



PROJET >>

Stratégie de la

Formation continue AP-HP

Bureau de la CME  
23 avril 2024



# Plan d'actions : développement des compétences

A la suite de l'audit mené en 2023, un plan d'actions a été défini sur l'ensemble de la thématique **formation continue**, réunis au sein de 4 axes :

- 1. La redéfinition d'une organisation**
- 2. La conception d'une politique de formation**
- 3. La modernisation du système d'information**
- 4. Une ambition renouvelée pour les personnels médicaux**

Le suivi de ce plan d'actions s'effectue au sein du COFIL développement des compétences, qui réunit toutes les 6 semaines : DRH, DAM, CFDC, GHU, DGA.

Plan d'actions

## Gouvernance du projet de réorganisation de la formation continue

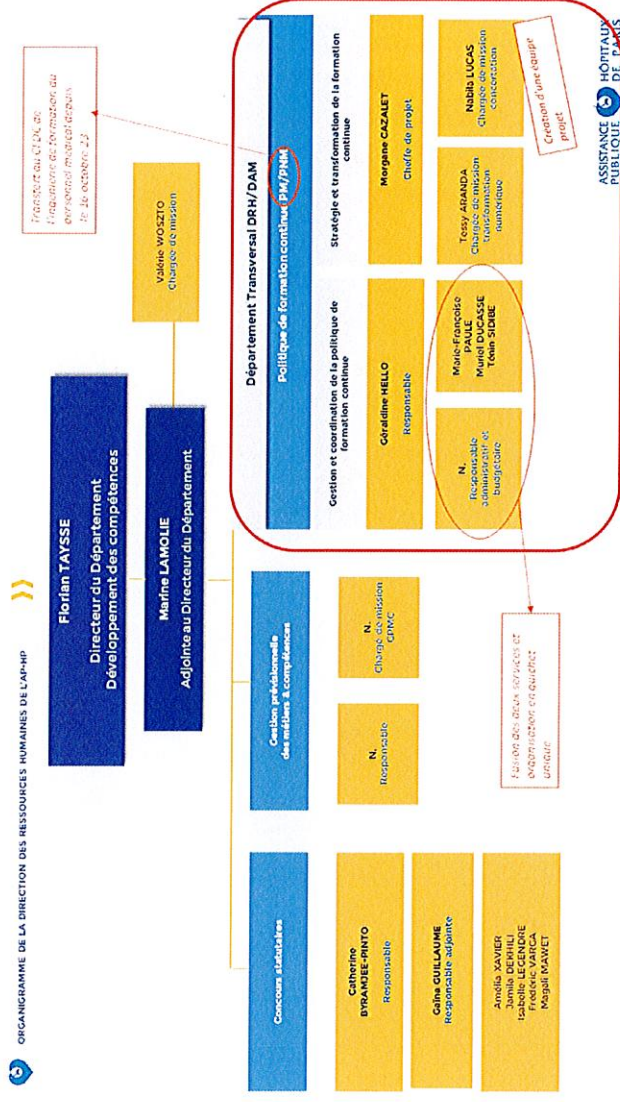
Activité	COFIL développement des compétences	Département développement des compétences DAM DRH	CFDC	Département attractivité & pilotage RH
Ingénierie et mise en œuvre de la formation continue PNM & PM (dont formations DPC)	Sponsor	Consulté	Responsable	
Définition des orientations pluriannuelles	Sponsor	Responsable (équipe projet dédiée)	Consulté	
Modernisation du SIRH formation	Sponsor	Consulté	Consulté	Responsable
Restructuration des services en charge de la formation PM & PNM	Sponsor	Responsable	Consulté	Consulté



## Redéfinition de l'organisation de la formation continue à l'AP-HP >>



# La refonte des organisations de la DRH et du CFDC

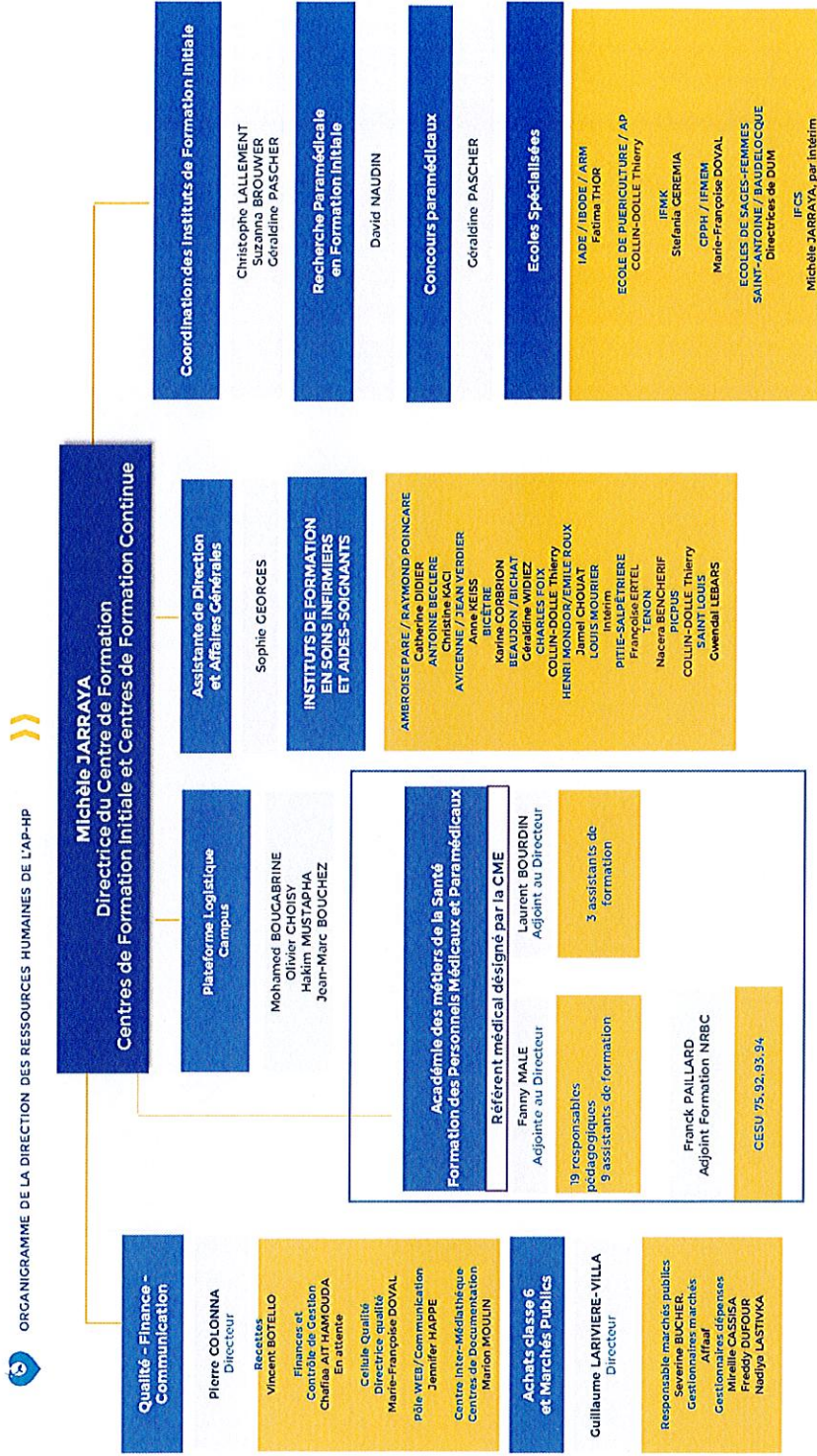


## Plan d'actions

- Création d'un département développement des compétences à double rattachement DAM/DRH ;
- Réorganisation des services de ce département pour créer une logique de guichet pour les GHU;
- Réorganisation du SIRH avec une logique thématique et intégration du pôle numérique du CFDC dans l'équipe en charge du pilotage SIRH
- Création d'une équipe projet pour mener à bien les orientations 2024 et refonte de l'équipe en charge de la GPEC



# La refonte des organisations de la DRH et du CFDC



Transfert de l'ingénierie pédagogique PM au CFDC ;



## Conception d'une politique de formation continue





Plusieurs chantiers ont été initiés en matière de développement des compétences ces derniers mois



### **Dans le cadre de la mise en œuvre des 30 Leviers :**

- Extension de la prime tutorat aux services hors soin : au-delà de l'aspect pécunier, cette extension emporte plusieurs actions (création d'une formation dédiée, création des documents associés comme la fiche mission) ;
- Création du label service apprenant ;
- Conception d'une politique en matière d'apprentissage ;
- Dynamisation de l'offre de formation dédiée aux managers de l'AP-HP : dynamisation de la formation des chefs de service, accompagnement des binômes cadres/chefs de service, refonte en cours de l'EMAMH

### **A venir :**

- La formalisation de « l'académie des métiers de l'AP-HP » qui regroupera l'ensemble des centres de formation continue du CFDC dédiés aux professionnels des filières techniques, administratives et logistiques ;
- Le déploiement des écoles thématiques en fonction de l'évaluation qui sera faite de l'école RH (regroupe l'ensemble des formations destinées aux professionnels des RH) ;
- L'ouverture des formations de l'AP-HP vers l'extérieur, utilisation format DPC
- La diversification des formats de formation



## Dernier objectif : proposition des axes pluriannuels thématiques de développement des compétences en septembre 2024



- L'AP-HP n'a plus, depuis 2019, de stratégie pluriannuelle en matière de développement des compétences. L'objectif est de définir, en septembre 2024, les 10 grandes orientations thématiques en matière de développement des compétences pour orienter les actions de formation que l'AP-HP mettra en œuvre sur 2025 - 2027.
- La définition de ces orientations repose sur 3 piliers :
  - Stratégie nationale ;
  - Stratégie AP-HP existante ;
  - Concertation & recueils des besoins

Ce travail s'effectue en lien avec la mise en place progressive au niveau national de la certification périodique des professionnels de santé concernés (les 7 professions à ordre) qui doit permettre l'amélioration des compétences et des connaissances et contribuer au renforcement de la qualité et de la relation avec les patients.

- Phase de concertation qui concerne l'ensemble des professionnels de l'AP-HP. Elle est menée de février à juillet 2024 par une équipe projet composée de représentants du CFDC, du GHU Nord, du GHU de Saclay de la DAM et de la DRH AP-HP. Elle rend compte régulièrement au COPIL développement des compétences précédemment évoqué.





## La phase de concertation et de construction des orientations pluriannuelles : février à juillet 2024



- La concertation prend appui sur trois axes :
  - **Une étude quantitative, via un questionnaire** à destination des 100 000 professionnels de l'AP-HP. Un **GHU PILOTE** : Saclay → accompagner le déploiement du questionnaire, aller vers les agents, animer des temps d'explication, etc.
  - **Une étude qualitative** : via des focus groupes, des interviews avec des agents, des animations sur site (jour et nuit), des supports donnés aux agents pour qu'ils puissent s'exprimer, etc. Focus sur la filière logistique, les auxiliaires puéricultrices et les ouvriers. Un **GHU PILOTE** : Nord.
  - **Des ateliers thématiques avec des encadrants (proximité, supérieurs, directeurs) et des médecins : 10 familles métiers.**
  
- Les DRH, DAM et CGS seront sollicités deux fois, fin avril et début juillet
  - La 1<sup>ère</sup> fois pour faire un premier tri sur l'ensemble des données qui seront remontées des différents axes de concertation ;
  - La seconde fois pour valider les propositions d'orientations
  - **Entre les deux (mai & juin), les pistes d'orientations seront affinées par l'équipe projet avec l'appui d'experts métiers et en collaboration avec la sous-commission ad hoc de la CME pour le PM.**



# 3

## Modernisation du SIRH





## La refonte des SIRH dédiés à la formation continue



Plusieurs orientations ont été retenues pour gagner en efficacité et en cohérence de manière à répondre aux problématiques d'un SIRH aujourd'hui éclaté entre plusieurs solutions internes et externes ce qui ne permet pas le pilotage de la formation continue :

### 1. Actions sur la gestion des formations :

- Rédaction d'un cahier des charges pour acquérir une solution de gestion de la formation (**catalogue de formation, inscriptions, gestion des aides financières**). Sans connaître le résultat de l'appel d'offres, l'attendu est une simplification : les plateformes web 54, web 61 (**qui héberge la plateforme des aides financières**) et l'application HR Formation seraient remplacées par une seule solution.

### 2. Structuration de l'utilisation de la plateforme Formaphp :

- Forte attente de médecins et de cadres pour une plateforme hébergeant des contenus e-learning ;
- La plateforme est une sorte de Moodle amélioré, qui peut héberger du contenu mais aussi structurer des parcours de formation, suivre la participation, héberger les évaluations, etc.
- La gouvernance et l'utilisation de la plateforme ont donc été intégrées au travail sur la stratégie pluriannuelle ;



## Focus sur la réflexion engagée sur la réforme de la FMC incluant les aides à la recherche et à la mobilité

Une orientation stratégique reprise dans le levier 5 des 30 leviers:

Formation Médicale Continue : attractivité et fidélisation des carrières médicales

Attractivité carrières HU : aide à la mobilité



## Le dispositif actuel d'aide à la formation



- Un budget annuel de 2,3 M€
- 1,45 M€ destinés à la prise en charge des dépenses d'abonnement aux revues scientifiques
- 850.000 € destinés à la formation du PM
  - 940 bénéficiaires en 2022 (45% PH / 25% contractuels / 10% HU séniors / 20% assistants - CCA) / 850 professionnels en moyenne
  - 3 catégories de dépenses prises en charge
    - Remboursements de congrès
    - Remboursements de formations diplômantes
    - Aides à la mobilité (environ 250.000 €)
- Des investissements « indirects »  
Offre de formation managériale , offre formation du CFDC, EMAMH



## Les dispositifs de soutien à la recherche des juniors



Ces dispositifs, assumés par l'AP-HP ou l'ARS, sont destinés à soutenir les projets de recherche des juniors.

Lorsqu'ils se traduisent par une mobilité dans un autre établissement que l'AP-HP en France ou à l'étranger, contribuent à répondre à l'exigence de mobilité d'un an nécessaire pour accéder au statut de PU-PH.

### Concours de la médaille / année médaille

- 700 000€ annuels
- Maximum 20 lauréats
- Maintien de la rémunération de l'interne (30 à 33 k€/an)
- Projet de recherche dans un service de l'AP-HP / un an à la fin du DES

### La bourse du FERCM

- Association émanation de l'intersyndicat des médecins qui en assure le comité scientifique / secrétariat géré par le service FMC DRH-DAM
- 200 000€ de dotation répartis en bourses de 14.000€
- Cible : Assistants / CCA + internes
- Réalisation d'un travail de recherche dans un service de l'AP-HP ou labo associé

### Année recherche de l'ARS

- En cours d'internat (à partir de la deuxième année et jusqu'à un an après la fin de l'internat)
- Financement d'un master 2 ou début PhD
- Commission interrégionale de sélection / Environ 100 lauréats toutes disciplines confondues
- 27 k€ annuel



## Les dispositifs hors DRH/DAM liés à la recherche



### **BOURSE EUHA**

- Population séniors
- 1 lauréat
- 6 mois de financement pour un travail de recherche dans un établissement de l'alliance
- Mise en place 2023

PANORMA DE  
L'EXISTANT

### **AAP Temps médical protégé (DRCI)**

- Population séniors (PH)
- Mise en œuvre de projets de recherche dans les service de l'AP-HP
- Ouvert à la mobilité internationale si lié au projet du service

### **Contrats d'interface**

### **Intéressement recherche**



## Aides existantes à la mobilité



### Bourses mobilité gérées par le service de la FMC (DRH-DAM)

- Concerne des séniors
- 10 000 € annuels maximum pour une durée d'un an maximum  
Conçu comme un complément de financement
- 20 bénéficiaires annuels en moyenne
- Commission d'attribution  
Représentants de la commission formation de la CME mais pas de l'Université  
Projet de recherche + lettre de soutien + validation chef de service et CHU  
Pas de sélection





# Objectifs d'évolution des aides à la formation

1. Analyse des abonnements : GT DAM-CME, échéance juin 24

2. Demande et Attribution des aides :

## — Constats

Plateforme de dépôt HS, une adresse e-mail de secours peu fonctionnelle, absence de lisibilité de l'état d'avancement de la gestion des demandes.

NB : Depuis le début 2024, le retard dans la gestion des dossiers a été apuré ; les nouveaux dossiers sont désormais traités en temps réel.

Modalités et montants :

Plafonds homogènes, gestion administrative essentiellement, pas de stratégie  
Remboursements a posteriori

## — Lancement de la nouvelle plateforme:

Dans le cadre préparation du lancement de la consultation pour la nouvelle plateforme, points à travailler:

- L'organisation : la gestion centralisée vs une décentralisation de certains process
- Les modalités d'attribution : circuit de validation, avis demandés, information aux différentes étapes;
- Montants

..

Lancement du groupe de travail DAM-CME-DAM GHU représentants CMEEL dès avril 2024 pour proposer des arbitrages avec objectif de finalisation du cahier des charges intégrant ces arbitrages pour juin 2024



## Favoriser la mobilité HU

### >> Amorçage des carrières

Repositionner l'année « médaille » destinée aux internes en l'ouvrant à la mobilité.

Recentrer le FERCM sur les jeunes séniors dans une perspective d'insertion dans la carrière HU ?

### • Favoriser la mobilité des futurs PU-PH

Travail collaboratif avec les doyens

Cible : MCU, PHU, PH, n'ayant pas encore validé leur mobilité

Consultation des différentes parties prenantes achevée

- Doyens (Comité de coordination de l'enseignement médical)
- CNU Santé
- Nouvelle Commission parcours professionnels et carrière de la CME

Pistes envisagées

Maintien de salaire U & H

Bourse « AP-HP » :

10 bourses/an de 30.000 euros ?

Critères de candidature, AAP, Jury hospitalo-Universitaire,

### • Objectif finalisation juin 2024 avec présentation directoire et CME