissements utilisateurs de Gesform seront équipés du nouveau module de gestion du DPC.

GROUPE HOSPITALIER DE LA ROCHELLE-RÉ-AUNIS

CAPITALISER SUR L'EXISTANT

L'intitulé de sa mission est clair : « *accompagner la mise en place du DPC au sein de l'établissement* ». Elève directeur d'hôpital à l'EHESP¹, Frédéric Gibaud effectue son stage hospitalier de seconde année au CH de La Rochelle-Ré-Aunis. A son arrivée en mars dernier, ce groupe hospitalier de 3 500 agents était déjà engagé dans l'organisation du nouveau dispositif ; il avait créé deux instances dédiées : un comité de pilotage et un groupe technique. Leurs membres avaient construit des fiches « *qui pourront être utilisées pour formaliser les contenus des futurs programmes de DPC* ». Second chantier : le

recueil de l'existant en matière d'analyse des pratiques professionnelles (APP) et de formation. « *Nous avons identifié une soixantaine d'APP, se félicite Frédéric Gibaud. Par exemple des staffs médicaux informels qui n'étaient pas recensés par l'établissement avec ordre du jour ou compte rendu mais qui font partie des méthodes validées par la Haute autorité de santé.* » Puis l'établissement s'est attaché à élaborer des programmes de DPC « *en croisant les listes d'APP et de formation ; l'idée était de partir de ce que l'on savait faire* ». Il a ainsi pu déposer sa demande d'enregistrement comme Organisme de

développement professionnel continu (ODPC) au début de l'été, avec un programme pour chacune des 5 catégories professionnelles concernées : médecins, pharmaciens, chirurgiens-dentistes, sages-femmes et paramédicaux. L'élève directeur accompagne à présent la rédaction d'une Charte de fonctionnement DPC « *pour améliorer en interne la connaissance d'un dispositif encore très confidentiel* ». Il s'appuie pour cela sur « *un travail réalisé avec d'autres établissements à l'initiative de la délégation régionale de l'ANFH* ».

¹ Ecole des hautes études en santé publique

CHU LIMOGES

BIEN GÉRER LA TRANSITION ENTRE FMC ET DPC

« *On est déjà bien avancés !* » assure Pascal Gaudron du CHU Limoges. Directeur des affaires médicales, il a « *lancé la démarche DPC* » en avril 2013 en réunissant une assemblée générale. Première initiative : la création d'un site ressource pour informer les praticiens hospitaliers et « *faire comprendre que l'ère de la formation médicale continue est terminée !* » Celui-ci propose sur l'Intranet des informations pratiques et réglementaires ; il est enrichi « *de tous les documents*

proposés par l'ANFH. » Autre décision : la construction de programmes de DPC médical. L'établissement est alors enregistré comme ODPC sous le numéro 1769. Le résultat ? « *Six programmes déposés à l'OGDPC avant le 30 juin* ». En parallèle, le CHU Limoges choisit d'adhérer à l'ANFH pour la gestion de son DPC médical, avec un versement progressif de sa cotisation : 0,3 % du montant des rémunérations des personnels médicaux cette année ; 0,4 % l'an prochain ; 0,5 % en 2015.

Pascal Gaudron dit aujourd'hui avoir apprécié le soutien de la délégation régionale : « *Des rencontres spécifiques avec l'ANFH Limousin nous ont aidés à gérer la transition entre FMC et DPC et à mettre en place le circuit de remboursement.* »

SARAH MARNE, 19 ANS, RÉSIDENCE LES HIRONDELLES, EHPAD DE DORDIVES (45)

Le contrat en emploi d'avenir m'offre la possibilité de devenir aide-soignante



ZOOM SUR...

L'ANFH ACCOMPAGNE LES EMPLOIS D'AVENIR

Inscrit dans une convention signée le 8 avril dernier avec le ministère des Affaires sociales et de la Santé et la FHF, le dispositif mis en œuvre par l'ANFH se traduit par trois engagements :

- former les jeunes en emplois d'avenir pour faciliter leur adaptation à l'emploi ou les aider à s'engager dans un parcours professionnel individualisé ;
- former les tuteurs internes aux établissements sur l'encadrement des jeunes ;
- piloter une expérience de tutorat externalisé et mutualisé pour aider les jeunes à se repérer dans l'univers de l'emploi et de la formation des secteurs de la santé, du social et du médico-social.

En 2013, ces engagements seront financés grâce à une enveloppe de 11,7 millions d'euros pris sur l'ONDAM (Objectif national des dépenses d'assurance maladie) du secteur hospitalier. L'objectif est de recruter 3 240 jeunes par an pendant trois ans.

La lettre de l'ANFH : *Quelle est votre situation professionnelle aujourd'hui ?*

Sarah Marne : J'ai signé un contrat en emploi d'avenir le 4 janvier 2013 avec la Maison de retraite de Dordives. Ce CDD de trois ans offre la possibilité d'être embauchée en CDI si une place se libère et si je réussis le concours d'entrée à l'école d'aides-soignantes l'an prochain. Aujourd'hui, je travaille déjà comme « agent hospitalier affecté aux soins ». Je m'occupe de la toilette des résidents et de l'aide aux repas pour ceux qui ne peuvent pas manger seuls. Le plus souvent, je suis accompagnée par une tutrice, une aide-soignante qui a de l'expérience. Avec elle, j'apprends le métier, les gestes pour la toilette, les positions pour éviter d'avoir mal au dos, mais aussi le vocabulaire et la façon de m'adresser aux résidents. Aide-soignante, c'est le métier que j'ai toujours voulu faire. J'aime bien les relations avec les personnes âgées. Pour elles, on est comme des personnes de confiance.

La LDA : *Quel a été votre parcours avant ce contrat ?*

N.B. : J'ai arrêté mes études il y a un an et demi, après un BEP Carrières sanitaires et

sociales. Je voulais travailler, je n'avais plus envie de suivre des cours, l'école ne me plaisait plus. L'été suivant, j'ai envoyé plus de quinze CV à des maisons de retraite. J'ai réussi à décrocher des petites vacances. Je pensais qu'on allait ensuite m'embaucher mais les missions se sont arrêtées et je suis alors restée au chômage pendant six mois. Pôle emploi m'a convaincue d'aller voir la Mission locale de Nemours. Je leur ai fait part de mon projet de devenir aide-soignante. Ils m'ont parlé des contrats emplois d'avenir et m'ont aidée à contacter des maisons de retraite. C'est comme ça que je suis arrivée à Dordives.

La LDA : *Comment préparez-vous le concours d'aide soignante ?*

N.B. : Avec le contrat emploi d'avenir, j'ai la possibilité de suivre des formations. J'en ai déjà suivi une sur la gestion du stress et des émotions. La formatrice nous a appris à nous relaxer et à nous détendre. Actuellement je participe à une formation sur la maladie d'Alzheimer. On apprend à se comporter avec les personnes âgées atteintes de ce type de démence. Je suis aussi inscrite à une autre formation sur la bientraitance.

A chaque fois, la formation dure 1 ou 2 jours. Nous sommes en petit groupe de 8 personnes environ. Avec moi il y a d'autres jeunes en emplois d'avenir mais aussi des ASH et des aides-soignantes professionnelles, ça nous permet de discuter et d'échanger avec des personnes qui ont déjà de l'expérience.