



PRIX ANFH 2013

NOUS FORMONS, VOUS FORMEZ, ILS HUMANISENT



« Apprendre, c'est avoir un projet, c'est se projeter différent dans l'avenir. »

Philippe Meirieu, chercheur et écrivain,
spécialiste des sciences de l'éducation
et de la pédagogie (né en 1949).

REMERCIEMENTS

Un grand merci à celles
et à ceux qui ont pris le temps
de nous recevoir pour que nous
puissions effectuer ces reportages
dans les meilleures conditions
possibles :

→ EPSOM Georges Couthon

& Nicolas Roussel (80)

→ CHU de Grenoble (38)

→ Maison de retraite

intercommunale des Abers (29)

→ CHU de la Réunion

Création & réalisation :

Service communication ANFH,
Atelier Chévara | Marge Design.

Reportages : Christelle Destombes
(textes), Baptiste Lignel (photos),
Artisans du film (vidéos).

Impression : FABREGUE

Janvier 2014

LE PRIX ANFH

Le Prix ANFH, créé en 2007, a pour vocation de valoriser des initiatives novatrices, transférables, pertinentes et pragmatiques, destinées à renforcer les politiques ressources humaines, formation et compétences réalisées par des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics adhérents à l'ANFH.

ÉDITION 2013

En 2013, quatre catégories ont été créées :

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) médical et paramédical ;

Grand Prix ANFH.

POURQUOI PARTICIPER ?

Valoriser le travail de vos équipes.

Faire connaître votre initiative, voire la diffuser auprès des autres établissements.

Valoriser le travail réalisé avec les organismes de formation pour créer des actions de formation sur mesure.

Promouvoir votre établissement auprès des partenaires et bailleurs.

Être distingué au niveau national.

Obtenir une récompense concrète pour aider votre service formation : les lauréats se partagent 12000€ en achat de matériel pour le projet et l'équipe primée.



ÉDITION 2013

NOUS FORMONS, VOUS FORMEZ,
ILS HUMANISENT

Les actions de formation récompensées cette année, quelle que soit leur catégorie, partagent ce même souhait de faire progresser les équipes vers plus de savoir-être, *via* le savoir-faire. Ainsi, le Grand Prix décerné à l'**EPSOMS d'Amiens**, qui professionnalise ses travailleurs handicapés par la reconnaissance des acquis de l'expérience, fait avancer toute la structure d'un même pas vers le refus de l'exclusion. Les regards changent et chacun acquiert au passage un peu plus d'humanité, comme à la **maison de retraite intercommunale des Abers à Lannilis**, qui a fait partager un refrain à toute la maisonnée, résidents, équipe soignante et accompagnante. Le CD et un clip réalisé sur la chanson écrite par les professionnels *Donnez-nous du temps* sont depuis mis à disposition de la communauté médico-sociale de la région pour initier des réflexions autour de la bienveillance des patients et des conditions de travail des agents. Deux actions récompensées cette année concernent des diplômes élaborés par des collaborations entre l'université et l'hôpital. Au **CHU de la Réunion**, c'est un diplôme d'accès aux études universitaires qui permet aux agents d'accéder aux concours de la fonction publique hospitalière. Ce DAEU "métiers de l'hôpital" a permis à six agents de décrocher un équivalent du Bac, quatre d'entre eux poursuivant par ailleurs une démarche d'évolution professionnelle. Au **CHU de Grenoble**, expert pour la prise en charge de la maladie de Parkinson, c'est un diplôme interuniversitaire de gestion pluridisciplinaire de la maladie qui a été créé. Les paramédicaux acquièrent de nouvelles bases qui leur permettent de parler le même langage que l'équipe médicale, pour une meilleure cohésion et *in fine*, une meilleure qualité de prise en charge du patient. Comme l'a exprimé Fernand Brun, président de l'ANFH, lors de la cérémonie de remise des prix le 19 juin 2013, un maître mot semble réunir toutes ces initiatives : humanité. ■

PALMARÈS

P.06

EPSOMS GEORGES COUTHON & NICOLAS ROUSSEL GRAND PRIX

ACTION PRIMÉE

Reconnaissance
des compétences.

P.14

CHU DE GRENOBLE

CATÉGORIE
DÉVELOPPEMENT
PROFESSIONNEL
CONTINU
MÉDICAL
ET PARAMÉDICAL

ACTION PRIMÉE

Gestion pluri-
disciplinaire
de la maladie
de Parkinson.

P.22

MAISON DE RETRAITE INTER- COMMUNALE DES ABERS

CATÉGORIE
AMÉLIORATION
DE LA QUALITÉ
DES SOINS
ET DE LA PRISE
EN CHARGE
DES PATIENTS

ACTION PRIMÉE

Ils forment, nous
formons : actions
vécues au quotidien
pour les adultes
âgés.

P.30

CHU DE LA RÉUNION

CATÉGORIE
MÉTIERS ET
COMPÉTENCES
SOCIALES
ET MÉDICO-
SOCIALES

ACTION PRIMÉE

DAEU métiers
de l'hôpital.



QUATRE ÉTABLISSEMENTS RÉCOMPENSÉS

Le palmarès du Prix ANFH
2013 a été dévoilé lors
de l'assemblée générale
de l'ANFH, tenue le 19 juin
2013 à Lyon.

Chaque établissement
lauréat a reçu son trophée
et a pu s'exprimer et
présenter son action aux
quelque 250 participants,
administrateurs nationaux
ou régionaux de l'association.
Appuyées par la diffusion
des vidéos (lien ci-dessous),
les équipes lauréates ont
été vivement applaudies.

<http://www.anfh.fr/prixanfh2013>





GRAND PRIX ANFH 2013

EPSOMS Georges Couthon
& Nicolas Roussel (Amiens, 80)

Reconnaissance des compétences

La professionnalisation des travailleurs
handicapés passe par la valorisation et le
développement de leurs compétences.



La démarche d'accompagnement des travailleurs handicapés consiste à partir des compétences et des acquis de l'expérience.

DIFFÉRENT ET COMPÉTENT, LA PREUVE PAR LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

En Picardie, l'EPSOMS est le fer de lance du réseau "Différent et compétent", qui ambitionne de professionnaliser et de reconnaître les compétences de tous les travailleurs handicapés. Un pari osé, qui repose sur une dynamique collective.

À l'atelier blanchisserie de l'Esat Georges Couthon, Christine Ternois surveille la pendule. Elle s'apprête à présenter devant un jury le livret de compétences rédigé avec l'aide de sa monitrice, Murielle Lourdel. Engagée dans le dispositif de reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE), Christine espère se voir décerner son "diplôme", une attestation descriptive de compétences, qui couronnera ses efforts et fera la fierté de ses parents. C'est aussi pour sa petite fille qu'elle souhaite obtenir cette reconnaissance, « *pour montrer que je suis capable de le faire* ». Cette démarche d'accompagnement des travailleurs handicapés vers une reconnaissance de leurs compétences est issue d'une expérimentation menée en Bretagne depuis dix ans, et qui essaime en France à l'aide du réseau "Différent et compétent".

UN DISPOSITIF GLOBAL INCLUANT LA FORMATION DES ENCADRANTS

Nicolas Bordet, directeur du pôle travail adapté de l'établissement public social et médico-social (EPSOMS), a eu l'idée de l'implanter en Picardie. D'abord initié sous l'égide d'un programme financé par le Fonds européen de développement régional, le dispositif a été soutenu en 2013 par l'ANFH et Unifaf, ce qui a permis la formation de directeurs et de moniteurs. En effet, pour que le dispositif fonctionne, il faut que tous s'approprient les démarches de professionnalisation des travailleurs. Une formation de deux jours est ainsi proposée aux directeurs, afin qu'ils définissent l'ingénierie stratégique, organisationnelle et pédagogique nécessaire au déploiement de la démarche. Les moniteurs d'atelier sont quant à eux formés

L'ÉTABLISSEMENT EN CHIFFRES

EPSOMS Georges Couthon
& Nicolas Roussel
→ **40** moniteurs
→ **270** travailleurs à l'Esat

L'établissement public social et médico-social rassemble trois sites (Georges Couthon, Vallée des Vignes à Amiens, Nicolas Roussel à Gézaincourt) et plusieurs pôles : habitats diversifiés et accompagnement social, travail adapté et protégé, entreprise adaptée.

EPSOMS 80

5-7, rue Pierre Rollin
80092 Amiens cedex 3

Nicolas Bordet,
tél. : 03 60 12 34 86
nbordet@espoms80.fr



« L'originalité du dispositif est de partir des compétences des travailleurs et d'affirmer que "personne ne sait rien faire". »

pendant dix jours : ils prennent connaissance des référentiels métiers (une douzaine sont concernés à l'heure actuelle) et des modalités de la reconnaissance des compétences, afin d'accompagner les travailleurs dans la valorisation et le développement de ces compétences.

UNE RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE EN TROIS TITRES

L'originalité du dispositif est de partir des compétences des travailleurs et d'affirmer que « *personne ne sait "rien" faire* ». Le référentiel de droit commun qu'est le CAP a été décliné en trois items : « *concret* » (je montre ce que je fais), « *abstrait* » (j'explique ce que je sais faire) et « *transfert* » (je montre comment je mets en œuvre ma compétence ailleurs). Les moniteurs d'atelier identifient des travailleurs susceptibles de s'inscrire dans la démarche et leur proposent un accompagnement. Le tout est formalisé lors d'une cérémonie d'engagement. Pour le titre 1, un jury, composé de membres de l'Éducation nationale ou du ministère de l'Agriculture et de professionnels, se déplace à l'atelier et valide des compétences démontrées. Pour le titre 2, un livret décrivant des compétences est rédigé en commun avec le moniteur, au cours d'un accompagnement d'une vingtaine d'heures. Le travailleur présente le livret devant un jury, dans un lycée ou au rectorat, et répond à des questions. Pour le titre 3, un stage dans une entreprise extérieure complète le livret et permet éventuellement d'accéder à une VAE, voire envisager une sortie vers le milieu ordinaire. Ainsi à Amiens,

un travailleur des espaces verts a été recruté par une entreprise extérieure, deux travailleurs ont obtenu un CAP et deux étaient en voie de l'obtenir au moment du reportage. L'objectif n'est pas, selon Nicolas Bordet, « *la sortie pour tous* ». Mais la validation par un jury externe à l'établissement apporte une vraie reconnaissance, qui s'exprime rarement envers les travailleurs handicapés.

UN OBJECTIF DE VALORISATION

« *C'est un pari un peu osé*, explique Philippe Bailly, chef du pôle artisanat de l'Esat, *de reconnaître les compétences de travailleurs qui ont souvent été en échec scolaire. Quand ils descendent les marches pour aller chercher leur "diplôme", c'est une belle revanche pour eux.* » « *On n'a jamais eu à convaincre les gens de s'inscrire*, renchérit Nicolas Bordet. *Les travailleurs ont toujours été vus selon l'angle de l'incompétence, mais avec la RAE, ils gagnent en estime de soi, dépassent les barrières qu'ils se sont imposées depuis bien longtemps.* » Incidemment, ce dispositif amène également les moniteurs à changer leur regard sur les travailleurs qu'ils côtoient au quotidien.

SOUS UN NOUVEAU JOUR

Sébastien Carpentier, moniteur à la menuiserie a accompagné Paul Labrousse, heureux "*diplômé*" début juin : « *Je connais Paul à l'atelier, mais je ne savais pas qu'il savait aussi bien écrire... Et j'ai découvert qu'il était très à l'aise devant un jury de trois personnes!* ». Le temps passé ensemble à rédiger un



Paul Labrousse,
travailleur ayant obtenu sa RAE en 2013.

PHOTOS

DE GAUCHE À DROITE

Nicolas Bordet, directeur du pôle travail adapté.

Agnès Bouilly, monitrice d'atelier à la sous-traitance.



Christine Ternois, et Mathieu Wargnier, travailleurs ayant obtenu leur RAE en 2013.

livret permet d'autres échanges et de dépasser la seule valeur "travail" de l'atelier : « Si on ne s'inscrit pas dans le dispositif RAE, on reste ancré dans le travail, la production de 8h à 17h. Là, il y a un accompagnement, de l'éducatif, c'est motivant pour eux et valorisant ».

EFFET BOULE DE NEIGE

Philippe Bailly avance une analyse : « Les moniteurs retrouvent un sens à leur métier : l'Esat, c'est l'économie et le social. Là, ils ont redécouvert le social sans abandonner l'économie ». Pour Alexandra Eloi, coordonnatrice du réseau picard "Différent et compétent", engagée par l'EPSOMS, c'est toute la structure qui en sort transformée. « Il y a des échanges de pratiques entre moniteurs lors des formations, entre ceux qui viennent des Esat, des IME, etc. Chacun sort de son atelier, réfléchit sur son travail. Les travailleurs sont valorisés pour leurs compétences, les moniteurs pour leur travail de terrain et les établissements s'inscrivent dans une dynamique. Ça crée du lien, c'est porteur. » À tel point qu'en 2013, vingt-six établissements picards sont engagés dans la démarche, et 150 RAE sont attendues, contre vingt-sept en 2010. ■

PHOTOS DE GAUCHE À DROITE

Sébastien Carpentier, moniteur d'atelier menuiserie.

Murielle Lourdel, monitrice d'atelier à la blanchisserie.

L'ACTION EN CHIFFRES

(bénéficiaires depuis 2010)

1 directeur du travail adapté

1 responsable d'entreprise adaptée

2 cadres socio-éducatifs

28 moniteurs d'ateliers (sur 40)

66 travailleurs reconnus (12 en 2010, 26 en 2011, 28 en 2012)

2 personnes ont mené avec succès un parcours VAE

OBJECTIFS

- Sensibiliser les directeurs d'Esat à la démarche (deux jours).
- Former les moniteurs à la démarche de reconnaissance des compétences (dix jours).
- Reconnaître les compétences des travailleurs handicapés.
- Accompagner les travailleurs handicapés vers plus d'autonomie.
- Sécuriser les parcours professionnels des travailleurs handicapés.

CONTENUS

Trois types de certificats :

- concret : « je montre ce que je fais »
- abstrait : « j'explique ce que je sais faire »
- transfert : « je montre comment je mets en œuvre ma compétence ailleurs »



<http://tinyurl.com/epsoms>



PRIX ANFH 2013

Catégorie "développement professionnel
continu médical et paramédical"
Centre hospitalier universitaire
de Grenoble (38)

**Gestion pluridisciplinaire
de la maladie de Parkinson**

Martine Millet, infirmière spécialisée
dans la maladie de Parkinson après
avoir suivi une formation spécifique.



Prise en charge paramédicale d'un patient atteint de la maladie de Parkinson.

UN DIPLÔME INTERUNIVERSITAIRE POUR PARLER LE MÊME LANGAGE

Les pays anglo-saxons forment des infirmières spécialisées dans la maladie de Parkinson, à qui les médecins délèguent certains gestes. Le métier est en train de voir le jour au CHU de Grenoble, où les paramédicaux ont suivi un diplôme inter-universitaire *ad hoc*.

Au CHU de Grenoble, la prise en charge du patient parkinsonien relève d'une longue expérience, émaillée de découvertes médicamenteuses comme chirurgicales. Dès 2008, à la faveur d'une réorganisation des services, l'équipe du professeur Paul Krack, neurologue responsable de l'unité "Troubles du mouvement", a eu l'opportunité de proposer un accueil en hôpital de jour. Le patient parkinsonien, suivi à l'hôpital ou en ville, y bénéficie d'une prise en charge globale, avec l'évaluation par une infirmière, un bilan comportemental et cognitif réalisé par une neuropsychologue. Plus, au besoin, les interventions d'une kinésithérapeute, d'un orthophoniste et d'une assistante sociale. À l'issue de cette journée, vécue par les patients comme une alternative plaisante à plusieurs jours d'hospitalisation, l'équipe pluridisciplinaire réalise un bilan du handicap, de la prise en charge paramédicale et médicamenteuse, mais aussi psychosociale, qui répond à l'ensemble des besoins des patients. En fin de journée, le neurologue rédige un courrier adressé au neurologue référent et au médecin généraliste, synthétise les observations de tous les intervenants, et propose une conduite à tenir.

UNE FORMATION POUR LES PARAMÉDICAUX

Rapidement, il est apparu aux neurologues grenoblois, comme à certains de leurs collègues, qu'une telle prise en charge pluridisciplinaire supposait de faire monter en compétence les paramédicaux. Paul Krack explique: « Dans les pays anglo-saxons, les médecins délèguent beaucoup de compétences aux infirmières, qui sont ainsi valorisées. Nous avons réfléchi avec d'autres centres à mettre en place en France l'équivalent

L'ÉTABLISSEMENT EN CHIFFRES

CHU de Grenoble
→ **2235** lits
→ **7361** agents
→ **1790** médecins

L'unité "Troubles du mouvement" dirigée par le professeur Krack au CHU de Grenoble propose une prise en charge pluridisciplinaire de patients souffrant d'une maladie de Parkinson ou de syndromes parkinsoniens, dans le cadre de l'hôpital de jour de neurologie depuis 2008.

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE GRENOBLE

CS 10217 38043 Grenoble Cedex 9

Pr. Paul Krack, neurologue, responsable de l'unité "Troubles du mouvement"
tél. : 04 76 76 94 59
Paul.Krack@ujf-grenoble.fr



→ **Emmanuelle Schmitt**, neuropsychologue.

→ **Andrea Kistner**, nutritionniste, attachée scientifique.

de la "Parkinson disease nurse", une infirmière spécialiste de la maladie de Parkinson, comme il existe des infirmières spécialistes du bloc opératoire ». En collaboration avec quatre autres centres Parkinson (Aix-Marseille, Lille, Paris et Toulouse), l'idée est née d'un DIU "gestion pluridisciplinaire de la maladie de Parkinson", qui répond à la législation européenne et au souhait de l'ancienne ministre de la Santé, Roselyne Bachelot, d'une formation Parkinson dédiée aux paramédicaux. Le DIU se déroule sur une année universitaire avec un enseignement théorique de quatre fois deux jours à la Pitié-Salpêtrière à Paris, et d'un stage d'une semaine sur un ou plusieurs centres Parkinson. Les cours proposent une mise à jour des connaissances cliniques, diagnostiques, et permettent aux paramédicaux de réaliser une évaluation du malade parkinsonien et d'aborder la prise en charge du handicap. Ils sont dispensés par des intervenants en provenance de tous les centres Parkinson français, ce qui conforte le professeur Krack : « *Tout le monde a ressenti le besoin de paramédicaux qui connaissent mieux la maladie.* »

ACQUÉRIR UN LANGAGE COMMUN

Dans son équipe, un attaché de recherche clinique, une chargée de mission et deux infirmières sont déjà diplômées, une troisième attend son départ en stage. « *J'ai été très surpris, avoue-t-il, de voir des infirmières qui avaient l'habitude de travailler avec des patients parkinsoniens, mais qui ne savaient pas "coter" les signes de la maladie comme les médecins. Avec le DIU, elles ont appris très vite et connaissent les signes moteurs et non moteurs de la maladie. Comme elles sont souvent très proches des patients, elles nous donnent des informations importantes.* »

Tous les professionnels rencontrés abondent dans ce sens. Désormais, tous parlent le même langage, de quoi faciliter les échanges. Pascale Angouillant, infirmière, a été diplômée en 2010. Il lui arrivait de réaliser des tests consistant à évaluer un patient avant et après la prise de son traitement. Désormais, après le DIU, les gestes sont plus sûrs, l'évaluation plus fine : « *J'ai suivi ce DIU pour avoir une meilleure connaissance de la pathologie, de ses mécanismes, des traitements. Aujourd'hui, je me sens plus à l'aise pour pouvoir répondre aux questions des patients.* » Martine Millet, sa collègue, estime quant à elle : « *Je suis plus précise dans mon appréciation, plus percutante dans l'interrogatoire.* » Pour Andrea Kistner, nutritionniste, qui a suivi la première promotion en 2010, ce DIU permet également de mieux appréhender le travail de chacun : « *Lors du stage,*



Un bilan complet du handicap et de la prise en charge du patient s'effectue sur une journée à l'hôpital.



« Chaque professionnel a une vision plus globale du patient, ce qui permet une prise en charge plus efficace. »

on voit comment les autres fonctionnent, alors qu'au quotidien, les médecins ont rarement le temps de discuter des détails avec nous. »

UNE COMPRÉHENSION RENFORCÉE

Emmanuelle Schmitt, neuropsychologue à l'hôpital de jour, témoigne : « Avec le DIU, chacun a pris conscience du travail de l'autre et peut désormais mieux cibler sa demande. Chaque professionnel a une vision plus globale du patient, ce qui permet une prise en charge plus efficace. » Même constat pour le docteur Valérie Fraix, neurologue : « le DIU a permis d'enrichir le savoir théorique et de développer l'expertise grâce aux stages sur le terrain. Cela crée une meilleure cohésion dans le travail d'équipe, au bénéfice de la qualité de la prise en charge pour le patient, mais aussi pour le neurologue en ville ou de l'hôpital. » Sur sa lancée, l'équipe grenobloise a développé un projet d'éducation thérapeutique du patient, soumis à l'ARS. Emmanuelle Schmitt explique : « Tout le monde a apporté sa touche créative au projet, car l'ETP (éducation thérapeutique du patient) est aussi un travail d'équipe. Et pour éduquer le patient à sa maladie, il est important que nous soyons le mieux formés possible. » Une dynamique vertueuse qui se manifeste tous azimuts. Pour le professeur Krack, « les infirmières qui ont passé le DIU se sont beaucoup plus investies dans la pathologie ». Certaines ont formé d'autres infirmières voire des neurologues de ville à l'utilisation de dispositifs médicaux, d'autres ont écrit, pour la première fois, un projet de recherche infirmière. ■

PHOTOS DE GAUCHE À DROITE

Pr. Paul Krack, neurologue et responsable de l'unité "Troubles du mouvement".

Dr. Valérie Fraix, neurologue.

L'ACTION EN CHIFFRES (bénéficiaires depuis 2010)

1 attaché de recherche diplômé

1 nutritionniste attachée scientifique diplômée

2 infirmières diplômées

1 infirmière en cours de formation

OBJECTIFS

- Former les paramédicaux à la particularité de la maladie de Parkinson.
- Améliorer la prise en charge pluridisciplinaire du patient parkinsonien.
- Contribuer à l'émergence du métier d'infirmière Parkinson.

CONTENUS

- Quatre fois deux jours d'enseignement théorique : signes cliniques et physiopathologie ; traitement pharmacologique ; traitement des complications motrices ; prise en charge multidisciplinaire (éducation thérapeutique, rééducation, infirmière Parkinson).
- Une semaine de stage dans un centre Parkinson.
- Examen écrit comprenant deux cas cliniques et un QCM.

PUBLICS

- Paramédicaux (infirmières, kinésithérapeutes, orthophonistes, neuropsychologues, secrétaires médicales, assistantes sociales, directrices d'Ehpad...).



<http://tinyurl.com/chu-reunion>

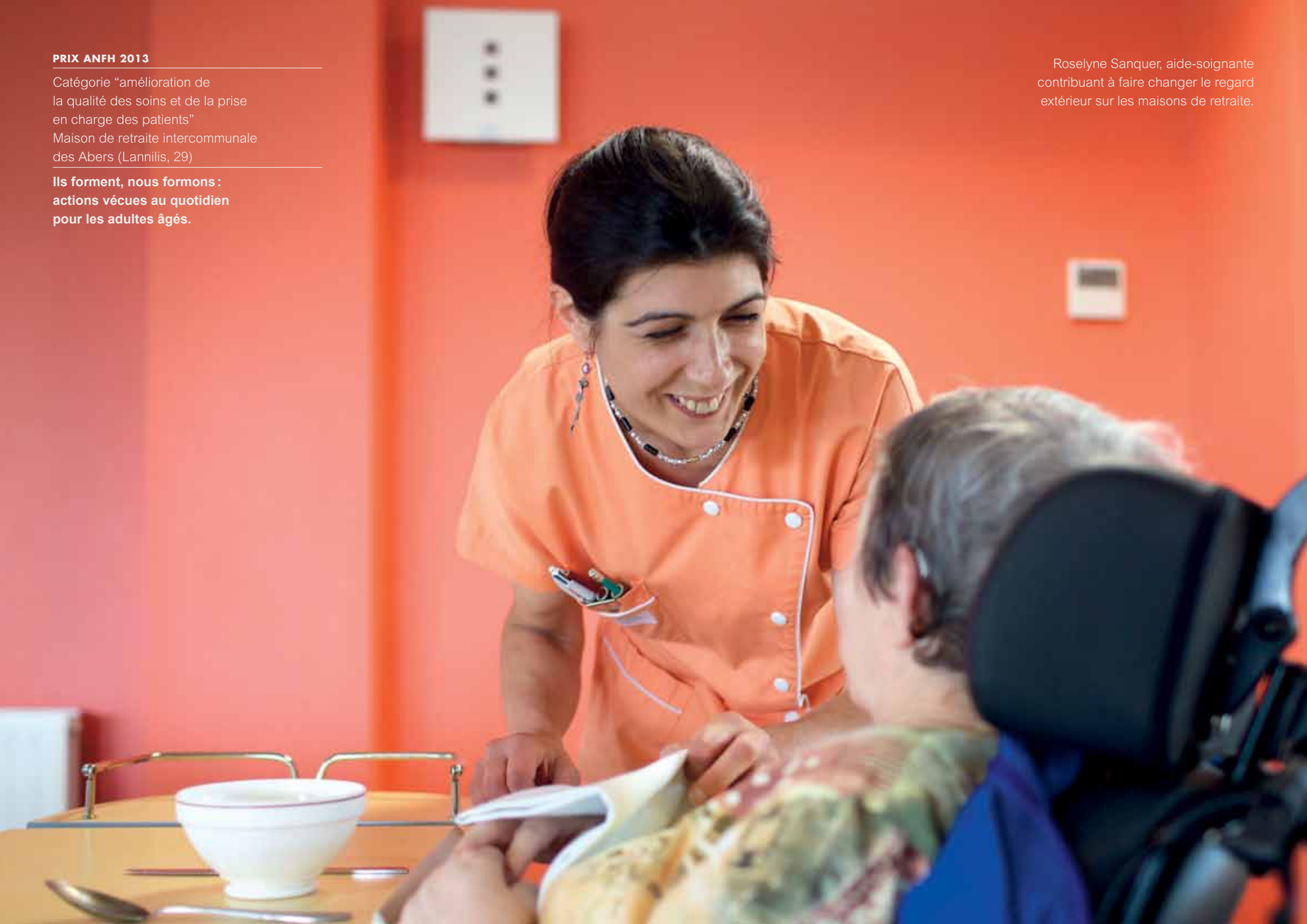
PRIX ANFH 2013

Catégorie "amélioration de la qualité des soins et de la prise en charge des patients"

Maison de retraite intercommunale des Abers (Lannilis, 29)

**Ils forment, nous formons :
actions vécues au quotidien
pour les adultes âgés.**

Roselyne Sanquer, aide-soignante
contribuant à faire changer le regard
extérieur sur les maisons de retraite.





Rachel Marziou, infirmière.
Culture d'entreprise et savoir-être,
des valeurs qui favorisent
l'épanouissement des professionnels
et le bien-être des résidents.

DES CHANSONS AU SERVICE DE LA FORMATION DES ÉQUIPES

À partir d'une action iconoclaste consistant à faire chanter ensemble résidents et professionnels d'une maison de retraite, des actions de formation sont nées pour réfléchir aux pratiques et promouvoir la bientraitance.

« *Travailler avec des personnes âgées / Pour certains, c'est dégradant / Mais pour nous, c'est gratifiant* ». Telles sont les paroles de la chanson *Donnez-nous du temps*, écrite par le personnel de la maison de retraite intercommunale des Abers (MRIA) à Lannilis, lors d'ateliers mis en place dans la structure. À l'origine du projet, le dynamisme de l'animatrice Audrey Garnier-Petton, relayée par la nouvelle infirmière faisant fonction de cadre de santé, Roseline Cariou. Toutes deux prennent leur fonction à la résidence Kermaria en 2010 et font le même constat : « *il y avait beaucoup de potentiel, mais chacun était dans sa bulle* ». Du côté du personnel, des valeurs étaient à l'œuvre, en dépit de la multiplicité des tâches à accomplir ; du côté des résidents, un grand besoin d'expression se faisait ressentir. La direction accepte le projet inédit d'organiser des ateliers d'écriture pour les résidents et le personnel et assume le risque de lever quelques tabous.

DES VALEURS PROFESSIONNELLES

Depuis 2003, le plan de formation de la maison de retraite se concentre sur la communication, l'esprit d'équipe et les démarches éthiques. « *Les professionnels ont développé une culture d'entreprise et de savoir-être auprès des résidents*, relate Marie-Françoise Lhotellier, cadre supérieure de santé. *Ces formations ont permis aux équipes de s'épanouir et ont favorisé leur participation aux ateliers d'écriture* ». Qu'ils travaillent aux cuisines, aux services techniques, administratifs, qu'ils soient soignants ou membres de la direction, les personnels volontaires expriment leur quotidien au travail. Quant aux résidents, soixante-dix d'entre eux écrivent à partir d'un souvenir,

L'ÉTABLISSEMENT EN CHIFFRES

Résidence de Kermaria,
→ Lannilis **120** lits
→ **1** SSIAD de **30** places

La maison de retraite des Abers est constituée d'un secteur d'hébergement comprenant 285 lits répartis sur trois communes : Lannilis (120 lits), Landéda (84 lits) et Plouguerneau (81 lits). Elle emploie 153 équivalents temps plein (ETP). Le projet *Les Sabots de la vie* a concerné exclusivement la résidence de Kermaria à Lannilis.

MRIA RÉSIDENTE DE KERMARIA

9, rue du Couvent – 29870 Lannilis

Marie-Françoise Lhotellier,
Cadre supérieure de santé
tél. : 02 98 37 25 85
cadre.sup.mria@maison-retraite-
abers.com



→ **Roseline Cariou**,
infirmière coordinatrice.

→ **Claire Hugues**,
directrice.

d'un ressenti. Quarante textes sont produits, seize retenus, et un artiste local, Jean-Luc Roudaut, est appelé pour mettre les mots en musique. Un studio d'enregistrement s'installe à résidence pendant deux mois, soignants et résidents participent aux répétitions, en fonction de leurs possibilités. L'une des résidentes abandonne l'oxygénothérapie, galvanisée par l'expérience. Après l'enregistrement du CD *Les Sabots de la vie*, difficile de s'arrêter en si bon chemin ! Des concerts sont organisés dans la région de mai à décembre 2011, pour quatre représentations dont une à la maison de retraite de Kermaria. Chacun s'improvise artiste et surmonte l'appréhension de la scène. Au total, 1 200 CD ont été vendus, grâce à l'intervention de l'association les Amis de Kermaria, qui a permis le financement du projet (à hauteur de 9 000 €).

UN BÉNÉFICE AU QUOTIDIEN

« *Il y a un avant et un après*, témoigne Audrey Garnier-Petton, l'animatrice. *Aujourd'hui, les résidents et les professionnels sont liés, ils partagent une histoire commune qui a permis de multiples changements de regard* ». Roselyne Sanquer, aide-soignante, explique : « *Les résidents ont été mis en valeur avec ce projet, notre regard sur eux a changé. Même entre nous, ou vis-à-vis de la direction, le relationnel a changé* ». Roseline Cariou persiste : « *Ici, il y a deux étages. Avant le projet, il y avait deux maisons de retraite.* » Quand tout le monde s'est mis à chanter, d'un étage à l'autre, la communication a été facilitée. Mêler tous les types de professionnels a levé les barrières, hiérarchiques et culturelles : « *On avait tous la même appréhension* », souligne Rachel Marziou, infirmière à Kermaria depuis 2001. Et tous un message à faire passer : être reconnu en tant que professionnels et changer le regard extérieur sur les maisons de retraite, car « *ce sont des lieux de vie, pas des mouroirs comme on le pense souvent.* » Les bénéfices de ce projet se poursuivent, selon Marie-Françoise Lhotellier : « *Les valeurs manifestées par les soignants se répercutent dans les actes au quotidien* ».

DU CD À LA FORMATION

Très rapidement, ces chansons à la charge émotionnelle indéniable laissent penser à l'équipe d'encadrement qu'elles peuvent devenir d'excellents vecteurs de formation. Plusieurs professionnels ayant par ailleurs des missions de formation, en interne ou en externe, font l'expérience, dès septembre 2011, de l'apport de ces textes, alors qu'elles accueillent une promotion d'aides médico-psychologiques à Kermaria. « *2 minutes 30 de*



Le bénéfice d'un projet partagé par les professionnels et les résidents se répercute dans les gestes du quotidien.



« Semer et enseigner les leçons des Sabots de la vie. »

chanson peuvent avoir plus d'impact que de longs diaporamas pour évoquer la bienveillance et la bientraitance ! », lance Audrey Garnier-Petton. C'est ainsi que Roseline Cariou, elle-même, et Marie-Françoise Lhotellier sèment les leçons des *Sabots de la vie* à plusieurs reprises. Le CD est utilisé pour la formation des aides-soignantes en gérontologie à l'IFSI de Brest, il a été présenté lors du "lundi des Ehpad" devant 240 cadres professionnels de la gériatrie, à l'université de Brest, ou au congrès national de l'animation en gérontologie à Paris.

UN SUPPORT UNIVERSEL

Pour Marie-Françoise Lhotellier, toutes les thématiques peuvent être abordées à partir de ces chansons : l'accompagnement, la fin de vie, les valeurs soignantes, la place de la famille, le besoin de reconnaissance des professionnels... Ainsi, bien souvent, les professionnels estiment qu'ils laissent le choix aux résidents, pourtant contraints de vivre selon le rythme de l'institution. « *La chanson "Personne âgée dépendante", où une résidente demande "Où est ma clé ?" nous interroge sur notre positionnement : n'est-ce pas l'institution qui domine ? Comment individualise-t-on la prise en charge du résident ?* ». Autant de questions que chacun tente de résoudre au quotidien, ou tout du moins, de garder à l'esprit. Le plan de formation qui continue à la maison de retraite des Abers reste ainsi orienté sur l'analyse des pratiques professionnelles, pour le personnel soignant comme la direction. ■

PHOTOS

DE GAUCHE À DROITE

Marie-Françoise Lhotellier,
cadre supérieur de santé.

Audrey Garnier-Petton,
animatrice.

L'ACTION EN CHIFFRES

ATELIERS D'ÉCRITURE

70 résidents

30 professionnels

20 bénévoles

ENREGISTREMENT DU CD ET SPECTACLES SUR SCÈNE

12 résidents

17 professionnels

15 bénévoles

OBJECTIFS

- Contribuer à améliorer la qualité de vie des résidents.
- Changer le regard du grand public sur le travail en maison de retraite.
- Favoriser le lien social en mixant la population de la maison de retraite : résidents, professionnels, bénévoles.
- Permettre la réflexion sur le projet de vie, la bientraitance, l'organisation du travail.

CONTENUS

- Ateliers d'écriture pour les résidents et pour les professionnels.
- 1 CD de 16 titres.
- 1 clip pour la chanson *Donnez-nous du temps*.
- 4 concerts.
- 1 mosaïque retraçant les images et temps forts du projet en 2 500 photos.

PUBLICS

- Tous les professionnels de la maison de retraite (y compris la direction), les résidents, les bénévoles.



<http://tinyurl.com/MR-Abers>

PRIX ANFH 2013

Catégorie "métiers et compétences
sociales et médico-sociales"
CHU de La Réunion

DAEU métiers de l'hôpital



Éric Smith, aide-soignant au CHU de Saint-Pierre, a le projet de devenir éducateur spécialisé après avoir obtenu son DAEU en mai 2012.



Pour Annick Lambert, assistante administrative, l'obtention du DAEU lui permettra de poursuivre des études de droit.

UN DÉFI PERSONNEL, UN PROJET SOCIAL

Grâce à l'obtention d'un diplôme universitaire pensé sur mesure, six agents de catégorie C du CHU de la Réunion ont accédé à un niveau baccalauréat, leur ouvrant les portes de la poursuite des études.

« *Un défi personnel* ». Ce sont les mots qui reviennent le plus souvent lorsque l'on interroge les nouveaux diplômés : six agents de catégorie C, qui ont reçu en mai 2012 leur DAEU, diplôme d'accès aux études universitaires. Ce diplôme national de niveau IV octroie les mêmes droits que le baccalauréat et ouvre les portes de la poursuite des études.

Les projets vont bon train : pour Éric Smith, ce sera éducateur spécialisé, pour Annick Lambert, le droit, pour Bénédicte Papy une reconversion dans l'administratif... « *Après avoir quitté l'école depuis de nombreuses années, ils ont tous fait preuve d'une formidable détermination, pour aller au bout des deux ans de formation* », explique Édith Chamand, cadre de santé et formatrice, qui a coordonné l'action en 2010. Se défier personnellement, mais aussi effacer un échec scolaire, rejoindre le niveau de ses enfants, poursuivre ses études à l'université, passer des concours de catégorie B, se reconverter... Les motivations des agents s'égrenent au fil des échanges et traduisent les espoirs que revêt l'engagement dans ce DAEU.

UN DAEU SUR MESURE, UNE PREMIÈRE EN FRANCE

C'est autour d'une table réunissant le CHU, l'ANFH, l'université de la Réunion et des formateurs de l'IFSI, que le projet est né. L'idée était de permettre aux agents d'acquérir des compétences de niveau Bac en lien direct avec leur activité professionnelle. « *Ce DAEU, c'est un "bac de la seconde chance"* », explique Emmanuelle Vitte, responsable ingénierie formation à l'université de la Réunion. Ce diplôme, créé en 1994, comporte des options obligatoires (français et anglais) ainsi que des

L'ÉTABLISSEMENT EN CHIFFRES

CHU de la Réunion
→ **1 800** lits
→ **12^e** rang national en termes d'activité
→ **5 450** personnels non médicaux dont **44 %** de catégorie C

Le CHU de la Réunion regroupe, depuis septembre 2012, le centre hospitalier Félix Guyon situé à Saint-Denis, le groupe hospitalier Sud Réunion situé à Saint-Pierre et l'hôpital de Cilaos.

CHU - SITE GHSR

BP 350 - 97448 Saint-Pierre Cedex

Catherine Souprayen,

Responsable formation

tél. : 02 62 35 99 56

catherine.souprayen@chu-reunion.fr



→ **Pierre Berger**,
DRH et directeur du site
de Saint-Pierre.

→ **David Gruson**,
directeur général du CHU.



→ **Emmanuelle Vitte**,
responsable ingénierie formation,
université de La Réunion.

→ **Nadia Ethève**,
cadre de santé intervenante
dans la formation.

options facultatives (droit, histoire géographique...). Pour adapter le contenu pédagogique, les partenaires ont créé un module spécial, "métiers de l'hôpital", soit 80 h sur 240 h, sous la coordination de Stéphane Manin le directeur du service universitaire de formation permanente. *« C'est la particularité et le point fort de cette formation axée sur la culture hospitalière. À l'université, notre travail a été de répondre à ce besoin tout en respectant les exigences de l'arrêté de 1994 »*, précise Emmanuelle Vitte.

Catherine Souprayen, responsable de la formation continue au CHU–site GHSR, a été l'une des chevilles ouvrières de l'action. *« J'ai eu particulièrement à cœur d'accompagner les agents dans leur parcours car c'est un projet complet, impliquant plusieurs partenaires et innovant. La création de ce module "métiers de l'hôpital" est une première en France. »*

C'est un appel à candidatures en interne qui a conduit à sélectionner les six agents de cette première promotion 2010-2012. *« J'ai dû notamment expliquer mes motivations par écrit »*, raconte Nadine Vindeguassalom, aide-soignante depuis huit ans dans le petit hôpital de Cilaos et l'une des nouvelles diplômées. Elle vise à présent la préparation au concours d'entrée à l'école d'infirmière.

UN ENSEIGNEMENT PAR LES PROFESSIONNELS DE L'HÔPITAL

La formation s'est déroulée sur dix mois, incluant l'intervention de plusieurs cadres de santé et professionnels du CHU pour le module "métiers de l'hôpital". Ainsi, Mounir Najafally, juriste et responsable RH sur le site de Saint-Pierre, est intervenu sur les questions de droits : réforme hospitalière, responsabilités, droit des patients... *« C'était un public attentif et motivé, curieux de ces questions »*, confirme-t-il.

Nadia Ethève, cadre de santé à Saint-Pierre, est intervenue quant à elle sur la politique qualité. *« Nous avons demandé à Nadia d'intervenir car elle connaît bien le contexte : aide-soignante durant quinze ans, puis infirmière cinq ans, titulaire d'un DU Qualité, elle est aujourd'hui cadre et peut témoigner de son parcours. Partir du vécu des soignants était important pour être en adéquation avec les besoins des agents »*, explique Édith Chamand. Une attention appréciée par les stagiaires, ajoutée aux autres satisfactions : reprendre des études, se retrouver entre collègues de différents sites de l'île, se repositionner, découvrir l'aspect soins pour les agents administratifs... *« Les intervenants étaient aussi motivants que motivés ! »*, lance Patricia Auberval, aide-soignante.



Nadine Vindeguassalom, aide-soignante à l'hôpital de Cilaos et nouvelle diplômée, envisage de préparer le concours d'entrée à l'école d'infirmière.



« Ce DAEU s'inscrit dans la belle tradition hospitalière d'aide à la promotion sociale. »

« Ce diplôme s'inscrit dans la politique RH de l'établissement, puisqu'il a vocation à permettre aux professionnels qui n'ont pas eu la chance d'arriver à un niveau bac de poursuivre leur carrière, et surtout de mieux s'insérer professionnellement et socialement », exprime Pierre Berger, directeur du site de Saint-Pierre. Un propos relayé par David Gruson, directeur du CHU, qui rappelle : « Le CHU développe des projets innovants en matière d'offre de soins, mais aussi pour ses personnels, avec un projet social ambitieux qui inclut la formation professionnelle des agents peu qualifiés. Ce DAEU s'inscrit dans la belle tradition hospitalière d'aide à la promotion sociale. Et il faut que nous continuons, avec l'ANFH, à être à l'écoute de ces personnes qui aspirent à progresser et font preuve d'une motivation à toute épreuve. Et cette distinction nationale est une belle reconnaissance de la capacité des acteurs réunionnais à innover, c'est un signal fort auquel tous les professionnels sont sensibles ».

DEUX FOIS PLUS D'INSCRIPTION POUR LA 2^e PROMOTION

Les six agents du CHU inscrits ont validé leur DAEU et reçu leur diplôme en mai 2012. Outre ce très bon résultat, le dispositif a été évalué de manière positive. « Les objectifs en termes de connaissance du contexte hospitalier et d'acquisition d'une culture commune ont été atteints », se réjouit Édith Chamand. La cadre de santé a passé le relais à Lucile Gangnant, fin 2012. La deuxième promotion (2013-2014) est sur les bancs de l'université depuis avril 2013, forte de dix-huit candidats en provenance de toutes les structures hospitalières de l'île. ■

PHOTOS

DE GAUCHE À DROITE

Lucile Gangnant
et **Edith Chamand**,

cadres responsables du DAEU.

Véronique Souprayan,

responsable formation
continue du CHU.

L'ACTION EN CHIFFRES

DAEU MÉTIERS DE L'HÔPITAL

11 personnes formées
dont **6** agents du GHSR

230 heures réparties
sur 2 ans (2011-2012)

4 modules

coût : **3 000** euros
par agent

OBJECTIFS

→ Permettre à des agents de la catégorie C de la fonction publique hospitalière un accès à la catégorie B.
→ Favoriser une remise à niveau pour les agents souhaitant accéder à une préparation aux concours de la FPH, à un diplôme universitaire ou à une procédure de validation des acquis pour parvenir à des formations universitaires diplômantes.

CONTENUS

→ Un module spécifique "culture hospitalière" : économie de la santé, droit hospitalier, sciences humaines (70 h, soit une journée par semaine pendant 41 semaines).
→ Trois modules généralistes : français (60 h), informatique (40 h), mathématiques ou anglais (60 h).

PUBLICS

Le dispositif a été proposé aux agents de catégorie C de l'établissement, non titulaires du baccalauréat via un appel à candidature interne. Au total, sept aides-soignants, deux adjoints administratifs, un auxiliaire de puériculture et un salarié du secteur privé ont bénéficié de la formation.



<http://tinyurl.com/chu-grenoble>

CHIFFRES CLÉS

L'ANFH EN CHIFFRES (2012)

2 335

établissements adhérents à l'ANFH pour la gestion du 2,1% - Plan de formation, soit 892 802 agents concernés

545

établissements adhérents à l'ANFH pour la gestion du 0,50%/ 0,75% - DPC médical, soit 54 500 professionnels médicaux (pour l'année 2013)

719 M€

collectés

941 368

départs financés au titre du Plan de formation), soit plus de 27,3 millions d'heures de formation

18 667

études promotionnelles financées

L'ANFH EN BREF

L'ANFH est l'OPCA de la fonction publique hospitalière. L'association est agréée par le ministère en charge de la santé pour collecter et gérer les fonds consacrés au financement du plan de formation (2,1% de la masse salariale), du congé de formation professionnelle (CFP), du congé pour bilan de compétences (BC) et du congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE) (0,2% de la masse salariale) et celui dédié au financement des études promotionnelles (0,6% de la masse salariale). L'OPCA collecte aussi depuis début 2013 les fonds consacrés au financement du développement professionnel continu (DPC) médical (0,75% et 0,5% de la masse salariale). Animés par trois valeurs structurantes, paritarisme, solidarité et proximité, plus de 1 000 administrateurs bénévoles et 26 délégations régionales œuvrent depuis 1974 pour l'égalité d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie et le développement des compétences des agents employés par les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics.

LES GRANDES MISSIONS DE L'ANFH

→ **Collecte et gestion des fonds de formation** des agents de la FPH :

- Plan de formation : 2,1% de la masse salariale ;
- CFP, VAE, BC : 0,2% de la masse salariale ;
- Études promotionnelles : 0,6% de la masse salariale ;
- Formation continue des travailleurs handicapés des ESAT : 4,8% de la masse salariale des personnes accueillies par les ESAT ;
- DPC médical : 0,75% et 0,5% de la masse salariale médicale.

→ **Informations et conseils des établissements** et de leurs agents.

→ **Développement de la formation** en organisant des actions de formation nationales et régionales, en proposant des outils méthodologiques, dans le domaine de l'ingénierie pédagogique, de la gestion de la formation et des compétences.

En savoir plus : www.anfh.fr

LES TROIS VALEURS DE L'ANFH

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

PARITARISME

CHIFFRES CLÉS



Avec 26 délégations régionales, l'ANFH est présente sur tout le territoire.

▲ Établissements adhérents à l'ANFH
(cotisation Plan de formation – 2,1 %)

👥 Nombre d'agents de la fonction publique hospitalière concernés par les prestations de l'ANFH
(Plan de formation – 2,1 %)

(Chiffres 2012)

FRANCE
2 343 ▲
873 129 👥

ALPES
96 ▲
40 315 👥

ALSACE
67 ▲
30 433 👥

AQUITAINE
141 ▲
49 193 👥

AUVERGNE
109 ▲
26 346 👥

BASSE-NORMANDIE
78 ▲
26 872 👥

BOURGOGNE
124 ▲
32 784 👥

BRETAGNE
120 ▲
55 396 👥

CENTRE
138 ▲
38 853 👥

CHAMPAGNE-ARDENNE
68 ▲
23 687 👥

CORSE
7 ▲
4 188 👥

FRANCHE-COMTÉ
53 ▲
21 425 👥

GUYANE
3 ▲
2 417 👥

HAUTE-NORMANDIE
77 ▲
32 084 👥

ÎLE-DE-FRANCE
130 ▲
70 650 👥

LANGUEDOC-ROUSSILLON
95 ▲
36 512 👥

LIMOUSIN
74 ▲
18 910 👥

LORRAINE
100 ▲
37 956 👥

MARTINIQUE
15 ▲
7 585 👥

MIDI-PYRÉNÉES
112 ▲
41 286 👥

NORD-PAS-DE-CALAIS
95 ▲
52 004 👥

OCÉAN INDIEN
8 ▲
10 134 👥

PAYS DE LA LOIRE
181 ▲
54 237 👥

PICARDIE
87 ▲
33 947 👥

POITOU-CHARENTES
90 ▲
30 954 👥

PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR
145 ▲
64 029 👥

RHÔNE
122 ▲
50 109 👥

ANFH (SIÈGE)

Service communication

265, rue de Charenton

75012 Paris

Tél. : 01 44 75 68 69

communication@anfh.fr

www.anfh.fr