

Continuer à se former : pourquoi et comment ?

Agents titulaires et contractuels, médicaux et non médicaux, jeunes diplômés ou hospitaliers expérimentés : tout le monde est concerné par la formation et le développement professionnel continu. En 2023, le CHRU de Nancy a organisé 9 867 départs en formation pour ses agents, soit 25 % de plus qu'en 2022. Alain VIAUX et François HORN, respectivement directeur et responsable de la formation continue, en sont convaincus : rendre la formation accessible au plus grand nombre passe d'abord par la juste information de tous et toutes.

L'importance de la formation tout au long de la vie professionnelle

Notre système de santé doit relever de nombreux défis : accroissement des maladies chroniques, précarisation et vieillissement de la population, essor du patient partenaire de ses soins, transformation numérique, difficultés de la démographie médicale et paramédicale, enjeux du développement durable... La formation continue est l'un des principaux leviers pour aider la communauté hospitalière à s'y préparer.

Pour les professionnels hospitaliers, la formation continue vise le maintien, le renforcement et l'acquisition de connaissances et de compétences. Elle leur permet d'exercer efficacement et en toute sécurité leurs fonctions, et d'être reconnus et valorisés dans leurs missions. Christelle et Cécile sont agents des services hospitaliers (ASH) : « *Nous intervenons dans le laboratoire de sécurité de niveau 3 en microbiologie, où sont manipulés des bactéries et des virus dits hautement pathogènes. Les déchets générés par les analyses sont potentiellement infectieux et doivent être autoclavés avant leur sortie. L'utilisation de l'autoclave requiert une formation spécifique initiale et des formations tous les deux ans pour maintenir l'habilitation. Cet équipement sous pression peut présenter des risques en cas de mauvaise utilisation : explosion et projection d'éclats, brûlure, contamination. La formation que nous avons reçue nous a permis de développer nos connaissances et compétences. Notre savoir-faire est reconnu au sein du laboratoire.* »

La formation continue favorise également le développement professionnel et personnel, et facilite la mise en œuvre des souhaits d'évolution. Jean-Christophe, aide-soignant en chirurgie vasculaire endoluminale : « *J'ai commencé à l'hôpital en tant qu'ASH. J'ai voulu avoir de nouvelles responsabilités et être davantage au contact des patients. Le CHRU a validé le financement de ma formation d'aide-soignant. J'ai pu suivre le cursus de onze mois à l'IFAS, tout en continuant à percevoir ma paie. Ça m'a aidé à être plus serein et impliqué dans cette formation très enrichissante.* »

Pour le CHRU de Nancy, la politique de formation continue doit contribuer à anticiper les évolutions des métiers, faciliter la mise en œuvre des nouveaux modes d'organisation, répondre aux exigences réglementaires et développer son attractivité en termes de fidélisation et de recrutement de nouveaux agents.

Pour les patients et les usagers, c'est la somme de toutes les actions de formation individuelle réalisées à l'échelle de l'hôpital qui contribue à l'amélioration globale des services qui leurs sont rendus.

Identifier les besoins individuels et collectifs

L'entretien annuel de formation est organisé dans la continuité de l'entretien individuel d'évaluation. Il vise tout d'abord à faire un point sur les formations suivies l'année précédente, ce qu'elles ont apporté dans les pratiques et pour l'activité du service.

L'agent et le cadre échangent ensuite sur les nouveaux besoins de formation nécessaires aux missions et identifient les

actions correspondantes proposées en interne au CHRU. Pour les besoins très spécifiques, une première recherche de formation extérieure peut être menée. L'entretien sert également à construire son projet professionnel et à identifier les formations qui s'y rapportent. Enfin, c'est l'occasion de présenter ses éventuels souhaits personnels d'évolution (grade, lieu d'exercice, métier) ou les contraintes personnelles et physiques (aptitude) qui s'imposent à soi, pour définir le parcours de formation adapté.

Le compte-rendu de l'entretien est transmis pour relecture et ajout d'observations si nécessaire, puis intégré au dossier administratif de l'agent. Toute demande exprimée en dehors de cet entretien n'est pas priorisée.

Les assistantes et assistants de formation centralisent les demandes et s'assurent de leur adéquation avec les besoins et les objectifs fixés en entretien. Car à l'origine d'une demande, d'un souhait, il doit toujours y avoir un besoin exprimé de façon très concrète : améliorer la qualité d'une prise en charge, développer une nouvelle compétence en vue d'une réorganisation de l'activité, etc. L'équipe de la direction de la formation continue peut aider à clarifier ces besoins afin de mieux orienter les demandes.

DOSSIER
Formation
continue

Diplôme ou études promotionnelles

Je remplis le dossier de demande de financement et le retourne à la direction de la formation continue, avant le 1^{er} septembre 2024.

Comment faire une demande de formation ?

Outils et formulaire sur votre intranet.

Formation institutionnelle repérée dans l'offre CHRU

Je demande à mon encadrement de m'inscrire sur

Anfh Gesform Evolution

Congrès ou formations individuelles hors offre CHRU

Je réalise la demande directement sur

 **FORMIDable**

(si besoin, je sollicite mon encadrement pour me guider).

Une offre riche et adaptée

La politique de formation continue de la fonction publique hospitalière est élaborée localement, régionalement et nationalement, en concertation avec les partenaires sociaux. En tant qu'établissement support du GHT Hôpitaux Sud Lorraine, le CHRU de Nancy a conçu une offre de formation évolutive et coordonnée qui tient compte des besoins complémentaires spécifiques de chaque membre du groupement.

Au CHRU de Nancy, les programmes de formation sont présentés sous huit grandes thématiques : l'accueil et la prise en charge du patient, les techniques d'exercices professionnels (soins, habilitations), la prévention, sécurité et santé au travail, la gestion des risques et vigilances sanitaires, la législation, le management de projet et d'équipe, bureautique et logiciels, et l'accompagnement des stagiaires et des apprentis.

Certains des programmes sont conçus et animés par des professionnels du CHRU comme la sophrologie, l'hypnose ou la sécurité incendie. C'est une véritable force pour l'établissement. Les autres sont achetés à des organismes extérieurs. Tous doivent respecter des critères réglementaires et de qualité comme la certification Qualiopi.

Le CHRU de Nancy a fait le choix d'adhérer à l'ANFH (Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier) comme la quasi-totalité des hôpitaux lorrains. Il gère ainsi librement ses programmes tout en bénéficiant des services et des outils de l'ANFH tel que *Gesform Evolution*. Bientôt, une nouvelle application facilitera l'accès des services numériques de la formation continue pour tous les agents, en complémentarité de l'outil *Formidable*.

La cotisation annuelle à l'ANFH représente 2,1 % de la masse salariale du CHRU. Grâce à une organisation efficace, l'établissement parvient à réinvestir l'ensemble de sa cotisation dans les départs en formation de ses professionnels.

En parallèle, le CHRU de Nancy verse des cotisations obligatoires de l'ordre de 0,8 % de sa masse salariale. Ces fonds mutualisés visent le soutien des dispositifs individuels de formation tels que les validations des acquis de l'expérience (VAE) et les bilans de compétences.



FOCUS

Prévenir les douleurs musculaires et articulaires

Échauffement, postures, techniques pratiques : des gestes ergonomiques et préventifs contribuent à réduire les risques d'usure corporelle et de blessures liées à l'activité professionnelle. Un parcours de formation personnalisé ouvert depuis mars 2024 à tous les agents du CHRU de Nancy, vise l'apprentissage de ces gestes.

Ayant constaté chez ses équipes un taux élevé de troubles musculo-squelettiques, le pôle cardio-médico-chirurgical avait initié cette démarche dans le cadre de son enveloppe budgétaire innovation et qualité de vie et des conditions de travail.

Infos et inscription

Un maximum de départs en formation pour un maximum de professionnels

Il s'agit de trouver un juste équilibre pour éviter qu'une même demande de formation soit refusée année après année. Adaptation à l'emploi, formation par l'apprentissage, préparation aux examens et concours de promotion interne, obtention de diplômes ou de certifications, VAE... les programmes proposés sont très variés en termes d'objectifs, de parcours, de format, de durée ou de coût. De 600 euros pour un congrès à plus de 100 000 euros pour évoluer d'aide-soignant·e à infirmier·e, les écarts peuvent être impressionnants.

Pour optimiser les coûts liés aux formations extérieures, la direction de la formation continue peut, par exemple, étudier la possibilité de faire

venir le formateur sur place si une même demande a été exprimée par plusieurs agents. L'ouverture de la session à l'ensemble des personnels du GHT est aussi l'occasion pour les participants de rencontrer des professionnels d'autres services et d'autres établissements.

Il est également demandé à chacun de rester vigilant sur les frais liés à ses départs : penser à utiliser sa carte de réduction SNCF, éviter une nuitée d'hôtel, etc. À l'échelle du CHRU de Nancy, les petites économies se transforment en actions de formation possibles pour d'autres.

Les départs en formation certifiante ou diplômante représentent un investissement particulier aussi bien en temps - le CHRU de Nancy libère l'agent sur son temps de travail - qu'en budget. Les souhaits sont donc examinés par des commissions spécifiques. Comment faire pencher la balance vers un avis favorable ? Il existe une part de négociation possible avec son encadrement en proposant par exemple, de faire jusqu'à 50 % de la formation sur son temps personnel - dans

la limite de 80 heures par an - tout en restant couvert à 100 % côté protection sociale. Dans tous les cas, il est crucial de s'assurer de sa propre motivation et de sa capacité à suivre jusqu'au bout la formation, car un abandon en cours de route est un échec à tous les niveaux.

La nécessité de service reste la principale contrainte à prendre en compte dans l'acceptation d'un départ en formation. Le niveau d'absentéisme, des postes non pourvus, la mise en œuvre d'un projet structurant, une situation sanitaire en tension ou exceptionnelle : autant de contextes qui ne favorisent pas les départs ou qui conduisent à leur annulation. Les cadres et responsables d'équipe doivent tout au long de l'année composer avec ces variables pour garantir la continuité de l'activité hospitalière, tout en atteignant les objectifs individuels et collectifs de formation.

« Les petites économies se transforment en actions de formation possibles pour d'autres. »



Alice, infirmière
(service d'accueil des urgences)

« La formation SMUR qui combine théorie et pratique, m'a permis de perfectionner mes compétences dans divers domaines : intervention sur le terrain et pathologies courantes rencontrées, manipulation du matériel médical, connaissance des véhicules d'urgence... Les formateurs infirmiers référents exercent au sein de notre service et sont donc parfaitement familiers avec notre environnement de travail. Cela a facilité l'acquisition des nouvelles connaissances. En nous aidant à développer notre capacité à anticiper et à nous adapter à différentes situations, cette préparation offre un sentiment de sécurité et de confort dans notre pratique quotidienne ».

Solène, médecin
(neurologie)

« Depuis ma nomination comme co-cheffe de service, j'ai suivi deux formations sur le management organisationnel, l'accompagnement au changement et la gestion d'équipe. Les participants étaient à la fois des professionnels médicaux et non médicaux, une mixité bienvenue pour croiser les regards et les expériences. Les contenus proposés sont très structurants, j'ai acquis des bases solides pour améliorer mes pratiques de communication et favoriser l'implication des équipes dans les projets. Cela a été une aide précieuse dans ma prise de poste aux responsabilités grandissantes, toujours au service du patient. »

Delphine, secrétaire
(service d'accompagnement professionnel et social)

« Excel est un logiciel aux multiples fonctionnalités parfois très poussées. J'avais de légères bases mais je ne souhaitais pas suivre une formation qui aurait passé en revue l'ensemble des options du logiciel, alors que je n'en utilise qu'une partie. Le programme du CHRU comprend de nombreux cas pratiques, j'ai pu travailler sur mes besoins spécifiques. »

APPEL

Recherche deux formateurs / formatrices
OMEGA

La formation OMEGA a pour objectif d'apprendre à gérer de façon sécuritaire, l'agressivité verbale et/ou physique d'un interlocuteur en étant capable d'identifier une situation à risque, d'adopter une communication verbale, non verbale et une stratégie psychologique efficaces, et d'utiliser des techniques d'esquive et d'immobilisation. Afin de proposer davantage de sessions, deux nouveaux professionnels (tous métiers et statuts confondus) sont recherchés au CHRU de Nancy pour suivre la formation de formateur / formatrice OMEGA.

Candidature avant le 30 juin 2024.
Renseignements : n.charton@chru-nancy.fr

La direction
de la formation continue

Accueil : 03 83 85 18 81, du lundi au vendredi de 8h à 17h
formation.continue@chru-nancy.fr

