

## Conseil stratégique de la formation AP-HP

Notre système de santé est en pleine transformation : conçu à partir des ordonnances de 1958 créant les CHU, il a été prévu pour prendre en charge des maladies aiguës. La prégnance croissante des maladies chroniques, du développement de l'ambulatoire, du parcours de soins et le poids des affections de longue durée (qui représentent 60% des dépenses de l'Assurance maladie), justifient des évolutions profondes.

Les démarches de retour à l'équilibre exercent une pression très forte : comment, dans ces conditions, concilier performance, qualité des soins et qualité des conditions de travail ? Des contradictions peuvent exister, si par exemple les diminutions d'effectifs viennent au secours des recherches d'économies dans une vision exclusivement « court-termiste », au risque de pénaliser à la fois la qualité du présent et la faisabilité de l'activité future.

Toute approche économique est nécessairement globale : elle inclut la prise en compte des externalités négatives (l'augmentation des événements indésirables liés aux soins ou de l'absentéisme par exemple) et des externalités positives (comme la créativité et l'innovation, la motivation au travail, les coopérations...).

Dans les établissements de santé, ces démarches globales de performance ne sont possibles qu'avec une implication forte des soignants, et en particulier de la communauté médicale. Les établissements de santé doivent pouvoir s'adapter à un contexte démographique, économique, social et réglementaire (GHT par exemple), en profonde mutation. **Il est donc indispensable de préparer très en amont la modernisation des ressources humaines pour créer des conditions favorables à l'engagement des professionnels. Disposer d'outils efficaces pour une gestion intelligente et pertinente des parcours est nécessaire pour accompagner les acteurs de santé tout au long de leur carrière.**

Au-delà de l'organisation existante, de la structuration des appareils de formation à l'AP-HP, et de ses points forts (missions accomplies par le CFDC, volume d'activité important, évaluation pertinente de l'activité, programmes de DPC...), **le conseil stratégique de la formation, a vocation à constituer un lieu de débats, de réflexions, de veille et d'anticipation des thématiques relatives à l'accompagnement de l'évolution des professions de santé. Il pourra apporter un éclairage dans le cadre de la construction des orientations de formations de l'AP-HP, en lien avec les orientations nationales.**

S'appuyant sur les évolutions démographiques attendues, et après avoir recensé les liens et les modes de fonctionnement des GH avec UFR et Universités (formels ou informels), sur des sujets de formation pour établir un état des lieux de ces relations, il pourra :

- proposer des axes de travail en vue de la préparation du prochain plan stratégique,
- suivre l'évolution des métiers par grande catégorie et/ou discipline et leur adaptation en termes de techniques, technologies, nouvelles prises en charge, nouvelles organisations... (prospective) : métiers liés aux fonctions support, métiers liés aux systèmes d'information (et à la transmission d'information – messagerie, sécurisation), secrétariats médicaux...
- mener une réflexion sur des nouveaux métiers,
- mener une réflexion sur les nouvelles méthodes d'apprentissage : simulation, MOOCS, E-learning, EPP...

- réflexion sur l'impact de la loi et décrets sur les GHT, en ce qui concerne les questions de formation
- explorer la piste d'un développement d'une « Université d'entreprise » ou d'un « institut des métiers » de l'AP-HP, intégrant AP-HP management, développer des formations professionnelles certifiantes ?
- proposer des partenariats (écoles, universités, HAS, ANAP, ANACT...)
- anticiper les conséquences de l'universitarisation de certaines formations annoncées....
- ...

## **Fonctionnement du conseil stratégique :**

### **2 réunions plénières** annuelles

Le conseil émet des avis ou propositions en son nom.

Le conseil a la possibilité **d'inviter des experts** sur les questions nécessitant une compétence technique particulière.

Un **bureau** (ou secrétariat scientifique) de 6 à 8 membres constitue la cellule opérationnelle du conseil. Son rôle est de préparer les réunions plénières, d'animer les sous-groupes de travail, d'assurer la synthèse des productions fournies, d'assurer la logistique du conseil. Les membres du conseil qui le souhaitent se portent volontaires aux fonctions de membre du bureau.

Le président arrête l'ordre du jour. En fonction des thématiques retenues, il sollicite des contributions qui sont analysées et synthétisées par le bureau. Des sous-groupes de travail peuvent être constitués, et un animateur désigné.

Les synthèses soumises à l'arbitrage du conseil sont transmises aux membres une quinzaine de jours avant la date de la réunion du conseil.

Les avis du conseil font l'objet d'une large diffusion auprès des GH et des directions fonctionnelles de l'AP-HP.

Des personnalités peuvent être invitées aux séances plénières en fonction de leur expertise et des thématiques étudiées. De même que des visites pourront être organisées selon les études mises en réflexion.

## **Composition du conseil**

Gérard Cotellon, DRH de l'AP-HP, président,

Amélie Verdier, secrétaire générale de l'AP-HP,

Christine Welty, directrice de la DOMU

Étienne Grass, DPT

*Au titre de la DRH :* Pr Daniel Séréni, Stéphane David, responsable du DPC ; Pascale Finkelstein, chef du département du développement professionnel ; Odon Martin-Martinière, directeur du CFDC, Anne-Christine Soler, coordinatrice SIRH,

Françoise Zantmann, directrice des soins et des activités paramédicales,

*Au titre de la CME :*

P<sup>f</sup> Jean-Yves Artigou

P<sup>f</sup> Paul Legmann

P<sup>f</sup> Michel Lejoyeux

Un(e) représentant(e) de la commission Recherche, Innovation, Université (Pr Catherine Boileau pressentie)

Sophie Guillaume, sage-femme,

*Au titre des groupes hospitaliers :*

Ève Parier, directrice du groupe hospitalier Saint-Louis/Lariboisière/Fernand Widal,

Sylvain Ducroz, directeur du groupe hospitalier Paris-Ile de France-Ouest,

Marie-Pierre Férec, directrice hôpital Tenon,

*Les personnalités qualifiées suivantes :*

P<sup>f</sup> Loïc Capron

P<sup>f</sup> Franck Zinzindohoué, HEGP,

P<sup>f</sup> Alain Astier, Henri Mondor,

P<sup>f</sup> Antoine Tesnière, Cochin

P<sup>f</sup> Alexandre Duguet, vice-doyen de l'UPMC

Robert Holcman, direction de l'inspection et de l'audit,

P<sup>f</sup> Philippe Orcel, vice-président de la FSM,

P<sup>f</sup> Benoit Schlemmer, ARS Ile de France,

Ljiana Jovic, ARS Île-de-France

Jean-Baptiste Nicolas, DRH de la Ville de Paris

Un (une) représentant (e) du CTE

Un (une) représentant(e) des usagers

*Assistent aux séances :* Emmanuel Raison, adjoint du DRH, Gilles Desserprit, directeur de l'école des cadres, Patrick Lallier, responsable de la formation initiale, Jean-Luc Gaspard, responsable de la formation continue.

Les réunions pour 2016 sont fixées en juin (le 27) et en décembre.

**Le directeur général installera le conseil lors de la réunion du 27 juin.** L'ordre du jour pourrait s'établir ainsi :

- Formation du bureau
- Finalisation des modalités de travail et de fonctionnement
- Priorisation des thèmes de travail pour 2016 et 2017
- Proposition d'ordre du jour pour la réunion de décembre.
- Questions diverses

## Annexe - L'organisation de la formation à l'APHP

### ➤ Formation initiale (en lien avec l'ARS, la Région et les universités)

Aide soignants – Auxiliaires de puériculture – IDE – IDE spécialisés – Cadres de santé – MK – Manip – Techniciens labo – Préparateur – SF – Assistants de service social

### ➤ Formation continue (DRH)

Personnels médicaux et non médicaux

GH	CFDC	Département du développement professionnel	Département du développement professionnel continu médical et organisme de DPC de l'AP-HP
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Organisent des plans de formation annuels par GH, sur la base des orientations institutionnelles (formations prioritaires), avec forte délégation aux pôles.</li> <li>❖ Au total, 63% de l'activité formation hors promotion professionnelle.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Organise la formation initiale diplômante</li> <li>❖ Met en œuvre la formation continue</li> <li>❖ Gère le centre des concours</li> <li>❖ Assure la coordination des moyens humains et matériels des écoles, instituts de formation continue</li> </ul> <p>Service concours Ecoles – CFTO – CESU – CFTA</p> <p>La politique de FC :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le doc pluriannuel d'orientation de la FC 2016-2019</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Anime une réflexion sur les métiers non-médicaux (compétences, parcours, veille, repérage nouveaux métiers)</li> <li>❖ Accompagne les professionnels confrontés à un changement du fait de l'institution, ou professionnels en difficulté à titre personnel</li> </ul>	<p>Organisme de DPC de l'AP-HP, il travaille en liaison avec la CME Commission scientifique et pédagogique</p>