



30 leviers pour agir ensemble

Levier 3 – label service apprenant

CME 13 février 2024

Janvier 2024



Rappel des engagements 30 leviers

► Les services de l'AP-HP, lieux d'excellence clinique et de recherche, doivent **devenir de véritables environnements de formation** :

- À compter de juin 2023, tous les services seront tenus d'organiser des **temps de formation interne, communs aux équipes médicale et paramédicale**, à raison d'une heure par mois minimum.
- Au-delà, un **label « service apprenant »** sera créé en juin 2023. Il permettra aux services particulièrement performants voire innovants dans la formation interne de leurs professionnels médicaux et paramédicaux, d'accéder à une reconnaissance institutionnelle et de bénéficier d'une mise en valeur auprès des jeunes professionnels. À terme, notre objectif est que l'ensemble des services de l'AP-HP soient labellisés.
- Cette dynamique s'étendra aux autres environnements de travail de l'AP-HP (services non cliniques, directions fonctionnelles, etc.), dans des conditions qui seront précisées au premier semestre 2023.

Le label doit pouvoir s'appliquer en priorité aux services de soin, mais aussi à l'ensemble des services hors soin.

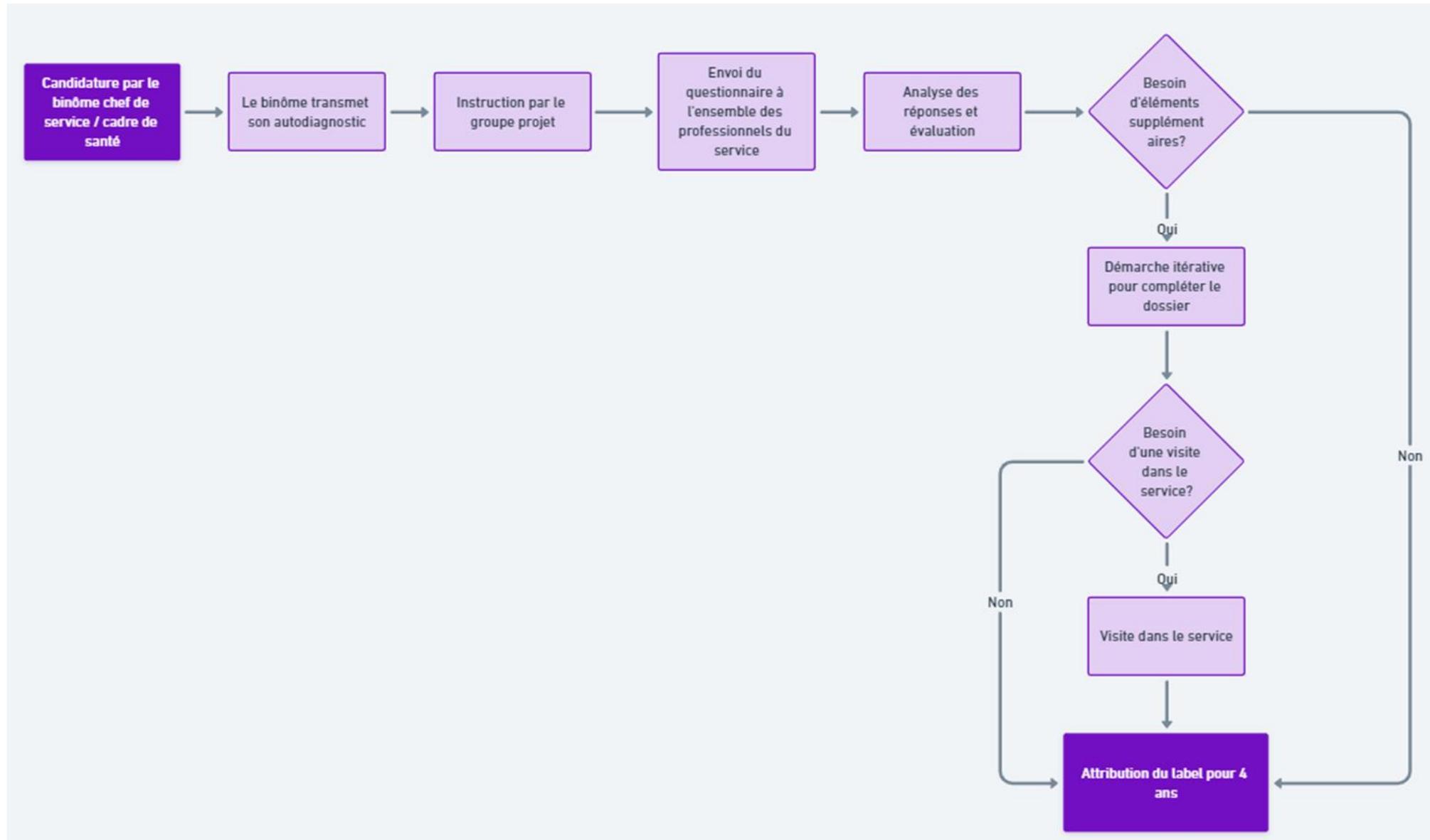


3 enjeux

- **Attractivité & fidélisation au sein des services : la capacité à progresser dans ses connaissances et compétences est un facteur d'attractivité majeur ; le label permettra d'ailleurs aux services de bénéficier d'une reconnaissance institutionnelle et d'une mise en valeur auprès des jeunes professionnels (offres d'emploi, offres de stage)**
- **Articulation avec la certification périodique des professionnels de santé : possibilité d'alimenter l'historique des formations, ce qui passe par une forme de traçabilité accrue**
- **Mobilisation la plus large possible à travers un label, instrument qui valorise l'engagement des services et crée une dynamique à l'échelle de l'institution, à l'image du label *Hospitalité***



Circuit de labellisation inspiré du label *Hospitalité*





Le référentiel proposé comprend une partie « objective » et une partie subjective fondée sur un questionnaire

Thème	N°	Critères objectifs	Pondération
Mobilisation du service	1	Dépôt du dossier de candidature par le binôme cadre/chef de service avec pièces nécessaires	5
Intégration	2	Un parcours d'intégration / formation individualisé a été formalisé (30 leviers) pour les nouveaux professionnels et les étudiants paramédicaux Il permet de faire un état des lieux des compétences et connaissances dès les premiers jours et séquence dans le temps l'acquisition des connaissances, gestes techniques et appréhension des logiciels métiers, en fonction des spécificités du service	5
	3	Le parcours est jalonné d'échanges / entretiens fréquents et formalisés pour mesurer les acquis	2
	4	Le parcours d'intégration des nouveaux professionnels et des étudiants est placé sous la responsabilité d'un tuteur formé	2
	5	Ce tuteur bénéficie de temps dédiés à la pédagogie	2

Certains critères (couleur or) constituent des incontournables et sont donc éliminatoires si inexistants.



Le référentiel est en l'état composé de 21 critères

À chaque critère objectif correspond un critère subjectif intégré dans un questionnaire destiné aux professionnels et stagiaires du service

Général / vie du service

Thème	N°	Critères objectifs	Pondération
Général / vie du service	6	Une cartographie des compétences attendues pour les postes du service a été réalisée et est à jour	2
	7	Les ressources, notamment pédagogiques, sont accessibles à tous les professionnels du service	2
	8	Les personnes ressources sont identifiées et leurs coordonnées disponibles aisément	2
	9	Des temps de formation sont sanctuarisés pour les PNM : la durée mensuelle cumulée est <u>d'environ une 1h</u>	5
	10	Des temps de formation sont sanctuarisés pour les PNM : la durée mensuelle cumulée est <u>supérieure à 1h</u>	3
	11	Des temps de formation sont ouverts à l'ensemble des professionnels du service (PNM/PM), y compris les stagiaires	2
	12	Des temps de formation sont animés par les médecins du service	5
	13	Des temps de formation sont animés par des professionnels non médicaux experts. Ex : professionnels qui ont suivi une formation spécifique (DU, master, etc.)	2
	14	Certains temps de formation sont suivis en commun PNM/PM	2
	15	Les temps de formation sont organisés pour permettre aux professionnels de jour et de nuit d'avoir accès aux formations	2
	16	Ces temps de formation sont suivis par une majorité de professionnels (>50%), y compris par les étudiants et les personnels de nuit. Cette proportion est appréciée sur l'ensemble du collectif PNM	2
	17	Ces temps de formation font l'objet d'évaluations sur l'acquisition des compétences : avant/après la formation	2
	18	Ces temps de formation font l'objet d'évaluations sur la satisfaction des agents	2
	19	Le service s'est doté d'un système de traçabilité de ses actions de formation	3
	20	Lien avec le service formation : transmission de la fiche pédagogique et des émargements au service formation	2
	21	Chaque année, les entretiens de formation sont menés avec tous les PNM du service. Ils permettent de faire un point sur les formations de l'année et de définir les besoins de formation	5



Le référentiel est en l'état composé de 21 critères

Thème	N°	Critères objectifs	Pondération
Ingénierie pédagogique et innovation	22	Votre service déploie-t-il des modalités pédagogiques diversifiées, en fonction des thèmes et des publics ciblés (ex : simulation, serious games, chambres des erreurs, etc) ?	3
		Ces modalités pédagogiques sont-elles efficaces du point de vue de la réalité des apprentissages et de la satisfaction des professionnels ?	2

3 points : très important 2 points : important 0 : critère non rempli 5 points : critère éliminatoire		Critère éliminatoire
		Critère facultatif



Comment informer et valoriser ?

- 1. Partage de la documentation en ligne (intranet) :**
référentiel/dossier candidat, boîte à outils avec les actions déjà mises en place et qui fonctionnent, modèle de fiche pédagogique, modèle de feuille d'émargement, personnes ressources ;
- 2. Mise en valeur auprès des jeunes professionnels :** logo et donc affichage sur les offres d'emploi, les offres de stage et le site internet ;
- 3. Reconnaître institutionnellement :**
 - Passeport formation ;
 - Formalisation de l'attribution du label : cérémonie ;
 - Formalisation du label lui-même : logo, affichage dans le service ;



Quels indicateurs de suivi ?

- 1. Suivi des formations enregistrées dans HR : nombre de formations, nombre de participants, durées, etc.**
- 2. Suivi du nombre de candidatures au label ;**
- 3. Suivi du nombre de services labellisés.**



Quelle gouvernance ?

- **Un comité de pilotage** : suivre le déploiement du label, adapter son référentiel, etc.
- **Des comités de sélection** : constituer de petits groupes constitués de 3 à 4 professionnels pour examiner les dossiers déposés. L'idée est que les professionnels qui composent ces comités soient d'univers différents (responsables formation, cadres d'unités, médecins, DRH, etc.)