



N° 53 OCTOBRE 2014

L'ANFH DEPUIS 1974

**LA
LETTRE**

DOSSIER
L'ANFH FÊTE SES 40 ANS
AU SERVICE DE LA FORMATION

**ENRICHIE EN
SOLIDARITÉ**

**AGRÉÉE PAR
LE MINISTÈRE
DE LA SANTÉ**

**+ 900 000
AGENTS
LUI FONT
CONFIANCE**

**ENCORE +
DE PROXIMITÉ**

**TOUJOURS
AUTANT DE
PARITARISME**

**DISPONIBLE
EN VERSIONS
NATIONALE
ET RÉGIONALES**

**ALLÉGÉE
EN DOSSIERS
ADMINISTRATIFS**



AU SOMMAIRE

À LA UNE

Conférence ANFH + EHESP 2

PANORAMA

Participez au Prix ANFH 2015 4

À VOS CÔTÉS

Compétences clés

Un dispositif innovant en Normandie 6

Le Développement professionnel continu

(DPC) médical en Aquitaine 7

RÉGLEMENTATION

Les formations ouvertes

et/ou à distance (foad) 8

VU SUR LE WEB

L'ANFH 40 ans à vos côtés 10

DOSSIER

L'ANFH fête ses 40 ans

au service de la formation 11

INTERVIEW

Docteur Thierry Denolle, cardiologue 16

ANFH.FR

Pour compléter
votre lecture...

 Vidéos en ligne

 Sur le web

 Dossier complet

 Plus d'infos

LA LETTRE DE L'ANFH

Directrice de

la publication

Emmanuelle Quillet

Atelier Marge Design

Impression

Dauphin - com imprim

12 000 exemplaires

ISSN 1167-8046

Crédits Photos

Service communication

Shutterstock

Rédaction

Service communication

CITIZEN PRESS

EHESP : Odessa Petit dit

Dariel, Mathias Waelli

Design graphique

Service communication

ÉDITO

En 2014, 23 dossiers ont été soumis au jury de l'ANFH.



La cérémonie de remise du Prix ANFH est, depuis maintenant sept ans, l'occasion pour les administrateurs de prendre la mesure de l'impact, précieux et irréfutable, de la formation professionnelle sur les trajectoires et les compétences des agents de la fonction

publique hospitalière.

Le palmarès 2014 est particulièrement éclectique : formation initiale des personnes accueillies par un Institut médico-éducatif (IME) de la Roque d'Anthéron, formation des aidants par les professionnels au CHU de Limoges, évaluation des compétences en situation réelle de travail au CH de Belfort-Montbeliard, formation à former les aidants grâce à la pédagogie de la simulation au CHU d'Amiens, décloisonnement des organisations pour fluidifier la mise en œuvre du Développement professionnel continu (DPC) au CHU Saint-Etienne et, enfin, intégration des personnels handicapés en recourant à de multiples techniques de sensibilisation au CHU de Rouen.

Les établissements continuent d'inventer la formation professionnelle, et tous gardent en ligne de mire, avec l'implication des agents, la qualité de prise en charge des patients. Avec ce numéro de la Lettre de l'ANFH vous trouverez toutes les informations nécessaires au dépôt d'un dossier au Prix ANFH 2015, je vous encourage à soumettre vos initiatives pour continuer à porter notre vision, si particulière, de la formation et du développement des compétences au sein de la fonction publique hospitalière.

Jean-François Lanot,

président de l'ANFH (FHF)

À NOTER

INSTRUCTION
8 AOÛT 2014

PRIORITÉS DE FORMATION

Le Ministère de la santé a fixé les priorités de formation des personnels des établissements de la Fonction publique hospitalière (FPH) pour 2015. Une instruction publiée le 8 août 2014 invite les établissements à contribuer à travers la formation des personnels en 2015 :

- au plan cancer 2014-2019;
- au plan de développement des métiers de l'autonomie;
- à la prévention des infections associées aux soins;
- à la lutte contre les violences faites aux femmes.

www.anfh.fr/priorites-de-formation-des-personnels-fph

AGENDA

ANFH AUVERGNE

6 novembre 2014 JOURNÉE DE SENSIBILISATION AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les thèmes au programme :
- Généralités et acteurs régionaux (guide)
- FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) : missions, financements et Pacte territorial travailleurs handicapés/fonction publique.

- SAMETH (services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) : missions et modalités d'accompagnement
- Approche de la politique ressources humaines incluant la problématique travailleurs handicapés, aides en amont du FIPHFP pouvant aboutir à une convention
- Témoignage d'un CHU, exemple d'une convention CHU/FIPHFP.

Plus de renseignements et inscription :

ANFH AUVERGNE
04 73 28 67 40
auvergne@anfh.fr

ANFH BASSE &
HAUTE NORMANDIE

6 novembre 2014 JOURNÉE INTERRÉGIONALE RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Deauville- journée d'échanges d'expériences. Il s'agira de mettre en valeur des dispositifs déployés sur le terrain afin de lutter contre les risques psycho-sociaux et favoriser la qualité de vie au travail.

Plus de renseignements :
ANFH HAUTE-NORMANDIE
02 32 08 10 40
hautenormandie@anfh.fr
ANFH BASSE-NORMANDIE
02 31 46 71 60
bassenormandie@anfh.fr

PLUS D'INFO



PARTICIPATION PRIX ANFH 2015

ENVOYEZ VOS DOSSIERS
AVANT LE 10 AVRIL 2015

Depuis 2008, l'ANFH organise tous les ans le Prix ANFH pour récompenser les meilleures actions de formation, ressources humaines, métiers, compétences menées par les établissements employant des agents la fonction publique hospitalière.

Avec son Prix, l'ANFH met en valeur des initiatives de qualité et reproductibles, contribue à l'information sur les dispositifs de formation et leurs bénéficiaires pour les établissements tant auprès de ces derniers qu'auprès des acteurs du champ ressources humaines,

formation et des secteurs sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

L'édition 2015 du Prix ANFH prévoit la remise de cinq prix :

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

EN BREF

À LIRE



Santé et dialogue social : les personnels non-médicaux, de M. VERET, C. BERNARD, Presses de l'EHESP, 2014, 160 p. Revenant sur les notions de « syndicat », « dialogue social » et « représentativité », cet ouvrage offre une synthèse du paysage syndical français, en particulier dans la fonction publique hospitalière, et fait le point sur les droits et obligations des organisations syndicales dans les établissements. En partant de l'analyse des résultats aux élections professionnelles des comités techniques d'établissements d'octobre 2011, qui témoignent des rapports de force et du poids de chacun des acteurs, les auteurs ont souhaité recueillir la parole des responsables syndicaux nationaux. (19 euros)



La facturation des soins hospitaliers de O. WERY, Infodivium, 2014, 217 p. Cet ouvrage traite des problématiques de la tarification de l'activité de soins. Il décrit le processus de facturation en détaillant l'enchaînement des activités, les organisations en place et les dysfonctionnements courants. L'auteur passe aussi en revue les questions liées aux organismes payeurs, aux tarifs applicables et aux règles de prise en charge sociale. Il éclaire la complexité du système actuel qui devra gagner en efficacité avec la réforme de la facturation directe et avance des pistes de travail pour accompagner les évolutions qui seront nécessaires après l'expérimentation FIDES.. (62 euros)



Pour une politique régionale de développement de métiers et des compétences en santé. Ressources humaines et Projets régionaux de santé (PRS), de C. DE SINGLY, Ministère des affaires sociales et de la santé, juillet 2014, 106 p. Ce rapport présente 12 propositions qui sont autant de contributions aux travaux sur le projet de loi de santé. Elles sont organisées autour de 4 ambitions : développer au sein des projets régionaux de santé une vision stratégique partagée sur les professionnels et les compétences en santé ; rapprocher région, université et ARS afin de coordonner les politiques de formations dans les secteurs sanitaire et médico-social ; accompagner les acteurs dans l'animation et la promotion des questions relatives aux emplois, métiers et compétences dans les champs sanitaire et médico-social ; promouvoir de nouvelles pratiques professionnelles et de nouveaux modes d'exercice.

<http://goo.gl/IDIUKk>

Les lauréats seront notamment récompensés par l'attribution d'un bon d'achat (4000 euros pour le Grand prix et 2000 euros pour les quatre autres catégories).

Découvrez les initiatives primées en juin 2014 dans le supplément de ce numéro de la *Lettre de l'ANFH*.

Plus d'informations et candidatures : www.anfh.fr/prix-anfh

COMPÉTENCES CLÉS

UN DISPOSITIF INNOVANT EN NORMANDIE

**ANFH
BASSE & HAUTE
NORMANDIE**

6
thématiques de formation

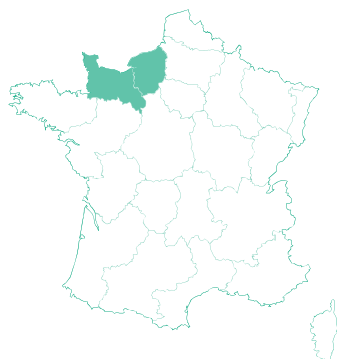
10
modules

3 à 8
jours de formation en
fonction des besoins des
agents

CONTACT

ANFH HAUTE-NORMANDIE
02 32 08 10 40
hautenormandie@anfh.fr
www.anfh.fr/hautenormandie

ANFH BASSE-NORMANDIE
02 31 46 71 60
s.lerosey@anfh.fr www.anfh.fr/bassenormandie



Les délégations ANFH Basse-Normandie et Haute-Normandie proposent à leurs adhérents un dispositif de formation sur le développement des savoirs de base et des compétences clés.

L'informatisation grandissante, le recours constant à l'écrit, le respect de la bientraitance, la relation avec les usagers, la relation avec ses collègues de travail... sont quelques éléments prégnants de l'environnement de travail des agents de la Fonction publique hospitalière (FPH).

Ces éléments rendent indispensable la maîtrise minimale des compétences de base et plus largement des compétences clés définies comme « celles nécessaires à tout individu pour l'épanouissement et le développement personnel, la citoyenneté active, l'intégration sociale et l'emploi ».

Les délégations régionales ANFH Basse-Normandie et Haute-Normandie se sont rapprochées, avec le concours de l'Agence Nationale de lutte

contre l'illettrisme (ANLCI) pour construire un dispositif de formation combinant modules de formation et outils de repérage des compétences.

Un certain nombre de modules de formation sont dès à présent disponibles :

> **communication orale** : gérer la relation avec les collègues, les patients et leur entourage.

> **communication écrite** : interpréter globalement les écrits du travail au quotidien, renseigner les fiches, les formulaires...

> **développer son sens de l'organisation** et de l'orientation, mobiliser les outils mathématiques de base.

> **s'initier à l'informatique** pour utiliser les fonctions de base des logiciels professionnels.

> **respecter les règles et codes** en vigueur dans l'établissement de santé.

> **tirer parti de son expérience** pour évoluer professionnellement.

Pour aider les cadres à repérer les besoins en formation de leurs équipes, un **outil de repérage « compétences clés »** a été créé. Il est possible de se le procurer en contactant l'ANFH Haute-Normandie ou l'ANFH Basse-Normandie. Pour en faciliter la prise en mains, des demies-journées d'information sont possibles.

A l'automne 2014, une campagne de communication est prévue pour informer agents et responsables d'équipes sur le sujet des compétences clés et sur ce dispositif modulaire de formation.

LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU MEDICAL EN AQUITAINE

18 mois après la création du Développement professionnel continu (DPC), l'ANFH Aquitaine a organisé une journée d'échanges et de partage des pratiques. En effet, pratiquement la totalité des professionnels médicaux hospitaliers exercent dans des établissements adhérents à l'ANFH.



L'objectif était de réunir les différents protagonistes du DPC médical des principaux établissements de la région afin de leur permettre de partager leurs expériences sur ce thème.

Une quarantaine de personnes a participé à cette rencontre : présidents et de membres de Commission médicale d'établissement (CME), directeurs des affaires médicales, directeurs des ressources humaines, personnes en charge de la formation, cadres supérieurs de santé, responsables qualité... Un

panel représentatif d'acteurs clés de la mise en œuvre du DPC médical était réuni.

La journée animée par Brigitte De Lard-Huchet, consultante au CNEH, et Bernard Merle, délégué régional de l'ANFH Aquitaine et illustrée par les témoignages de Sophie Bouffard, (responsable de formation et DPC au Centre Hospitalier de Charles Perrens de Bordeaux), s'articulait autour de quatre points :

- le rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) sur l'évaluation du DPC des professions de santé;

- l'enregistrement des établissements publics de santé en qualité d'organisme de DPC;
- la gouvernance du DPC médical (les instances et les acteurs, la mise en œuvre progressive, la construction du plan de DPC médical);
- la mise en œuvre de programme de DPC médical : comment construire des programmes de DPC médical ? Les démarches existantes et leur traduction en programme de DPC, les articulations « cognitif / analyse des pratiques professionnelles », l'approche du choix de(s) méthode(s) pour chaque programme, la problématique des congrès médicaux...

Les quarante-deux participants ont témoigné et échangé sur des situations concrètes de terrain, salué le pragmatisme du programme et ont trouvé des réponses à leurs préoccupations.

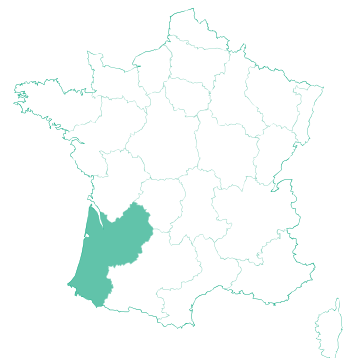
ANFH AQUITAINE

100%
d'établissements adhérents

57,6%
des agents de la FPH
accèdent à la formation

CONTACT

ANFH AQUITAINE
05 57 35 01 70
aquitaine@anfh.fr
www.anfh.fr/aquitaine



LES FORMATIONS OUVERTES ET/OU A DISTANCE (FOAD)

CE QUE DIT

LA LOI DU 5 MARS 2014

Alors que le recours à des formations ouvertes et/ou à distance dites FOAD, se multiplie, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et son premier décret d'application en date du 20 août 2014 réaffirme la possibilité de recourir à de telles formations et modifie la réglementation existante.

TEXTES...

Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
Décret n°2014-935 du 20 août 2014 relatif aux formations ouvertes ou à distance.

Circulaire n°DHOS/RH4/2010/57 du 11 février 2010 relative à la mise en œuvre du congé de formation professionnelle des agents de la fonction publique hospitalière.

Circulaire DGEFP n°2001-22 du 20 juillet 2001 relative aux formations ouvertes et/ou à distance « FOAD ».

Décret n°2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière.

REAFFIRMATION DE L'IMPORTANCE DE LA FOAD PAR LA LOI

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a modifié le Code du travail et, plus particulièrement, l'article L6353-1 relatif aux actions de formation. L'article précise désormais qu'une formation « peut s'effectuer en tout ou partie à distance, le cas échéant en dehors des personnes chargées de l'encadrement. ». Ainsi, est réaffirmée la place des formations ouvertes et/ou à distance. Ce type de formation se distingue des formations dites présentielles dans le sens où les personnes chargées de l'encadrement de la formation ne sont pas présentes. Ce développement va de pair avec celui des technologies de l'information et de la communication permettant la réalisation de telle formation.

L'importance accordée aux FOAD par la loi du 5 mars 2014 s'inscrit dans la conti-

nuité des précédentes politiques menées, le recours à la FOAD ayant été notamment encouragé par le ministère de la santé et des sports en matière de formation continue au sein de la fonction publique hospitalière dans le décret du 21 août 2008 relatif à la FPTLV mais aussi en indiquant dans la circulaire du 11 février 2010 relatif au congé de formation professionnelle : « L'ouverture de la formation professionnelle à de nouvelles modalités de formation (auto-formation, formation accompagnée dans un lieu-ressource, formation en situation de travail, formation à distance, cours par correspondance, etc.) et à l'usage des technologies de l'information et de la communication, offre un champ très étendu pour des initiatives novatrices en vue d'une meilleure adaptation de la formation aux besoins des agents et aux exigences de la vie professionnelle.

Si ces nouvelles modalités d'appren-

tissage peuvent s'avérer très utiles, notamment quand l'offre traditionnelle est limitée ou peu accessible, elles ne sauraient cependant méconnaître la réglementation applicable à la formation professionnelle continue et les modalités particulières d'organisation de la formation, telles qu'elles sont définies par la direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle. »

Ainsi était déjà mise en avant la possibilité de recourir à ce type de formation tout en respectant le cadre défini par la direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle (circulaire DGEFP n°2001-22 du 20 juillet 2001 relative aux formations ouvertes et/ou à distance « FOAD » : définition, obligations des prestataires, imputabilité des dépenses sur l'obligation des dépenses sur l'obligation de participation des employeurs).

La loi du 5 mars dernier réaffirme la place de la FOAD dans le domaine de la formation et instaure un nouveau cadre, d'ores et déjà applicable.

LA PRODUCTION D'UN PROGRAMME DÉTAILLÉ PAR L'ORGANISME DE FORMATION

L'article L6353-1 du Code du travail indique que, dans le cadre d'une formation s'effectuant en tout ou partie à distance, l'organisme de formation doit fournir un programme qui précise :

- la nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;
- les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de forma-

tion ouverte ou à distance ;

- les modalités d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire. A ce titre, le décret du 20 août dernier précise que doit notamment être indiqué :
 - les compétences et qualifications des personnes chargées d'assister le bénéficiaire de la formation ;
 - les modalités techniques selon lesquelles le stagiaire est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux mis à sa disposition pour s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes ;
 - les délais dans lesquels les personnes en charge de son suivi sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action, lorsque cette aide n'est pas apportée de manière immédiate.

Ainsi, les organismes de formation devront être vigilants lors de la rédaction de leur programme et relativement précis quant à leurs modalités d'accompagnement ou d'assistance des personnes suivant ladite formation.

L'ASSIDUITE DU STAGIAIRE : UNE CONDITION A LA BONNE EXECUTION DE L'ACTION DE FORMATION

Le décret du 20 août crée l'article D6353-4 du Code du travail relatif à l'assiduité du stagiaire. Est prévu que : « L'assiduité du stagiaire contribue à justifier de l'exécution de l'action de formation. »

Ainsi, assiduité du stagiaire et bonne exécution de l'action de formation sont corrélativement liés.

Face aux particularités des FOAD et, plus particulièrement, aux difficultés pouvant être rencontrées pour s'assurer de l'assiduité du stagiaire lorsqu'il travaille à distance, l'article vient définir les éléments permettant de conclure à cette bonne assiduité. Doivent être pris en compte :

- Les justificatifs permettant d'attester de la réalisation des travaux exigés en application du 1° de l'article L. 6353-1 ;
- les informations et données relatives au suivi de l'action, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire par le dispensateur de la formation ;
- les évaluations spécifiques, organisées par le dispensateur de la formation, qui jalonnent ou terminent la formation.

Ainsi, une importance est donnée aux travaux réalisés et aux évaluations prévues au sein de la formation. Sont, de ce fait, valorisés les résultats obtenus par le stagiaire à la durée effective du temps de formation.

EN 1 CLIC...

À VOIR SUR

youtube.com/ANFHfilm

ANFH.FR 

L'ANFH a 40 ans - 1974/1984



ANFH.FR 

L'ANFH a 40 ans - 1985/1994



ANFH.FR 

L'ANFH a 40 ans - 1995/2004



ANFH.FR 

L'ANFH a 40 ans - 1995/2004



L'ACTU

L'ANFH : 40 ANS À VOS CÔTÉS

Pour célébrer son quarantième anniversaire, l'ANFH a publié un mook (contraction de magazine et de book). Le mook *L'ANFH : 40 ans à vos côtés* explore l'histoire, les valeurs du seul OPCA du secteur public.



Une publication singulière pour revenir sur l'histoire d'une association particulière, les acteurs qui l'ont bâtie et les valeurs qui l'animent. Découvrir, approfondir, prendre du recul mais aussi s'amuser, partager un moment agréable et voyager dans le temps... Plus de 90 pages vous proposent un contenu pour le moins étonnant, en l'honneur d'une jeune quadra en pleine santé.

La lecture de cet ouvrage donne l'occasion de faire connaissance avec les acteurs clés qui ont contribué et contribuent encore à animer l'Association (p. 14, les 14 invités de l'ANFH) mais aussi de découvrir, approfondir et prendre du recul à la lecture d'un **grand entretien avec Philippe Meirieu**, sociologue et professeur des universités en science de l'éducation (p. 24 La

formation est un outil de promotion de la personne, de dynamisation du tissu économique et de lien social), **Marie-Claude Blais, philosophe qui retrace l'histoire de la solidarité** (p. 36 La solidarité), **Jean-Marie Luttringer qui rappelle comment le paritarisme de gestion a trouvé naissance dans les luttes sociales** (p. 41 Le paritarisme) ou encore avec **André Torre, économiste qui visite la signification dans différents champs du terme proximité** (p. 47 La proximité). Et comme un anniversaire, c'est aussi l'occasion de s'amuser, la publication propose une **bande dessinée de Simon Roussin** (p. 52 Le mystérieux sigle), **une nouvelle d'anticipation de Fabrice Colin** (p. 72 Sous une neige vert pomme), des jeux, des infographies...

Pour lire et commander le mook de l'ANFH 40 ans à vos côtés :

<http://www.anfh.fr/site/anfhfr/l-anfh-40-ans-vos-cotes>

DOSSIER

L'ANFH DEPUIS 1974

**L'ANFH FÊTE
SES 40 ANS**
AU SERVICE
DE LA
FORMATION

**ENRICHIE EN
SOLIDARITÉ**

**AGRÉÉE PAR
LE MINISTÈRE
DE LA SANTÉ**

**+ 900 000
AGENTS
LUI FONT
CONFIANCE**

**ENCORE +
DE PROXIMITÉ**



**TOUJOURS
AUTANT DE
PARITARISME**

**DISPONIBLE
EN VERSIONS
NATIONALE
ET RÉGIONALES**

**ALLÉGÉE
EN DOSSIERS
ADMINISTRATIFS**

PLUS DE 1 000 ADMINISTRATEURS BÉNÉVOLES ET 26 DÉLÉGATIONS RÉGIONALES ŒUVRENT DEPUIS 1974 AU SEIN DE L'ANFH POUR L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES AGENTS DES ÉTABLISSEMENTS SANITAIRES, MÉDICO-SOCIAUX ET SOCIAUX PUBLICS.





L'ANFH FÊTE SES 40 ANS AU SERVICE DE LA FORMATION

L'ANFH a beaucoup évolué en 40 ans, sans jamais perdre de vue son fil rouge : améliorer l'accès à la formation continue du personnel hospitalier. Cinq administrateurs reviennent sur ce thème pour lequel ils se sont engagés.

EN CHIFFRES

14 adhérents en 1975

2 335 adhérents en 2013

10 292 140 heures de formation financées en 1994

24 447 453 heures de formation financées en 2013

73 000 dossiers de congé de formation professionnelle financés depuis la création du dispositif en 1990

Outil d'acquisition de compétences, de promotion de la personne, de progrès économique et social... La formation professionnelle continue joue de nombreux rôles. Si le droit à cette formation est très ancien, son organisation actuelle n'a pas toujours prévalu. Lorsque l'ANFH a été créée en 1974, l'accord interprofessionnel de 1970 et les lois Delors de 1971 avaient déjà posé certaines bases, notamment en imposant aux employeurs du privé le financement de la formation professionnelle. Mais ces dispositions ne s'appliquaient pas au service public hospitalier. Les fondateurs de l'ANFH ont donc souhaité organiser le financement de la formation des agents de ce secteur.

FORMER LES AGENTS SOLIDAIREMENT

En s'employant à convaincre les établissements de confier à l'Association leurs fonds consacrés à la formation professionnelle, les fondateurs (Pierre Raynaud, Guy Piau, Robert Chalavet, René Champeau...) ont bâti l'ANFH sur le principe de la mutualisation des fonds.

Ce reflet pratique de la solidarité participe à l'égalité d'accès au droit à la formation. Elle permet aux personnels de petits établissements de se former et de faire évoluer leur carrière, grâce à la contribution des grands établissements.

ACCOMPAGNER LES ÉVOLUTIONS

Au fil des ans, l'ANFH a su accompagner petites et grandes structures en adaptant son offre de services aux nouveaux dispositifs de formation (études promotionnelles, droit individuel à la formation, développement professionnel continu, etc.), à l'évolution des pratiques de soin (protocoles de coopération), et bien sûr aux besoins des établissements (Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences). Pour anticiper l'apparition de ces nouveaux besoins et y répondre, l'ANFH a notamment pu compter sur la réactivité et la capacité d'adaptation de ses relais sur le terrain. Un lien toujours essentiel à son fonctionnement.

TÉMOIGNAGES



JEAN LE CAMUS (FHF)
VICE-PRÉSIDENT DE
L'ANFH EN 1999 ET
PRÉSIDENT DE NOVEMBRE
1995 À DÉCEMBRE 1998
« UN MÉTIER OÙ ON NE
CESSE D'APPRENDRE »

Pourquoi vous êtes-vous impliqué sur la thématique de la formation ?

Parce que je me considère comme le résultat de l'ascenseur social ! Employé à 16 ans dans une mairie, sans posséder le baccalauréat, on m'a conseillé de m'inscrire à une formation dispensée par ce qui s'appelait alors l'École nationale de l'administration municipale pour y suivre des cours le soir et le samedi. Une capacité en droit m'a ensuite permis d'aller en faculté de droit et de préparer divers concours. Après avoir intégré l'administration hospitalière et suivi la formation dispensée par l'école nationale de la santé publique, j'ai réussi le concours d'entrée à l'EHESP et commencé ma carrière de

directeur d'hôpital. C'est un métier où on ne cesse pas d'apprendre. Ainsi j'ai suivi ma dernière formation peu de temps avant de prendre ma retraite.

Des années plus tard, quel moment de votre engagement vous a le plus marqué ?

L'accès à la présidence de l'ANFH, qui m'a surpris car je ne m'étais jamais imaginé dans ce rôle. Claude-Guy Charlotte, alors président, m'a dit "Tu me parais tout désigné". J'ai donc proposé ma candidature, qui a été acceptée par ma composante FHF avant d'être également retenue par le conseil d'administration de l'ANFH. J'ai notamment préparé l'alternance de la présidence entre la FHF et les composantes syndicales car avec mes collègues nous n'imaginions pas que la situation antérieure perdure.

Qu'avez-vous appris grâce à votre expérience au sein de l'ANFH ?

Je connaissais déjà le milieu hospitalier, ses professions et les besoins du personnel, mais l'ANFH m'a permis de développer une vision nationale et prospective. Le paritarisme permet d'avoir des contacts avec des représentants syndicaux

de haut niveau. Au sein des commissions de travail, tout le monde se frotte aux réalités des autres. Avoir une telle représentation de l'ensemble du monde hospitalier est exceptionnel.



DANIELLE DEFORTESCU (CGT), VICE-PRÉSIDENTE DE L'ANFH EN 2000 ET 2006.

« LE PROJET PROFESSIONNEL EST AUSSI UN PROJET DE VIE »

Pourquoi vous êtes-vous impliquée sur la thématique de la formation ?

Sans doute parce que ma formation professionnelle a joué un rôle majeur dans ma vie. Après avoir fait ma classe de seconde, je n'ai pas eu la chance de pouvoir poursuivre mes études. Mon entrée dans le milieu hospitalier s'est faite au gré du marché du travail de ma région d'alors. Mon premier emploi était celui de femme

de service à l'hôpital. J'ai ensuite pu devenir aide-soignante, puis infirmière, après trois ans d'études.

Des années plus tard, quel moment de votre engagement vous a le plus marqué ?

Je me suis beaucoup battue pour la promotion professionnelle, en particulier après 2001. Des modifications de la loi menaçaient l'accès à ce dispositif. Des aides-soignantes souhaitant devenir infirmières risquaient de ne pas pouvoir évoluer aussi facilement que je l'avais moi-même fait. J'avais conscience que dans nos métiers, nous sommes attachés à notre activité, notre projet professionnel est aussi un projet de vie. C'est pourquoi ce dossier m'a tenu à cœur. Par ailleurs, le dialogue social constructif qui régnait au sein de l'ANFH m'a également laissé d'excellents souvenirs.

Qu'avez-vous appris grâce à votre expérience au sein de l'ANFH ?

Tout le côté juridique (les lois, les droits, les devoirs) que j'ai dû maîtriser pour remplir la fonction de vice-présidente de l'ANFH. Il s'agissait d'une grande maison à gérer, avec des financements, des investissements, des locaux, du matériel...



LOUIS ROLLAND (FHF)
VICE-PRÉSIDENT DE
L'ANFH EN 2005 ET 2007 ET
PRÉSIDENT EN 2004 ET
2006.

« TRAVAILLER SES QUALITÉS HUMAINES POUR PRENDRE SOIN DES AUTRES »

Pourquoi vous êtes-vous impliqué sur la thématique de la formation ?

J'ai toujours été intéressé par les questions humaines et sociales dont la formation fait partie. A l'hôpital, les

relations humaines entre professionnels et patients sont essentielles. Pour bien prendre soin des autres, il faut travailler sur ses qualités humaines, relationnelles et constamment actualiser ses compétences. En tant que directeur d'hôpital, j'ai été très sensible aux questions de bien-être au travail et de respect de chaque fonction.

Des années plus tard, quel moment de votre engagement vous a le plus marqué ?

Nous avons eu tellement d'échanges enrichissants qu'il est difficile de choisir. Je me souviens d'avoir organisé un séminaire régional sur une île bretonne pour que les participants (représentants des directeurs d'hôpitaux, des syndicats, membres des instances régionales), ne

puissent pas rentrer chez eux le soir reprendre leurs activités professionnelles avant de s'être mis d'accord sur le projet élaboré. Je me souviens aussi d'un séminaire en Bretagne durant lequel nous avons défini des critères de classement pour l'étude des dossiers des candidats au Congé de formation professionnelle (CFP). Notre grille a été reprise quasi intégralement par l'ensemble des délégations régionales ANFH.

Qu'avez-vous appris grâce à votre expérience au sein de l'ANFH ?

Dans mon quotidien de directeur d'établissement, à mieux comprendre par le biais du paritarisme, les partenaires sociaux lorsqu'ils expriment les préoccupations des agents : leur désir de promotion sociale ou simplement

de reconnaissance, de respect.

L'ANFH symbolise la solidarité entre les différentes catégories de personnels hospitaliers et entre les établissements, au service du bien-être sanitaire et social de chaque être humain où qu'il se trouve. Cela aide à comprendre le bien-fondé des mécanismes de compensation et de redistribution entre établissements, sur lesquels repose l'ANFH.



RAYMOND LE MAO (CFDT)
VICE-PRÉSIDENT DE
L'ANFH EN 2002 ET 2008,
PRÉSIDENT EN 2005 ET
2011.

**« METTRE SES
DIVERGENCES DE CÔTÉ
POUR AMÉLIORER LA
FORMATION »**

**Pourquoi vous êtes-vous
impliqué sur la thématique
de la formation ?**

S'attacher à la formation des agents hospitaliers me paraissait indispensable pour assurer un service public de santé et des soins de qualité. Le secteur médical évoluant en permanence, les professionnels doivent donc se former tout au long de leur carrière. La formation continue est aussi souvent l'école de la deuxième chance, un dispositif à protéger.

**Des années plus tard,
quel moment de votre
engagement vous a le plus
marqué ?**

Au delà de la création des fonds mutualisés pour les études promotionnelles

et l'agrément de l'ANFH comme organisme paritaire collecteur, sans doute, symboliquement, l'arrivée des praticiens hospitaliers dans l'ANFH en 2013. Avec du recul, le système qui prévalait avant était peu satisfaisant pour les médecins et les formations avec les équipes paramédicales peu développées. Pourtant beaucoup de démarches (bienveillance des patients, prise en charge de la douleur, etc.) peuvent être communes.

**Qu'avez-vous appris grâce
à votre expérience au sein
de l'ANFH ?**

Que l'on peut faire avancer collectivement et en les négociant des points sociaux importants, tels que la mutualisation des fonds destinés à la formation par exemple. Finalement, nous sommes parvenus à des résultats remarquables en discutant ! Cela tient aussi au fait que l'ANFH est un lieu particulier, où l'on met ses divergences politiques de côté pour améliorer ensemble la formation dans les hôpitaux. Même si on a pu confronter nos points de vues et débattre parfois vivement, nous avons le sens de l'intérêt collectif.

J'y ai aussi appris qu'au-delà des opinions et des positionnements sociaux différents, peuvent naître de très belles relations humaines et de réelles amitiés.



ALAIN BROUSSEAU (FO)
VICE-PRÉSIDENT DE
L'ANFH EN 1992, 1994 ET
1998

**« DÉFENDRE LE DROIT
À LA PROMOTION
SOCIALE »**

**Pourquoi vous êtes-vous
impliqué sur la thématique
de la formation ?**

Car la formation professionnelle continue a jalonné mon parcours et m'a permis de progresser socialement. Je suis entré dans le secteur hospitalier en 1971 comme technicien de surface, sans avoir le baccalauréat. J'ai pu bénéficier d'une formation d'infirmier en psychiatrie rémunérée et donc d'un diplôme qualifiant. De même, j'ai intégré l'école de cadres infirmiers de Bordeaux en 1976 et obtenu mon certificat-Cadre avec une prise en charge par la formation continue. J'ai ensuite été formateur en école d'infirmières en psychiatrie, puis directeur d'école d'infirmières.

**Des années plus tard,
quel moment de votre
engagement vous a le plus
marqué ?**

Des discussions longues mais intéressantes ont eu lieu à partir de 1989. L'enjeu était de mutualiser les fonds de l'ensemble du plan de formation pour financer les études promotionnelles. Celles-ci permettent d'obtenir un nouveau diplôme, de se promouvoir dans un nouveau grade, de s'élever socialement. Auparavant, seule la formation continue dite « adaptation à l'emploi », soit le perfectionnement dans le même emploi, était concernée par la mutualisation des fonds. Les études promotionnelles, quant à elles, étaient prises en charge par chaque établissement. Or, elles coûtent cher et les professionnels des petits établissements ne pouvaient que rarement en profiter. Pour l'organisation FO, nous souhaitons que tous les agents puissent en bénéficier de façon égalitaire, où qu'ils exercent. Les négociations ont abouti au bout d'une dizaine d'années.

**Qu'avez-vous appris grâce
à votre expérience au sein
de l'ANFH ?**

Que la solidarité, qui passe à l'ANFH par la mutualisation, n'est pas un fonctionnement naturel. Elle devient un acquis collectif au terme de longs efforts de ceux qui portent ces valeurs.

DOCTEUR THIERRY DENOLLE, CARDIOLOGUE À DINARD (35)

Mettre à jour ses connaissances et améliorer sa pratique

Le Dr Thierry Denolle est cardiologue au sein d'un cabinet et à l'hôpital. Il a validé un programme de Développement professionnel continu (DPC) pour la première fois en 2014. Retour sur cette expérience.



UN DPC, PLUSIEURS MÉTHODES

Le Dr Thierry Denolle a choisi de suivre un congrès scientifique (Journées de l'hypertension artérielle) pour compléter ses connaissances. De nombreuses autres méthodes, validées par la Haute Autorité de Santé (HAS), peuvent être mobilisées dans le cadre d'un programme de DPC :

- formation à distance (e-learning)
- formation diplômante
- revue de mortalité et de morbidité
- comité de retour d'expérience
- revue des erreurs médicamenteuses
- réunion de concertation pluridisciplinaire
- session de simulation en santé
- ...

Pour en savoir plus sur le DPC médical et paramédical : Guide du DPC de l'ANFH, www.anfh.fr/site/guide-du-dpc

La Lettre de l'ANFH : Quel programme de Développement professionnel continu (DPC) avez-vous suivi ?

Dr Thierry Denolle : Un programme sur l'hypertension artérielle (HTA), proposé par la Société française d'hypertension artérielle (SFHTA). Elle proposait une session conçue pour le DPC lors de son congrès de décembre 2013 (Journées de l'hypertension artérielle). Quatre thèmes pratiques liés à cette pathologie étaient exposés par des spécialistes : traiter l'hypertension du sujet très âgé, de l'enfant, traiter l'hypertendu avec hypotension orthostatiques, et enfin traiter l'hypertension artérielle chez le patient avec une insuffisance rénale. Cela m'a permis de mettre à jour mes connaissances, d'améliorer ma pratique individuelle, mais aussi de tester le dispositif.

La LDA : Comment votre DPC s'est-il déroulé ?

T. D. : En quatre étapes. Dans un premier temps, la SFHTA nous demande de répondre à un questionnaire en rapport

avec les quatre cas étudiés. Les questions portent sur la façon dont nous avons pris en charge des patients répondants à ces profils : personnes hypertendues très âgées, enfants hypertendus... J'ai donc ressorti des dossiers médicaux, rempli cette grille à partir de mes notes, et l'ai envoyée à la SFHTA. Ce questionnaire anonyme permet aux spécialistes intervenants lors du congrès de se faire une idée des besoins des participants. Dans un second temps, j'ai suivi la session dédiée du congrès de la SFHTA en décembre 2013. Un mois plus tard, j'ai rempli à nouveau le questionnaire, à partir de dossiers de nouveaux patients, afin d'évaluer les changements dans ma façon de travailler. Une dernière étape a consisté à débriefer quelques semaines plus tard, par téléphone, avec les intervenants du congrès. Nous étions une douzaine au bout du fil pour leur poser des questions, obtenir des informations complémentaires, etc.

La LDA : Qu'avez-vous appris ?

T.D. : À mieux dépister les troubles de la mémoire chez le sujet âgé atteint d'HTA par exemple. Le traitement de l'HTA faisant diminuer le risque de survenue de démences, il est important pour un cardiologue d'évaluer ces troubles. Autre exemple, j'ai également complété mes connaissances en matière de dépistage de l'hypotension orthostatique, qui peut être à l'origine de chutes chez les plus âgés. Je le pratique beaucoup plus souvent depuis ce programme de DPC.

La LDA : Comment le dispositif de DPC pourrait-il être amélioré ?

T.D. : En fluidifiant sa partie administrative. Du côté libéral, la procédure est assez simple, il suffit de s'inscrire sur le site de l'Organisme gestionnaire du développement professionnel continu (OGDPC). Mais pour les hospitaliers, la procédure n'est pas toujours aisée.

Pour en savoir + sur le programme de DPC suivi par le docteur Denolle : www.sfhta.eu