



CHAMPAGNE-ARDENNE

# SPECIAL ANNIVERSAIRE 1974- 2014

## EDITORIAL

*L'ANFH fête son 40<sup>ème</sup> anniversaire et, soyons optimistes, d'autres dizaines suivront, pleines d'actions et de projets novateurs.*

*L'ANFH, depuis sa création, œuvre au développement professionnel, à la réalisation d'aspirations personnelles et aide à créer les conditions d'un égal accès à la formation pour l'ensemble des agents de la Fonction Publique Hospitalière.*

*Paritarisme, Solidarité et Proximité sont les trois valeurs incontournables de l'ANFH.*

*Veillons à préserver ces principes fondamentaux !*

*Nous pouvons être fiers du chemin parcouru et nous souvenir de quelques dates clés :*

- 1974 : création de l'ANFH,
- 1990 : mise en œuvre du Congé de Formation Professionnelle (CFP),
- 2007 : agrément de l'ANFH en tant qu'Organisme Paritaire Collecteur Agréé, premier OPCA à collecter une contribution publique,
- 2008 : publication du décret sur la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (FPTLV).
- 2013 : mise en place du Développement Professionnel Continu (DPC) pour tous les professionnels de santé médicaux et paramédicaux, qui mobilise toutes les énergies. Ce dispositif novateur associe l'analyse des pratiques professionnelles et l'acquisition de connaissances et de compétences.

*La formation continue est un pilier incontournable pour garantir des soins de qualité dans les métiers de la santé où les techniques et les savoirs évoluent sans cesse.*

*Nicole POULAIN*

*Présidente régionale - ANFH Champagne-Ardenne*



# VALEURS ET MISSIONS DE L'ANFH

## TROIS VALEURS STRUCTURANTES

La création de l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier s'est faite sur la base de valeurs essentielles :

**PARITARISME** : Les instances nationales et régionales sont administrées conjointement par les représentants des établissements et les organisations syndicales.

**SOLIDARITE** : Grâce à la mutualisation des fonds, tous les établissements, quelle que soit leur taille, peuvent bénéficier de services et d'actions de formation de qualité.

**PROXIMITE** : Avec 26 délégations régionales, l'ANFH propose aux établissements et aux agents hospitaliers des services de proximité et adaptés aux spécificités territoriales.

## DES MISSIONS TOURNÉES VERS LES ÉTABLISSEMENTS ET LES PERSONNELS

**FINANCER** la formation professionnelle dans la Fonction Publique Hospitalière en assurant **la collecte** et **la gestion des fonds**.

**DEVELOPPER** la formation en proposant une **offre de formation clé en main**, des **outils méthodologiques** dans le domaine de l'ingénierie pédagogique et de la gestion de la formation.

**CONSEILLER** les agents sur les dispositifs de formation professionnelle et dans la réalisation de leurs **projets individuels**.



**ACCOMPAGNER** les évolutions des établissements adhérents en proposant un large champ de services allant de **l'information**, au **conseil** ; en passant par un **appui sur l'achat de formation**, à **l'animation de réseaux** de professionnels autour des thèmes de la formation ou encore la conception d'**outils de communication** à destination des agents.

## EN CHAMPAGNE-ARDENNE :

Gestion et Mutualisation des fonds de formation continue pour les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux de quatre départements :

les **ARDENNES**, **l'AUBE**, **la MARNE** et **la HAUTE-MARNE**

**68** établissements adhérents représentent **23 605** agents

**18 502 K€** Collectés en 2013

**24 846** Départs en formation

**106** Dossiers de CFP classiques en cours de financement

**14** Dossiers de VAE en cours de financement

**53** Bilans de compétences financés

**403** Etudes Promotionnelles financées (dont 20 en CFP)

Taux d'accès à la formation **56.7 %**

Chiffres clés du rapport d'activité 2013



En 2009, dans le cadre du plan de relance économique et de l'augmentation des places pour malades difficiles en psychiatrie, l'EPSMM était retenu comme un des 4 sites nationaux où seraient installées de nouvelles Unités pour Malades Difficiles (UMD). L'UMD châtonnaise, d'une capacité de 40 lits, a été conçue sur le modèle de celle bâtie à Plouguernevel en Bretagne et ouverte en précurseur des unités à venir.



Le chantier, réalisé en conception réalisation pour un montant de 15 millions d'euros, a été mené de manière efficace et en étroite coordination avec les équipes de l'EPSMM par le tandem DEMATHIEU et BARD (entreprise générale) et GRZESZCZAK (architecte). L'inauguration a pu avoir lieu fin 2011 et l'ouverture de la première unité début 2012.

**Le défi était certes dans ce chantier important, mais aussi et surtout dans le recrutement des personnels.**

Il fallait recruter 40 personnels masculins infirmiers sur un total de 52 IDE, dans un secteur où la féminisation reste très majoritaire et où les services de MCO embauchent aussi pour leurs services

d'urgence ou de bloc. Il fallait aussi le faire en même temps que 3 autres UMD situées à Albi, Sotteville les Rouen et Pays d'Eygurande, des régions « au moins » aussi attractives que la Champagne-Ardenne.

Le défi a été relevé – au delà de l'espérance – grâce à plusieurs facteurs :

- Avoir commencé tôt, plus tôt que les autres, dès la fin 2010, nous commencions les premiers recrutements, soit plus d'un an avant l'ouverture programmée ;

- Un investissement maximal d'une coordination Direction des soins / DRH / Direction de la communication : participation aux salons infirmiers, rencontres multiples avec les étudiants infirmiers dans les IFSI du quart Nord Est, activation de tous les réseaux psychiatriques ;

- Un projet médical et soignant construit, précis et mobilisateur, porté par une équipe médicale très impliquée, assistée par 2 cadres de santé et un cadre supérieur ;

- Le recours à un cabinet de recrutement (le cabinet ADH basé à Nancy ) qui nous a aidés de ses conseils, et a mené de son côté une prospection systématique incluant la région parisienne et ses environs et **enfin, "last but not least", une aide massive et soutenue de l'ANFH au niveau régional et national.** Cette aide s'est étalée pendant les 2 années des recrutements, sous diverses formes : financement des stages de préformation et de formation professionnalisante pour les infirmiers recrutés, participation aux salons, mise

en place d'une formation à la prévention et maîtrise de la violence en provenance du Québec et développée en France à partir de l'EPSM Lille métropole – la formation OMEGA. L'ANFH a pris en charge la formation de formateurs (avec, pour ce faire, la venue en France des formateurs Québécois) et les suites de cette formation.

Seul regret : ne pas avoir pu développer un jumelage – faute de temps – avec des établissements québécois pour lequel l'ANFH nationale nous avait réservé quelques crédits...Ce n'est peut être que partie remise.

Ce projet a été extrêmement mobilisateur. Comme pour d'autres avant lui, son succès dans les délais impartis a été le résultat d'une synergie réussie entre les différents acteurs, dans laquelle l'ANFH a apporté une contribution essentielle et appréciée.

Xavier DOUSSEAU  
Directeur, EPSM Marne

### MOTS MELES

CARRIERE  
BILAN  
ACTION

A	E	Z	S	T	B	V	A	T
Q	C	Z	I	P	G	L	C	F
E	G	A	M	R	A	F	T	W
H	F	A	R	X	M	S	I	P
U	P	M	G	R	A	O	O	I
O	B	J	M	A	I	B	N	U
M	A	Q	K	Z	W	E	E	S
N	A	L	I	B	B	S	R	A
E	C	P	J	S	M	W	P	E

## LE FONDS D'ACTION CONJONCTUREL

### RETOUR D'EXPERIENCE DE DEUX EHPAD DE LA REGION

Le Fonds d'Action Conjoncturel (FAC) est une aide financière proposée par l'ANFH Champagne-Ardenne aux petites structures, afin de favoriser la mise en place de projet coûteux et ambitieux au sein d'un établissement. La réalisation de ce projet peut être annuelle ou pluriannuelle.

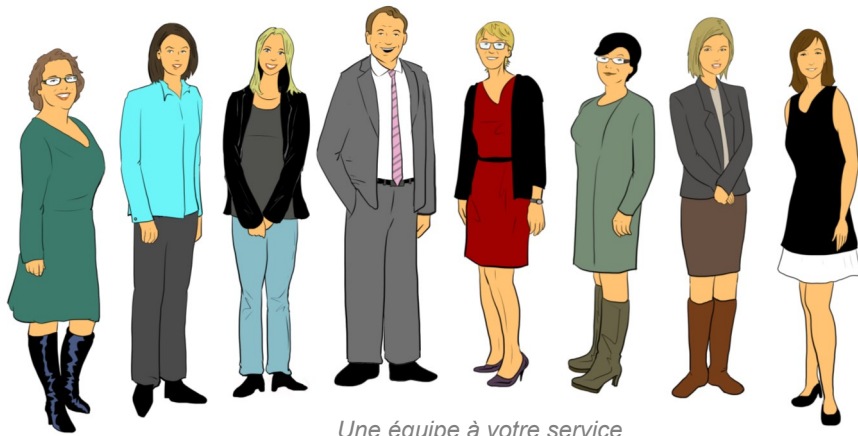
Ce financement est alloué en supplément de l'enveloppe du plan de formation. C'est donc un atout pour l'établissement et ses professionnels qui peuvent ainsi bénéficier de davantage de formation qui les aideront dans la réalisation de leurs missions.

Un dossier doit être déposé auprès de l'ANFH, décrivant la nature et le contenu du projet engagé au sein de l'établissement ainsi que les objectifs de la formation.

Les **EHPAD d'ARC EN BARROIS** et de **CHATEAUVILLAIN** ont bénéficié, à plusieurs reprises, de financements pour des formations communes aux deux établissements telles que « la mobilisation des personnes âgées », « la bientraitance », « la prévention des chutes » et dernièrement « la dénutrition ».

Grâce au Fonds d'Action Conjoncturel, la totalité des professionnels des deux structures, qu'ils exercent dans les services administratifs, services de soins ou en cuisine, ont pu bénéficier de 3 jours de formation sur le thème de la bientraitance. Au total, 10 sessions ont été organisées entre 2010 et 2012. Sans l'aide de l'ANFH, les établissements n'auraient pas pu financer un tel projet qui va permettre d'améliorer la qualité de la prise en charge des résidents.





Une équipe à votre service

## NOS PROCHAINS RENDEZ-VOUS

### L'AIDE-SOIGNANTE AU CŒUR DES SOINS

Le **MARDI 30 SEPTEMBRE 2014** au Centre des Congrès du Lac des Vieilles Forges à proximité de Charleville-Mézières

### LES NOUVELLES TECHNOLOGIES AU SERVICE DE LA SANTE

Le **JEUDI 20 NOVEMBRE 2014** au Caveau de Castelnau à Reims

## DES REUNIONS D'INFORMATION EN DELEGATION

Chaque année, la conseillère en Dispositifs Individuels de Formation de l'ANFH Champagne-Ardenne organise des réunions d'information sur le **Bilan de Compétences**, le **Congé VAE** et le **Congé de Formation Professionnelle**.



**Prochaine date : 3 octobre de 9H30 à 12H**  
dans les locaux de l'ANFH à Reims

N'hésitez pas à vous inscrire auprès de  
Murielle DUMARGNE Tél.03 26 87 78 23 ou par mail : [m.dumargne@anhf.fr](mailto:m.dumargne@anhf.fr)

## SOLUTION DES JEUX :

Charade : PROXIMITE (PRO-XY-MI-THE)

Mots croisés : 1 VALEURS  
2 HOPITAL  
3 AVENIR

MOTS MELES  
CARRIERE  
BILAN  
ACTION

A	E	Z	S	T	B	V	A	T
Q	C	Z	I	P	G	L	C	F
E	G	A	M	R	A	F	T	W
H	F	A	R	X	M	S	I	P
U	P	M	G	R	A	O	O	I
O	B	J	M	A	I	B	N	U
M	A	Q	K	Z	W	E	E	S
N	A	L	I	B	B	S	R	A
E	C	P	J	S	M	W	P	E

## LE CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

### Une belle opportunité

Depuis 2002, je suis employée à la blanchisserie inter hospitalière de Châlons-en-Champagne.

Il y a quelques mois, j'ai envisagé de monter une petite structure en restauration en m'associant avec ma fille qui possède une licence en restauration.

Je me suis renseignée sur les différentes formations (AFPA, GRETA...) et j'ai retenu un CAP pâtisserie qui s'inscrivait en parfaite complémentarité.



La restructuration de la blanchisserie a été pour moi le déclencheur de ma reconversion.

Je me suis donc tournée vers la formation continue de mon établissement qui m'a donné la marche à suivre et m'a mise en contact avec l'ANFH.

Après un premier entretien, on m'a expliqué comment monter mon dossier de CFP :

\*Volet agent - motivations

\*Volet organisme - coûts, heures, programme...

\*Volet autorisation d'absence de l'établissement

Une fois mon dossier complet, il est passé en commission à l'ANFH et a été accepté.

Depuis septembre, je suis les cours au Lycée Eiffel de Reims et je passe mon CAP en juin.

L'ANFH a su répondre à mes besoins financiers en prenant en charge cette formation (coûts pédagogiques, maintien du salaire...) mais m'a aussi apporté une présence et des réponses lors du montage de mon dossier et pendant ma formation.

Témoignage de Madame Sylvie BLO

### Une reconversion réussie



Je travaillais comme aide-soignante au centre hospitalier de Châlons-en-Champagne depuis 1991. Fin 2006, je suis allée voir la responsable de la formation qui m'a donné un dépliant de l'ANFH.

J'ai appelé la conseillère de l'ANFH, qui m'a bien expliquée les démarches à suivre pour ma reconversion professionnelle et m'a guidée vers le GRETA. L'ANFH m'a accordée la prise en charge et j'ai pu commencer les cours en septembre 2007. J'ai suivi une formation de secrétaire comptable de 9 mois, avec un stage d' 1 mois au CH de Châlons au secrétariat d'urologie et de 2 mois à la DDE. L'hôpital ne pouvant pas me reprendre sur un poste de secrétaire, j'ai obtenu un détachement à la DDE de Chalons, devenu définitif en septembre 2009.

Je suis très heureuse d'avoir pu bénéficier de cette reconversion. L'ANFH m'a bien aidée dans les démarches et financièrement. Sans elle, je n'aurais pas réussi ce changement.

Témoignage Madame Céline VIGNOT

RETROUVEZ-NOUS SUR



# LES ETUDES PROMOTIONNELLES : OUTIL DE PROMOTION SOCIAL

## POLITIQUE DU CENTRE HOSPITALIER DE CHAUMONT

Chaque année, le Centre Hospitalier de CHAUMONT consacre un minimum de 30% de l'enveloppe du plan de formation aux Etudes Promotionnelles (40% en 2014).



Lors de l'entretien individuel de formation, les agents font remonter leurs souhaits d'évolution professionnelle. En fonction du diplôme demandé, la DRH sollicite les agents pour rédiger un dossier de motivation afin de préparer la Commission de Formation Etudes Promotionnelles.

L'étude des dossiers se fait en fonction de la motivation des agents, des besoins de l'établissement (GPMC à court terme et à moyen terme) et de l'enveloppe financière du Plan de Formation attribuée par pôle.

Sur l'exercice 2014, 11 agents bénéficient d'un cursus Etude Promotionnelle (DE IDE, DE AS, DE AP, DE Cadre de Santé). Des financements ANFH (FMEP et FSE) viennent compléter l'enveloppe institutionnelle.

Le soutien financier de l'ANFH est important pour pouvoir diversifier les diplômes préparés et pour maintenir une politique de formation professionnelle active.

*Arrivée en juin 1999 au poste de manipulatrice en électroradiologie médicale, j'ai souhaité évoluer. Je suis devenue cadre de santé en 2005 au sein du service imagerie médicale. La préparation au concours IFCS (Institut de Formation des Cadres de Santé) ainsi que l'école ont été prises en charge en intégralité par le CH de Chaumont (frais d'enseignement, de déplacement et la rémunération).*

*Ce diplôme m'a permis d'encadrer une équipe de 25 agents, et d'assurer une prise en charge optimale des patients. Depuis janvier 2011, j'occupe les fonctions de cadre supérieur de santé au sein du Pôle des Spécialités Médicales.*

*Témoignage Delphine PROSPER, cadre supérieur de santé*

*Adjoint administratif à la DRH du CH de Chaumont, chargée de la formation et des œuvres sociales, j'ai décidé en 2006 de changer d'orientation professionnelle. Mon nouveau projet étant de devenir infirmière.*

*Je ne trouvais plus d'épanouissement dans mon travail administratif mais mon projet avait besoin de mûrir. Un tel changement nécessite une remise en question professionnelle mais également personnelle, familiale et financière. Après m'être beaucoup documentée sur le métier d'infirmier, j'ai décidé de préparer le concours en interne (formation de 10 personnes environ) et j'ai passé le concours en 2006 que j'ai obtenu. Grâce à la promotion professionnelle, j'ai pu intégrer l'IFSI (Institut de Formation en Soins Infirmiers) en septembre 2007.*

*Si je n'avais pas bénéficié de cette prise en charge, je n'aurais pas pu réaliser financièrement ce projet.*

*Témoignage Catherine PROST, infirmière*



## RENCONTRE : LE RESPONSABLE DE FORMATION

**Yolande DEBAY**  
Responsable de Formation du Centre Hospitalier de Sedan.  
Un rôle clé dans le bon déroulement du processus de formation.

- Adapter son organisation à la réforme des modes de financement, aux évolutions techniques et aux besoins de santé de la population ;

- Trouver une réponse aux contraintes liées à la pénibilité des tâches, au vieillissement des effectifs et aux difficultés de recrutement.

La formation accompagne les agents dans l'acquisition de connaissances et de compétences, sécurise les parcours professionnels, valorise la carrière via la promotion et anticipe les départs à la retraite. Le plan de formation est un pivot de la démarche de gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC).

**L'ANFH : Comment se situe le Responsable de formation dans ce contexte ?**

Y.DEBAY : Le responsable ou le chargé de formation est un acteur clé dans ce dispositif. En effet, il travaille, en étroite collaboration, avec la D.S.SI et la D.R.H afin de pouvoir construire le plan de formation de l'établissement. Il reçoit aussi les agents pour les conseiller dans leurs démarches de formation institutionnelle ou individuelle.

Pour ce faire, une procédure d'élaboration du plan de formation, une charte de formation et du DIF, un règlement de la commission de formation ont été mis en place. Dans un premier temps, lancement de la phase de recueil des besoins en formation, analyse des besoins, chiffrage, élaboration d'un projet de plan de formation, réunion de la commission de formation et ensuite présentation aux membres du C.T.E

**L'ANFH : Quel est le rôle de l'ANFH dans vos missions ?**

Y.DEBAY : Pour élaborer et mettre en place le plan de formation de l'établissement, le responsable formation s'appuie sur l'ANFH en région ou au niveau national.

L'ANFH met à notre disposition des outils (site internet ANFH.FR, dépliants...), un réseau des RFC et propose des actions de formations, des conférences. La délégation régionale nous accompagne dans l'application des nouvelles réformes tel le Développement Professionnel Continu.

### 3 QUESTIONS À

**L'ANFH : Pour vous, quels sont les enjeux de la formation dans les établissements de la Fonction Publique Hospitalière ?**

Y.DEBAY : Le décret du 21 août 2008 a instauré la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (FPTLV) dans la fonction publique hospitalière ; DIF, entretien de formation période de professionnalisation, formalisation du plan de formation, toutes ces innovations poursuivent un objectif :

*Faire de la formation un outil d'anticipation et d'accompagnement des évolutions des missions et métiers de la Fonction Publique Hospitalière.*

La formation doit contribuer à la mise en place d'une politique RH apte à relever les enjeux auxquels la FPH est confrontée :

## PROFESSIONNALISATION DES RESPONSABLES ET CHARGES FORMATION

En 2013, l'ANFH Champagne-Ardenne a vu l'aboutissement du Diplôme Universitaire de responsables et chargés de formation co-construit avec l'Université de Reims. Après 320 heures d'enseignement réparties sur 18 mois, les dix diplômés ont obtenu le niveau Bac +2.



