PLAN DE FORMATION 2023

GHU AP-HP Hôpitaux Universitaires Henri-Mondor

Le Service formation continue
Rédacteurs
Fatima Bouali-Youcef, responsable de formation ERX-DUP-GCL
Malika Raymond, responsable de formation HMN-ACH
Relecteur : *Magali Prépin-Thomas*

Table des matières

INTRODUCTION 4
1. Législation et réglementation 4
2. Contexte 5
A. Contexte national 5
B. Contexte AP-HP 5
C. Contexte local 6
D. Les affectations budgétaires 7
I. LES MODALITES D'ACCES A LA FORMATION 8
1. Congé de formation professionnelle 8
2. Bilan de compétence 8
3. Actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) professionnelle 9
4. Compte personnel de formation (CPF) 9
5. Période de professionnalisation 10
6. Les modalités d'accès à la formation dans le cadre du Plan de formation 11
II. PRESENTATION DU SERVICE FORMATION CONTINUE 13
1. Organigramme du service 13
2. Missions du service formation 14
2.3. Objectifs du service : améliorer l'accès à la formation 16
III. L'EXECUTION DU PLAN DE FORMATION 2022 17
1. Le Bilan budgétaire 2022 (au 31/10/2022) 17
A. Bilan global 17
B. Bilan des DU et Masters dans le cadre du Plan de formation 2022 17
C. Bilan des formations individuelles payantes 19
D. Bilan des formations collectives 19
E. Les autres actions de formation hors Plan de formation 20
IV. LES PERSPECTIVES POUR L'ANNEE 2023 22
1. Introduction 22
A. Contexte 22
B. Méthodologie de la rédaction du Plan de formation 2023 22
5.2. Les principaux objectifs fixés pour 2023 23

V. LE PLAN DE FORMATION 2023 DU GHU AP-HP HOPITAUX UNIVERSITAIRES HENRI-MONDOR 24

1. La répartition globale du budget du Plan de formation 2023 24
2. Les DU et Masters 24
3. Les formations individuelles payantes 25
4. Les formations collectives 25

DOMAINE 1 - QUALITE ET GESTION DES RISQUES 27

DOMAINE 2 - PROJET MEDICAL ET DE SOINS 29

DOMAINE 3 ADAPATATION DES ORGANISATIONS ET SYSTÈME DE MANAGEMENT 32

DOMAINE 4 - SYSTÈME D'INFORMATION 33

DOMAINE 5 - SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL 34

DOMAINE 6 - EFFICIENCE DU FONCTIONNEMENT 35

DOMAINE 7 - ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL 35

DOMAINE 8 - PREPARATION A LA PROMOTION 35

Introduction

La formation continue est l'un des outils de la Gestion des Ressources Humaines. Elle doit permettre aux personnels d'exercer efficacement leurs fonctions durant l'ensemble de leur carrière. Elle favorise le développement de leurs compétences et la mobilité fonctionnelle. Ainsi, elle contribue à donner des perspectives de promotion et d'évolution professionnelle, cela s'inscrit dans le Levier n°7 des 30 actions AP-HP.

L'adaptation des compétences des professionnels est un enjeu majeur de la politique des ressources humaines (Leviers n°12 et n°15 des 30 actions AP-HP). Elle implique de définir des objectifs prioritaires à atteindre, de déterminer les responsabilités des différents acteurs et d'instaurer des outils de pilotage afin d'évaluer la bonne utilisation des moyens de formation au regard des objectifs assignés.

1. Législation et réglementation

La **loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires** a consacré dans son article 22 le droit à la formation des fonctionnaires qui « *favorise leur développement professionnel et personnel, facilite leur parcours professionnel, leur mobilité et leur promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants. Il permet l'adaptation aux évolutions prévisibles des métiers. Il concourt à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées* ».

Cet article a été modifié par la **loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique** qui introduit les concepts de formation professionnelle tout au long de la vie, le congé pour validation des acquis de l'expérience ou pour la réalisation de bilan de compétences et le droit individuel à la formation.

L'article 6 du **décret n°2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière**[1] dispose que « *Le plan de formation de l'établissement est établi chaque année selon les modalités définies à l'article 37. Il détermine les actions de formation initiale et continue organisées par l'employeur ou à l'initiative de l'agent avec l'accord de l'employeur relevant des 1°, 2°, 3°, 4° et 5° de l'article 1er. Il prévoit leur financement.*

Ce plan tient compte à la fois du projet d'établissement, des besoins de perfectionnement, d'évolution ainsi que des nécessités de promotion interne.

Il comporte une prévision du coût de revient des actions de formation faisant apparaître leur coût pédagogique, la rémunération des stagiaires en formation, les dépenses de déplacement et d'hébergement ainsi que le coût des cellules de formation.

Il comporte également des informations relatives au congé de formation professionnelle, au bilan de compétences, aux actions de validation des acquis de l'expérience professionnelle, au compte personnel de formation et aux périodes de professionnalisation. ».

[1] Ce décret porte application des dispositions de Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique.

L'article 59 de la **loi n°2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires** institue le développement professionnel continu (DPC) pour les professionnels de santé.

En 2017, le droit à la formation est redéfini pour les agents publics par l'**ordonnance 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au CPA, à la formation, à la santé et à la sécurité au travail dans la fonction publique**. Cette ordonnance créée des droits attachés à chaque agent au travers des « comptes personnels » : compte personnel d'activité qui est composé du Compte personnel de formation (CPF) et du Compte d'engagement citoyen (PEC).

Alors que la **loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel** transforme le plan de formation et prévoit que le CPF sera crédité en euros (et non plus en heures) dans le secteur privé[2], la **loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** consacre les formations au management dans la fonction publique « *lorsque les fonctionnaires accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement* ».

Enfin, en 2020, le **protocole Rendre attractive la fonction publique hospitalière : revaloriser les carrières et les rémunérations et sécuriser les environnements de travail** dit **Ségur de la santé du 13 juillet 2020** prévoit de mieux adapter les parcours de développement des compétences aux situations individuelles et à l'expérience professionnelle : la formation des encadrants sera réformée (mesure 17) et l'amélioration de la qualité de vie au travail sera une priorité en termes de formation (mesure 18).

2. Contexte

A. Contexte national

La réalisation du Plan de formation du GHU AP-HP Hôpitaux Universitaires Henri-Mondor prend appui sur le document pluriannuel d'orientations au titre du DPC et de la formation 2023-2025 définit pas l'Arrêté du 7 septembre 2022 **définissant les orientations pluriannuelles prioritaires de développement professionnel continu pour les années 2023 à 2025**.

B. Contexte AP-HP

Le Plan de formation du GHU AP-HP Hôpitaux Universitaires Henri-Mondor s'inscrit également dans le cadre du projet d'établissement de l'AP-HP 2021-2025.

Ainsi, les priorités de l'AP-HP sont les suivantes :

Action 1 : Structurer la mise en place du Développement Professionnel Continu (DPC) :

- Construire une stratégie d'acquisition et de développement des compétences pour les professionnels s'appuyant sur une stratégie d'évaluation des pratiques professionnelles ;
- Garantir des compétences en lien avec les besoins des professionnels et des usagers ;
- Organiser l'analyse des pratiques ;
- Accompagner les professionnels dans le développement de nouvelles compétences en lien avec l'évolution des soins et des attentes des usagers ;

[2] Ces dispositions ne sont pour l'heure pas applicables à la fonction publique.

- Impliquer plus fortement les médecins dans la formation des paramédicaux en instituts de formation.

Action 2 : Mettre en place une cellule Développement Professionnel Continu par GHU :

- Décliner les axes nationaux de DPC en lien avec l'arrêté ministériel fixant les orientations professionnelles prioritaires ;
- Clarifier ou formaliser les missions de la cellule DPC centrale ;
- Organiser une cellule de DPC sur les GHU et sites hors GHU ;
- Définir les articulations entre la cellule centrale DPC et les cellules de GHU ;
- Associer dans l'élaboration de la stratégie de DPC une représentation de l'ensemble des acteurs associés à l'organisation et la dispensation des soins ;
- Informer l'ensemble des professionnels pour favoriser l'adhésion à la stratégie de DPC,
- Associer les Instituts de formation et les services du Centre de la formation et de développement des compétences (CFDC).

Action 3 : Faire du processus de DPC un outil de management et de formation pour l'encadrement paramédical :

- Former l'encadrement paramédical à la construction d'un programme de DPC à partir de problématiques identifiées,
- Valoriser les actions de formation élaborées par les services au titre du DPC,
- Favoriser la mise place d'un site intranet dédié,
- Mettre à disposition des cadres de santé une boite à outils pour le développement et le suivi du DPC.

Action 4 : Accroître la place des outils numériques dans la formation :

- Favoriser la création des e-learning et mettre en place avec le pole numérique une plateforme partagée par les GHU permettant la mutualisation des outils ;
- Mettre en place une banque de données sur les outils numériques élaborés et validés au sein des instituts de formation, GHU et établissements de l'AP-HP.

⇨ Le GHU Hôpitaux Universitaires Henri-Mondor mobilise depuis près de 2 ans l'e-learning pour rendre plus accessibles ses formations (par exemple : hygiène au bloc opératoire), en 2023 le GHU développera les formations grâces aux outils de réalité virtuelle, notamment en matière de prévention des risques.

Action 5 : Développer une stratégie AP-HP de gestion et utilisation des plateformes de simulation :

- Recenser les plateformes de simulation mobilisables et les programmes proposés ;
- Favoriser la mutualisation des plateformes de simulation gérées par les IFSI, les GHU et les Universités et définir les modalités d'accès et d'utilisation ;
- Définir les activités de formation qui doivent intégrer la simulation ;
- Intégrer la simulation dans les programmes de formation continue en lien avec la qualité et la gestion des risques ;
- Promouvoir la simulation dans la mise en place des parcours qualifiants.

⇨ Le GHU Hôpitaux Universitaires Henri-Mondor développe actuellement, en lien avec l'UPEC et l'IFSI sa plateforme de simulation, elle sera accessible courant 2023.

C. Contexte local

Dans ce cadre, le Plan de formation 2023 du GHU AP-HP Hôpitaux Universitaires Henri-Mondor vise à répondre aux objectifs suivants :

1. Dispenser des formations réglementaires nécessaires afin de garantir la sécurité des soins et la qualité de l'accueil des usagers ;
2. Répondre aux demandes de développement des compétences afin d'encourager le déploiement des nouveaux métiers et de permettre aux professionnels de montrer en compétences ;
3. S'appuyer sur les préconisations en matière d'hygiène, de santé et de sécurité du travail tout en s'inscrivant dans le projet d'établissement et notamment le projet de soins du GHU ;
4. Répondre à des besoins de formation liés à des projets de DMU, de service ou des réorganisations.

D. Les affectations budgétaires

Dans le cadre du Plan de formation, sont affectés au budget du service formation (UG 8440 HMN-ACH, UG 8150 ERX, UG 5910 DUP, UG 1612 GCL) les éléments suivants :

- Les DU-Masters validés en commission N, budgétés en N au titre du Plan de formation N+1 ;
- Les formations collectives : ce sont des formations proposées en interne (ressources internes au GH ou par des prestataires extérieurs) ou par le CFDC. Les formations collectives visent l'évolution, le maintien, l'adaptation ou l'acquisition de compétences. Elles se destinent à des groupes de professionnels homogènes ou permettent de regrouper des besoins identiques et identifiés pour une pluralité de personne. Ce sont ainsi des formations ayant pour but de développer et/ou maintenir les compétences des équipes et donc de l'établissement.
- Les formations individuelles payantes : ce sont des temps de participations à des congrès, séminaires, journées ou formations dans le but de développer des compétences individuelles et particulières ;
- Les formations financées par des Missions d'intérêt général (MIG) (CORVIH et SAMU-SMUR).

Ne sont pas affectés au budget du service formation, car extérieurs au Plan de formation, les éléments suivants :

- Les frais de missions : les frais liés aux départs en formation ne sont pas imputés sur le compte du service de la formation continue. Ce sont les frais liés aux déplacements et aux hébergements, ils sont imputés sur les UG des professionnels concernés ;
- Les masters IPA (affectés sur l'UG 9858) : au nombre de neuf au titre de l'année 2022, ces formations ayant pour but d'élargir les compétences et les domaines d'actions des IDE s'inscrivent dans une politique tant nationale que locale ;
- Les promotions professionnelles financées par le GHU (affectées sur l'UG 9858) ;
- Les promotions professionnelles financées par le siège de l'AP-HP (affectées sur l'UG 9817) ;
- Les formations financées par les Fonds de transformation des DMU.

* *

L'objectif de ce document est de soumettre à l'avis du Comité technique d'établissement local (CTEL) le plan de formation 2023 du GHU AP-HP. Hôpitaux Universitaires Henri-Mondor. Dès lors ce document rappelle dans un premier temps les modalités d'accès à la formation (I). Il présente ensuite le service formation et ses missions (II). Puis, il évoque les données afférentes à la réalisation du Plan de formation 2022 à la date du 31 octobre 2022 (III). Enfin, il présente les axes du Plan de formation 2023 (IV).

I. Les modalités d'accès à la formation

Le service Formation continue du GHU Henri-Mondor cherche à développer en continue la qualité de sa communication envers les professionnels afin de rendre les formations accessibles à tous. En ce sens, les outils de formation suivants sont diffusés aux agents et à leur encadrement. Cette démarche s'inscrit dans le cadre du Levier n°18 des 30 actions AP-HP.

1. Congé de formation professionnelle

- Objectif : tout agent public peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle afin de suivre une formation dans le but de réaliser des projets professionnels et personnels d'après la **Circulaire du 11 février 2010 relative à la mise en œuvre du congé de formation professionnelle dans la fonction publique hospitalière** ;
- Qui est concerné : fonctionnaires et contractuels ayant accompli au moins trois ans de service dans la fonction publique hospitalière et étant en position d'activité ;
- Durée : minimum dix jours effectifs de formation et au maximum trois ans sur l'ensemble de la carrière et rémunéré pendant douze mois maximum ;
- Démarche : formuler une demande de congé au moins soixante jours avant la date de début de la formation en précisant : les dates de début et fin de congé, la formation envisagée et les coordonnées de l'organisme de formation. L'établissement dispose de trente jours pour répondre. Le congé est attribué sous réserve des nécessités de service et à condition que le nombre d'agents bénéficiaires d'un tel congé ne dépasse pas 2% du total des agents de l'établissement ;
- Déroulement : à la fin de chaque mois et lors de la reprise de fonction, une attestation de présence délivrée par l'organisme de formation est à remettre à l'établissement ;
- Prise en charge financière : une demande de prise en charge financière du congé est à adresser à l'ANFH après validation du DRH
- Rôle du service formation continue du GHU : expliquer ce qu'est le CFP et orientation vers la Conseillère en Ressources Humaines : elle conseille les agents dans la constitution de leur demande.

2. Bilan de compétence

- Objectif : analyser les compétences professionnelles et personnelles, les aptitudes et les motivations en vue de définir un projet professionnel ou un projet de formation ;
- Qui est concerné : agent public justifiant d'au moins deux ans de services effectifs consécutifs ou non et un délai de cinq ans s'impose entre chaque demande ;

- Quand le réaliser : durant le temps de travail ou hors temps de travail.
- Démarche : si le bilan est réalisé durant le temps de travail :
    - Une autorisation d'absence doit être sollicitée au moins soixante jours avant la réalisation du bilan (la demande précise les dates et la durée du bilan, ainsi que les coordonnées de l'organisme prestataire choisi) ;
    - L'établissement fait connaître son accord ou les motifs de report du congé dans les trente jours. Ce congé est prévu par l'**article 21 de la loi 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires**.
- Durée du congé : vingt-quatre heures maximum du temps de travail. Il peut être pris de manière fractionnée ;
- Déroulement : réalisé par un organisme prestataire et comprend trois phases (phase préliminaire, phase d'investigation, phase de conclusion), il faut ensuite présenter une attestation de présence délivrée par l'organisme prestataires à la fin du congé ;
- Prise en charge financière : une demande de prise en charge du bilan de compétence est à envoyer à l'ANFH après validation du DRH ;
- Rôle du service formation continue du GHU : information sur le dispositif et orientation vers la Conseillère en Ressources Humaines : elle conseille les agents dans la constitution de leur demande du bilan de compétences.

3. Actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) professionnelle

- Objectif : la VAE permet d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou un titre à finalité professionnelle (**article 2 du Décret n°2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière**). Des informations et conseils sont disponibles sur le portail national dématérialisé : https://www.vae.gouv.fr/ ;
- Qui est concerné : tout agent justifiant d'au moins un an d'expérience à temps complet et en rapport avec la certification visée ;
- Démarche : il faut remplir une demande de recevabilité (**CERFA n°12818*02**) et l'envoyer à l'organisme certificateur. Un seul dossier par an pour une même certification peut être envoyé et jusqu'à trois dossiers par an, toutes certifications comprises. Si la demande est jugée recevable, il faut ensuite constituer un dossier. Un congé pour VAE peut être demandé ;
- Durée du congé : vingt-quatre heures de temps de travail maximum par validation et par an (**article 28 du Décret n°2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière**) et la rémunération est maintenue ;
- Rôle du service formation continue du GHU : information sur le dispositif et orientation vers la Conseillère en Ressources Humaines : elle conseille les agents dans la constitution de leur demande.

4. Compte personnel de formation (CPF)

Depuis le 1er janvier 2017, le compte personnel de formation (CPF) s'est substitué au Droit Individuel à la Formation (DIF), en application de la **loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au Travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels**.

- Objectif : le CPF a pour objectif de favoriser l'évolution de l'agent, ainsi selon l'**article 22 quater de la loi 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires** : « *Le*

compte personnel de formation permet au fonctionnaire d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle ». La priorité est donnée aux agents de catégorie C et ceux qui n'ont pas de diplôme, pour les formations « socle de compétences », comme les mises à niveau français/mathématiques. De plus, le CPF peut être utilisé dans la prévention de l'inaptitude au poste de travail.

- Qui est concerné : chaque agent, à temps complet ou à temps partiel[3], acquiert vingt-cinq heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis douze heures par an jusqu'au plafond de cent cinquante heures et cinquante heures par an pour quatre cent heures maximum pour les agents de catégorie C qui n'ont pas un diplôme de niveau trois ou plus (**Article 3 du Décret n°2017-928 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie**).
- Démarche : les heures disponibles sur le CPF sont mobilisables par les agents, à leur initiative, après l'accord de l'établissement. Le CPF peut être utilisé dans le cadre des formations diplômantes ou certifiantes comme les DU et Masters. Il peut être mobilisé lors des préparations aux concours à partir du cinquième jour. Le CPF ne peut pas être utilisés pour suivre une formation en lien avec les fonctions actuelles (**Article 1 du Décret 2017-928 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie**).
- Rôle du service formation continue du GHU : le service formation renseigne les agents sur l'utilité et l'utilisation de leur CPF. De plus La Conseillère en ressources humaines du GHU rencontre les agents, qui le souhaitent, afin qu'ils bénéficient préalablement au dépôt de leur demande d'un accompagnement personnalisé pour l'élaboration de leur projet professionnel4.

5. Période de professionnalisation

Article 22 de la loi n°1983-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : « *peuvent également bénéficier de périodes de professionnalisation comportant des actions de formation en alternance et leur permettant soit d'exercer de nouvelles fonctions au sein d'un même corps ou cadre d'emplois, soit d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois. Ils bénéficient, lorsqu'ils accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement, de formations au management.* »

- Objectif : la période de professionnalisation permet aux fonctionnaires hospitaliers qui souhaitent exercer de nouvelles fonctions impliquant l'accès à un autre corps de même niveau et classé dans la même catégorie de bénéficier d'une formation professionnelle continue adaptée, préalablement à leur entrée dans le corps de fonctionnaires hospitaliers correspondant ;
- Qui est concerné : les fonctionnaires ;
- Demande : par le professionnel ou par l'établissement,
    - En cas de demande par le professionnel réponse dans les 2 mois de l'autorité de nomination (**Article 20 du Décret n°2008-824**).

[3] Le temps partiel est, en effet, assimilé à du temps complet dans le calcul des droits.

[4] Selon les dispositions de **l'Article 6 du Décret n°2017-928**.

    - Limite de 2% de périodes de professionnalisation par service, pour les services de moins de 50 agents, une période professionnalisation peut être reportée si un autre agent en bénéficie déjà (**Article 20 du Décret n°2008-824**).
- Organisation : une convention est réalisée entre l'agent et l'établissement, la période comprend des temps au sein du service d'accueil et des temps de formation. A la fin de période de professionnalisation, une évaluation est effectuée, si le fonctionnaire est jugé apte et s'il le souhaite, il est détaché dans le corps d'accueil après avis de la CAP
- Durée : entre 3 et 12 mois (**Article 18 du Décret n°2008-824**).
- Rémunération : le fonctionnaire est placé en position d'activité dans son corps d'origine, sa rémunération est maintenue (**Article 21 du Décret n°2008-824**).
- Rôle du service formation continue du GHU : le service formation conseille les agents sur la période de professionnalisation.

6. Les modalités d'accès à la formation dans le cadre du Plan de formation

D'après l'article 7 du Décret n°2008-824 du 21 août 2008 : « *Les agents bénéficient, sur leur demande, des actions du plan de formation, sous réserve des nécessités de fonctionnement du service. Ils peuvent, dans l'intérêt du service et après avoir été consultés, être tenus de suivre les actions prévues aux 1°* [*i.e* : formation initiale théorique et pratique aux personnes sans qualification professionnelle pour occuper l'emploi] *et 2°* [*i.e* : garantir, maintenir ou parfaire les compétences afin d'assurer une adaptation immédiate au poste de travail, l'adaptation à l'évolution prévisible des emplois, le développement et l'acquisition de compétences et connaissance] *de l'article 1er.* »

Ainsi, selon **l'article 8 du Décret n°2008-824 du 21 août 2008** : « *Les agents qui suivent une formation inscrite au plan de formation de l'établissement bénéficient, pendant leur temps de travail, du maintien de leur rémunération.* »

De plus, d'après **l'article 12 du Décret n°2008-824 du 21 août 2008** : « *Les actions inscrites au plan de formation ont lieu pendant le temps de travail.*
Toutefois, sous réserve de l'accord écrit de l'agent, peuvent se dérouler en dehors du temps de travail :
1° Dans la limite de 50 heures par an, les formations mentionnées au b du 2° de l'article 1er liées à l'évolution prévisible des emplois ou qui participent au retour ou au maintien dans l'emploi ;
2° Dans la limite de 80 heures par an, les formations mentionnées au c du 2° de l'article 1er ayant pour objet le développement de ses compétences ou l'acquisition de nouvelles compétences. »

Au sein du GHU AP-HP. Hôpitaux Universitaires Henri-Mondor, l'inscription aux formations prévues au Plan de formation se fait de la manière suivante :

- Pour les formations individuelles :
    - Qui est concerné : personnel non médical, titulaire, stagiaire et contractuel ;
    - Demande :
        - A l'initiative de l'agent ;
        - Réalisée durant l'entretien professionnel annuel ou au cours de l'année après accord de l'encadrement ;
        - Transmise au moins 2 mois avant la date de la formation au Service de la Formation continue du GHU ;
        - Validation par la DRH ;

        - À la fin de la formation, l'agent doit transmettre au service Formation Continue son attestation de présence.
- Pour les formations collectives :
    - Qui est concerné : personnel non médical, titulaire, stagiaire et contractuel ;
    - Demande :
        - Si c'est un projet de formation interne : une fiche pédagogique doit être réalisée par le cadre et pour inscrire les professionnels du service, le cadre remplit une fiche disponible sur le réseau.
        - Sinon, une fiche de demande de formation est complétée.

Les formations ont lieu dans des salles dédiées ou au sein des services, les formations liées au bien-être (Prendre soin de soi au travail) peuvent avoir lieu dans l'espace « Bulle » qui a ouvert en septembre 2022.

II. Présentation du service formation continue

1. Organigramme du service

Au sein de la Direction des ressources humaines (DRH), ce service est placé sous la responsabilité du Directeur Adjoint des Ressources Humaines chargé de la Formation Continue. Il est constitué d'une Coordinatrice du Service formation continue du GHU, de deux responsables de formation, d'un adjoint au responsable de formation et de six assistantes de formation réparties sur les cinq sites du GHU.

<table>
<tr><th colspan="2">GHU AP-HP Hôpitaux Universitaires Henri-Mondor</th></tr>
<tr><td colspan="2">Coordinatrice du service formation continue :
Recrutement en cours</td></tr>
<tr><td>Albert Chenevier – Henri-Mondor</td><td>Responsable de formation
Malika RAYMOND

Adjoint au responsable de formation
Sandrine GUEDRAS

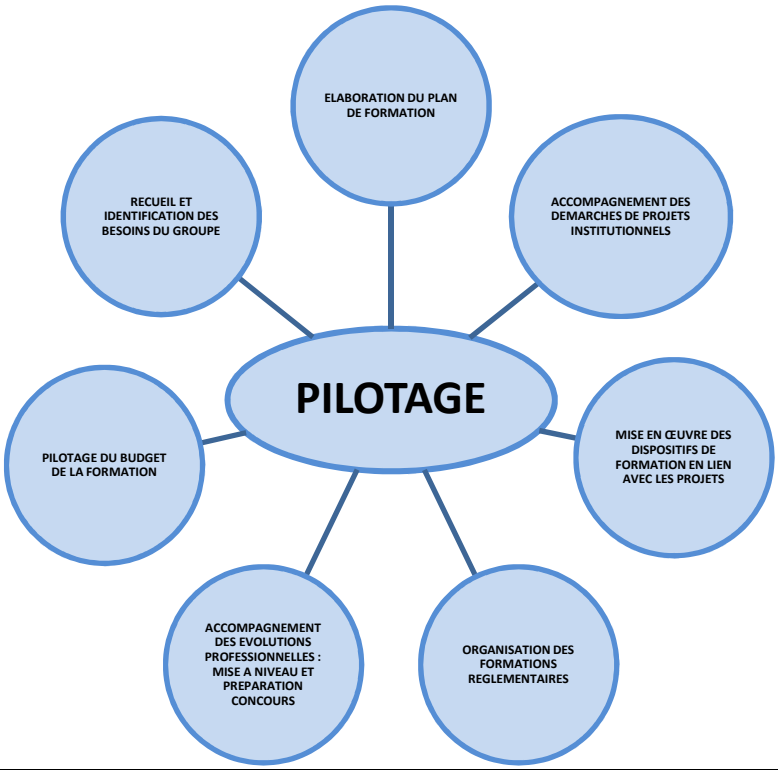
Assistantes de formation
Céline CHEVET
Amélie BERGER
Aurélie RAMIREZ-PANDOR
Kaycha KALISIBE</td></tr>
<tr><td>Emile Roux – Dupuytren – Georges-Clemenceau</td><td>Responsable de formation
Fatima BOUALI-YOUCEF

Assistantes de formation
Catherine LOUIS-PHILIPPE (DUP et ERX)
Anne-Catherine AUBRUN (DUP et GCL)</td></tr>
</table>

A noter que les Responsables formation sont responsables de site (répartition faite dans le tableau ci-dessus), mais ont également en charge la co-construction du plan de formation, du suivi et de l'organisation des commissions de financement liées aux promotions professionnelles et aux DU-Masters et du suivi des projets de formations spécifiques du GHU tels que par exemple la « Relation soignant/soigné/famille » ; la « bientraitance » et le « Prendre soin de soi au travail » …

2. Missions du service formation

Le pilotage du service formation continue du GHU



Les rôles de la coordinatrice :

- Participer à l'élaboration de la politique de formation avec le Directeur Adjoint des Ressources Humaines en charge de la formation continue, en cohérence avec les orientations stratégiques et la politique des ressources humaines du GHU ;
- Organiser et planifier de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique formation avec les responsables formation de sites (cahiers des charges, réunions avec les commanditaires, les organismes, élaboration et organisation des dispositifs) ;
- Répartir le budget par DMU et direction et assurer sa supervision (Levier n°17 des 30 actions AP-HP) ;
- Gérer le service formation du GHU, en veillant à la mise en place d'une organisation cohérente, en développant la mutualisation et l'harmonisation des outils et des procédures ;
- Veiller au bon fonctionnement des services formation de chaque site, grâce à des points réguliers entre responsables et des réunions trimestrielles des services des sites.
- Assurer la veille technique des dispositifs de formation et la veille juridique ;
- Réaliser les bilans et contribuer au bilan social et au BHSCT du GHU ;
- Superviser la gestion des stages des étudiants dans les secteurs administratifs, techniques et logistiques et la gestion des promotions professionnelles ;
- Participer aux réunions institutionnelles permettant une réactivité dans la mise en place des dispositifs formation.

La gestion du service formation



Les rôles d'une responsable formation :

- Participer à l'élaboration de la politique formation en lien avec la Coordinatrice de formation du GHU ;
- Participer à l'élaboration du plan de formation du GHU, sa mise en œuvre et l'évaluation des dispositifs ;
- Assurer la gestion budgétaire en lien avec la Coordinatrice ;
- Gérer l'équipe des assistantes de formation ;
- Accompagner les formateurs internes dans la conception des formations ;
- Conseiller les cadres dans leurs projets formation en lien avec leurs besoins ;
- Conseiller des agents dans leur projet professionnel (CFP, VAE et BC) mais surtout dans le cadre des promotions professionnelles ;
- Assurer le suivi des concours et des stages ;
- Préparer et participer aux commissions de financement des études promotionnelles.

2.3. Objectifs du service : améliorer l'accès à la formation

- ✓ **Participer au maintien et à la montée en compétences des agents du GHU ;**
- ✓ **Concourir à l'évolution professionnelle des agents** : études promotionnelles, DU – Master – Master Infirmier en Pratique Avancée (IPA) ;
- ✓ **Veiller au suivi des formations réglementaires** en lien avec la gestion des risques et les préconisations en matière de santé et sécurité au travail ;
- ✓ **Proposer des formations en lien avec le projet de soin du GHU AP-HP. Henri-Mondor ;**
- ✓ **Accompagner les projets de service et leur réalisation ;**
- ✓ **Informer, conseiller, orienter et accompagner les agents dans leur évolution professionnelle ;**
- ✓ **Rendre lisible l'offre de formation ;**
- ✓ **Accompagner les agents vers une autonomie :** placer l'agent en tant que réel acteur de son avenir professionnel et du choix des formations qui l'accompagneront tout au long de sa carrière.
- ✓ **Faciliter les démarches d'inscription en formation** : une majorité des inscriptions s'effectuent en ligne – les assistantes de formations sont joignables pour renseigner et aiguiller les professionnels.

III. L'exécution du Plan de formation 2022

Le bilan du Plan de Formation 2022 sera rédigé début 2023 afin de prendre en compte l'intégralité des actions de formations menées en 2022. Les informations présentées ci-après résultent des analyses menées sur les données disponibles au 31/10/2022.

1. Le Bilan budgétaire 2022 (au 31/10/2022)

A. Bilan global

Tableau n°1. Bilan budgétaire du Plan de formation 2022 par grandes catégories au 31/10/2022

Plan de formation 2022	Budgété	Consommé au 31/10/2022	% consommé / budgété
DU-Masters	35 438€	38 823€	110%
Formations collectives	261 650€	131 770€	50%
Formations individuelles	103 350€	75 055€	73%
Total	**400 438€**	**245 647€**	**61%**

Note de lecture : au titre du plan de formation 2022, un budget de 261 650€ a été alloué pour les formations collectives et au 31/10/2022 ce budget a été consommé à hauteur de 131 769€ soit 50% du budget consommé.

B. Bilan des DU et Masters dans le cadre du Plan de formation 2022

Dans le cadre des projets de DMU et/ou des directions fonctionnelles, il est prévu de financer des Diplômes Universitaires et des Masters. Les sommes sont engagées par le service formation en amont (budgétées), mais ne sont versées qu'une fois service fait, autrement dit, une fois que le professionnel termine son année de formation.

Lors de la commission DU/Master de 2021, qui a eu lieu le 30 mars 2021 ont été accordés 15 formations au titre de l'année 2022 :

- 11 DU (dont 1 DU pris en charge sur le fonds de transformation du DMU Biologie) ;
- 4 Masters 2.

Tableau n°2. Bilan budgétaire des DU-Masters accordés en 2021 au titre du Plan de formation 2022 et des Fonds de transformation des DMU

	Nombre financés	Montants prévisionnels	Nombre réalisés	Montants consommés
Plan de formation 2022				
DU	10	18 777€	7	15 421€
Master 2	4	16 661€	4	23 402€
Total financement Plan de formation	**14**	**35 438€**	**11**	**38 823€**
Fonds de transformation DMU				
DU	1	2 100€	1	2 100€
Total financement FT DMU	**1**	**2 100€**	**1**	**2 100€**
Total Plan de formation & FT DMU				
Total DU	11	20 877€	8	17 521€
Total Master	4	16 661€	4	23 402€
Total	**15**	**37 538€**	**12**	**40 923€**
Inscrits au Plan de formation 2022				
Prévus au Plan de formation 2022		35 438€		38 823€

Note de lecture : en 2022, 10 DU ont été financés au titre du Plan de formation du GHU et 1 DU a été financé par les Fonds de transformation accordés aux DMU, soit 11 DU, et in fine, ce sont 8 DU qui ont été réalisés.

Il est à noter une différence entre le nombre de formations financées et celles réalisées au titre du plan 2022. Cela s'explique par le renoncement de trois professionnels qui avaient bénéficié d'un accord de prise en charge par la commission de leur DU.

Il est à noter également une différence de coûts entre le prévisionnel et le réaliser pour le Master 2 management des organisations soignantes, le tarif négocié avec l'UPEC ne s'est pas appliqué en 2022 (coût de 6 053€ au lieu de 3 806€ prévus).

C. Bilan des formations individuelles payantes

Tableau n°3. Bilan budgétaire du Plan de formation 2022 pour les formations individuelles payantes au 31/10/2022

Formations individuelles 2022	Budgété	Consommé au 31/10/2022	% consommé / budgété
DMU Gériatrie	13 000€	6 064€	47%
DMU Biologie	4 000€	2 158€	54%
DMU Cancer	3 000€	1 900€	63%
DMU Care	4 000€	3 225€	81%
DMU Fixit	2 800€	2 760€	99%
DMU Impact	1 000€	890€	89%
DMU Médecine	6 500€	5 494€	85%
DMU Saphire	1 500€	900€	60%
Formations administratives, logistiques et techniques	27 150€	24 754€	91%
Secteur petite enfance	6 900€	3 220€	47%
Psychologues	2 500€	1 650€	66%
Rééducateurs	31 000€	22 039€	71%
TOTAL	**103 350€**	**75 055€**	**73%**

Note de lecture : dans le cadre du Plan de formation 2022, le DMU Saphire avait une enveloppe de 1500€ afin de financer des actions de formations individuelles, au 21/10/2022 le DMU a consommé 900€ soit 60% de son budget.

D. Bilan des formations collectives

Tableau n°4. Bilan budgétaire du Plan de formation 2022 pour les formations collectives au 31/10/2022

Plan de formation 2022	Budgété	Consommé au 21/10/2022	% consommé / budgété
Formations collectives	261 650€	131 770 €	50%

Note de lecture : dans le cadre du Plan de formation 2022, un montant de 261 650€ avait été budgété, au 21 octobre 2022 ce budget a été consommé à hauteur de 131 770€ soit 50% du budget alloué.

La sous-exécution du budget alloué dans le cadre du Plan de formation 2022 aux formations collectives s'explique par :

- La mise en œuvre de la certification Qualiopi au 1er janvier 2022 qui entraîne la perte de partenaires historiques. En effet depuis le 1er janvier 2022, l'article 6 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 est appliquée. Cet article a modifié l'article R6316-1 du Code du travail de la manière suivante : « *Les prestataires mentionnés à l'article L. 6351-1 […] sont certifiés sur la base de critères définis par décret en Conseil d'Etat.* » ;
- L'indisponibilité des agents pour suivre des formations dans un contexte d'absentéisme soignants plus important que les années précédentes (>9%) et dans le cadre de difficultés

de recrutement accentuées entrainant une forte mobilisation des professionnels dans les services de soins ;
- Un déploiement de nombreuses formations réalisées en internes qui induisent une réduction du coût des formations collectives ;
- L'annulation de toutes les formations en janvier 2022 du fait de la 6ème vague Covid-19 ;
- L'annulation ou le report de formations institutionnelles : Praxis (annulation) et Humanitude (report en fin d'année 2022) ;
- L'attente de renouvellement de certains marchés de formation en 2022
    - « Anglais » : à hauteur de 500€ la session ;
    - Formations bureautiques (Excel, Word, PowerPoint) : à hauteur de 740€ la session – avec un renouvellement du marché AP-HP en 2021 ce qui a conduit à de premières formations en cours d'année 2022.

E. Les autres actions de formation hors Plan de formation

i. Les Masters IPA

En 2022 a été accordé au titre de l'année 2023 un Master 2 d'Infirmière en Pratique Avancée (IPA) pour un montant de **5 243** €. Pour rappel en 2021 avaient été accordés 4 Master 1 d'Infirmière en Pratique Avancée (IPA) qui seront, au titre du Plan de Formation 2022, en Master 2 (20 972€).

Il est à noter que les master IPA donne droit à un financement par fonds FIR/ARS d'une partie du coût du remplacement de l'agent.

ii. Les promotions professionnelles

Les promotions professionnelles gérées localement par le GHU regroupent, à partir des rentrées de septembre 2020 :

Catégories professionnelles au niveau local
Infirmier DE
Infirmier Anesthésiste DE
Infirmier de Bloc Opératoire DE
Cadre de santé (hors PPH, MERM, MK)
Aide-Soignant DE
Préparateur en Pharmacie Hospitalière

Les promotions professionnelles pour les Manipulateurs en Electroradiologie Médicale (MERM), Masseur Kinésithérapeute (MK), Assistant Régulation Médicale (ARM), Cadre de Santé filière PPH, MERM et MK ainsi que les Assistants de Service Social restent financés par le Siège.

Tableau n°5. Récapitulatif des promotions professionnelles financées par le GHU au titre de la commission 2022

Catégorie professionnelle	Durée de la formation	Nombre de candidats à la commission PP	Nombre de financements de promotions professionnelles accordées	Nombre de financements siège
Promotion professionnelle IFSI	36 mois avec une rentrée soit en septembre 2022 ou février 2023	104	21	18
Promotion professionnelle IADE	24 mois - rentrée en octobre 2022	11	2 pour la rentrée d'octobre 2022	1
Promotion professionnelle IBODE	18 mois avec rentrée en octobre 2022	4	2	0
Promotion professionnelle IFCS	10 mois rentrée en septembre 2022	11	8	2[5]
Promotion professionnelle AS	10 mois - rentrée en septembre 2022	17	10	0
Promotion professionnelle PPH	10 mois - rentrée en septembre 2022	6	3	0
Total		**153**	**46**	**21**

Note de lecture : durant la commission promotion professionnelle IDE 2022, sur les 104 candidats à cette commission, 21 ont été retenus pour un financement en complément le siège finance au titre de l'année 2022 18 promotions professionnelles IFSI.

[5] Dont une Cadre MERM.

IV. Les perspectives pour l'année 2023

1. Introduction

A. Contexte

Le plan de formation des Hôpitaux Universitaires Henri-Mondor s'appuie sur les axes suivants :

- Les orientations du projet social et les 30 leviers de l'AP-HP ;
- Le projet de soins du GHU AP-HP. Hôpitaux Universitaires Henri-Mondor.

Le plan de formation est construit en collaboration avec la Direction des Soins et Activités Paramédicales, les DMU, ainsi que les Directions.

B. Méthodologie de la rédaction du Plan de formation 2023

Un déroulement par étapes :

Etape 1 - La campagne du recueil numérique des besoins (juin à juillet N-1)

Afin de recueillir l'ensemble des besoins en termes de formation, une note de cadrage ainsi qu'un tableur Excel sont diffusés par mail à la DSAP, aux CPDMU et aux directions fonctionnelles.

Les besoins recueillis couvrent les formations collectives et les formations individuelles payantes, les DU-Masters 2 financés au titre du Plan de formation 2023 étant accordés lors de la Commission DU Master annuelle.

Les DMU et directions fonctionnelles remplissent le recueil des besoins sur la base des entretiens de formations (**article 4 du Décret du 21 août 2008**).

Etape 2 – La mise en forme et l'estimation du recueil des besoins (août à septembre N-1)

Sur la base du recueil des besoins, le service formation collige les différents documents transmis et le met en forme.

En lien avec les DMU et Directions, le service formation estime le coût de chaque formation (collectives et payantes).

Etape 2 - La réalisation d'entretiens (septembre à octobre N-1)

Une fois les retours numériques des besoins de formations mis en forme et budgété, le service formation du GHU rencontre la DSAP. Cette consultation permet d'affiner les besoins et de définir les priorités des DMU tant en termes de formations collectives, que de formations individuelles pour le développement des compétences des équipes et des agents au regard du projet de soin porté par la DSAP.

A l'issue de ces rencontres, les grands axes de chaque DMU et directions sont dégagés, ils permettent de procéder à une proposition d'enveloppe budgétaire en accord avec les projets des DMU et directions.

Etape 3 - L'attribution d'une enveloppe budgétaire prévisionnelle de formation (novembre N-1)

En fonction du budget prévisionnel global et du recueil des besoins, un arbitrage est effectué. Le budget est ainsi réparti en enveloppes pour :

- Les formations collectives payantes : une enveloppe globale répartie en formations ;
- Les formations individuelles payantes : une enveloppe par DMU et par directions fonctionnelles (y compris pour les crèches et les rééducateurs) ;
- Les DU et Masters.

Etape 4 - La rédaction du Plan de formation (novembre N-1)

La rédaction du Plan de formation s'effectue sur la base de ces différents éléments par le Directeur Adjoint des Ressources Humaines en charge de la Formation et la Coordinatrice de la formation des HUHM.

Etape 5 - La présentation du Plan de formation (décembre N-1)

Le Plan de formation de l'année N+1 est présenté en CTEL par le Directeur Adjoint des Ressources Humaines.

Etape 6 - Un dialogue constant par le service formation le reste de l'année

Le service formation reste à l'écoute et répond aux sollicitations des DMU et des Directions fonctionnelles (Levier n°18 des 30 actions AP-HP). Il fait un point régulier avec ces derniers, tant du point de vue budgétaire que des projets en cours. A cet effet :

- Les budgets alloués à chaque DMU et directions sont envoyés en début d'année (janvier 2023) (Levier n°17 des 30 actions AP-HP) ;
- Le budget restant et la consommation réalisée sont envoyés chaque mois aux DMU et directions (chaque mois – 2023).

Etape 7 – Préparation du Plan de formation 2023 (juin N)

Le service formation et la DSAP présenteront les enjeux de la formation continue et son lien avec les projets de DMU et des directions lors de rencontre afin de préparer la réalisation du Plan de formation 2023 et de sensibiliser aux procédures entourant les processus de formations.

5.2. Les principaux objectifs fixés pour 2023

En 2023, il convient de poursuivre les objectifs de 2022 avec :

- ✓ Les formations collectives en soutien des projets médicaux et soignants universitaires et de territoire ;
- ✓ Les formations règlementaires (AFGSU, amiante, sécurité incendie, habilitations électriques, CACES, …) ;
- ✓ Le développement des formations en *e-learning* et par casque virtuel.
- ✓ Le développement des formations internes pour favoriser la reconnaissance des « sachants » et le partage de connaissance (Levier n°21 des 30 actions AP-HP)

V. Le plan de formation 2023 du GHU AP-HP Hôpitaux Universitaires Henri-Mondor

1. La répartition globale du budget du Plan de formation 2023

Tableau n°6. Répartition prévisionnelle de la dotation du Plan de formation 2023 par grandes catégories de formations

REPARTITION DE LA DOTATION	DOTATION PREVISIONNELLE 2023
Diplômes universitaires (DU) et Masters 2	**44 910€**
Formations collectives	**267 354€**
Formations individuelles	**89 000€**
Total budget Plan de formation GHU AP-HP. Henri Mondor	**401 764€**

Note de lecture : pour le Plan de formation 2023, un budget de 44 910 € est prévu pour financer des Diplômes universitaires et Master 2.

2. Les DU et Masters

Lors de la Commission du 12 avril 2022 14 financements ont été accordés par le GHU AP-HP Hôpitaux Universitaires Henri-Mondor dont 4 masters et 10 DU, pour un budget prévisionnel inscrit au Plan de formation 2023 de 44 910€. Le budget pour les DU et Masters validés en commission 2022 est affecté au Plan de formation 2023 car ces formations sont payées une fois service fait.

Tableau n°7. Nombre de Masters et DU accordés en 2022 au titre du Plan de formation 2023 et budget prévisionnel associé

	Accordé en Commission	En cours	Budget prévisionnel	DMU	Grade
DU	10	9	18 815€	Care, Biologie, Médecine, DSAP, Gériatrie, Cancer	IDE, MK
Masters	4	4	26 095€	CARE, DITIME, DSAP	CS, TSH, MK
Total	14	13	44 910€		

Note de lecture : durant de la commission DU-Master 2022, 10 financements de DU ont été accordés dont 9 sont actuellement en cours, pour un montant total de 18 815€.

3. Les formations individuelles payantes

Tableau n°8. Répartition du budget consacré aux formations individuelles payantes dans le cadre du plan de formation 2023

Formations individuelles	Budget prévisionnel 2023
DMU Gériatrie*	10 000€
DMU Biologie*	5 000€
DMU Cancer*	1 500€
DMU Care*	4 000€
DMU Fixit*	2 800€
DMU Impact*	2 000€
DMU Médecine*	10 000€
DMU Saphire*	2 000€
Formations administratives*, logistiques et techniques	29 600€
Secteur Petite enfance*	6 900 €
Rééducateurs	15 000€
Total 2023	**89 000€**

** : dont psychologues.*

Note de lecture : au titre du Plan de formation 2023, le DMU Gériatrie disposera d'un budget de 10 000€ pour financer des formations individuelles payantes.

4. Les formations collectives

Les formations collectives prévues en 2023 ont été établies sur la base du recueil des besoins auprès des DMU et Directions et après échanges avec la DSAP afin de valider leur lien avec le projet de soins du GHU. Elles sont réparties en huit domaines.

Les formations relatives au Domaine 2 : projet médical et de soins (prise en charge de la douleur, éducation thérapeutique) et au Domaine 5 : sécurité et condition de travail (risque biologique, radioprotection…) sont les plus importantes.

Tableau n°8. Budget prévisionnel des formations collectives du Plan de formation 2023 réparti par domaine

BUDGET 2023 FORMATIONS COLLECTIVES PAR DOMAINE	
Domaine 1 - Qualité/gestion des risques	**31 784€**
Domaine 2 - Projet médical et de soins	**95 367€**
Domaine 3 - Adaptation des organisations et management	**10 000€**
Domaine 4 - Système d'information	**14 040€**
Domaine 5 - Sécurité et conditions de travail	**108 486€**
Domaine 6 - Efficience de notre fonctionnement	**3 167€**
Domaine 7 - Environnement professionnel	**4 510€**
Domaine 8 - Préparation à la promotion	**0€**
Total	**267 354€**

Note de lecture : au titre du Plan de formation 2023, un budget de 51 106€ est accordé pour le domaine 1 (qualité et gestion des risques) dans le cadre des formations collectives.

*Remarque : les domaines présentant 0 € de dépense regroupent des formations réalisées par le CFDC de l'AP-HP ou en interne au GHU.

Les huit tableaux ci-après présentent le détail des formations collectives par grands domaines et par thématiques.

Légende :

	Jours réalisés CFDC
	Jours réalisés GHU
	Autre organisme

Type de formation :
O : Obligatoire pour la sécurité au travail (formations réglementaires) ;
E : Exigible AP-HP (formations exigibles) ;
R : Recommandée AP-HP (formations recommandées par les orientation CFDC du siège) ;
G : GHU (formations correspondant aux orientations du GHU).

DOMAINE 1 - QUALITE ET GESTION DES RISQUES									
DOMAINE 1	**Intitulé de la formation**	**Type**	**Nb sessions**	**Nb jours/ session**	**Nb agent/ session**	**Nb agents formés**	**Jours réalisés**	**Public**	**Cout prévisionnel 2022**
Accueil public	Accueil, prévention et gestion de l'agressivité et des incivilités	G	6	2	15	90	180	Tout public	9 600 €
	Accueil physique et téléphonique	G	4	2	15	60	120	Personnels administratifs (accueil services-consultations…)	6 400 €
Droit des usagers	Droits des patients	R	4	1	15	60	60	Tout public	Ressources internes GHU - DURQ
	Les modalités de transport des corps sans mise en bière	G	1	0,14	10	10	1,4	Administrateurs de garde	Ressources internes GHU
Ethique et responsabilité	Initiation à l'éthique clinique	G	1	8	4	4	32	Tout public	Ressources internes CFDC
Evaluation – qualité	Prélèvement conforme en *e-learning*	G	68	0,16	1	68	10,88	IDE HUHM	507€
	GED Rédaction / validation / approbation / consultation	G	12	0,14	10	120	16,8	Tout public	Ressources internes GHU - DURQ
	SMQ processus d'accréditation	G	12	0,5	10	120	60	Pharmacie	Ressources internes GHU
	Sensibilisation des risques en transversales (réalité virtuelle)	G	10	0,07	3	30	2,1	Tout public	Ressources internes GHU - DURQ
	Management de la qualité	G	1	2	20	10	20	Cadres	Ressources internes CFDC
Hygiène et infections nosocomiales	Asepsie progressive *e-learning*	E	20	0,32	1	40	6,4	Personnels des blocs opératoires – DMU Care	507€
	Précautions standard e-*learning*	E	20	0,32	1	40	6,4	Personnels des blocs opératoires – DMU Care	
	Bio nettoyage *Blended learning*	E	20	0,32	1	70	6,4	ASHQ-AS blocs opératoires – DMU Care	
	Rôle du correspondant en hygiène	E	2	4	39	78	312	Personnel soignant, CS	Ressources internes CFDC
	Hygiène précautions standards et complémentaires	E	24	1	15	360	360	Personnel soignant, CS	Ressources internes GHU
	Désinfection des endoscopes	E	2	1	10	20	20	Personnel soignant endoscopies – DMU Cancer	Ressources internes GHU
	Entretien des endoscopes	G	1	0,5	12	12	6	Personnel soignants et de logistiques – DMU Cancer	1 440€
	Hygiène hospitalière et prévention du risque infectieux	E	20	1	15	200	200	Personnel soignant	Ressources internes GHU
	Hygiène hospitalière (simulation)	G	5	0,14	15	75	10,5	Tout public	Ressources internes GHU
	Hygiène des mains et PICC line	G	3	0,14	15	45	6,3	IDE & AS	Ressources internes GHU
Incendie	Sécurité incendie	O	170	0,16	15	2 550	408	Tout public	Ressources internes GHU
	SSIAP 1 initial	O	2	12	1	2	24	DITIME	2 400€
	SSIAP 1-2-3 recyclage	O	1	3	15	3	9	DITIME	Ressources internes CFDC
	SSIAP 3 initial	O	1	32	1	1	32	DITIME	3 480€
Risque alimentaire	Sécurité alimentaire – restauration (9 modules)	G	20	1	15	300	300	DASEL	Ressources internes CFDC
	Sécurité alimentaire - offices	G	20	0,16	15	300	48	ASHQ des offices alimentaires	Ressources internes GHU
	Hygiène et sécurité alimentaire en crèche	G	3	0,21	10	30	6,3	ASHQ et Aux puer en crèche	Ressources internes GHU
Gestion de crise	Formation NRBC - SSE	E	20	1	15	300	300	Tout public	Ressources interne GHU – CESU 94
	Formation DAMAGE CONTROL	G	1	2	10	10	20	Personnel soignant	Ressource interne CFDC
	Prévention des actes terroristes	E	12	0,14	15	180	25,2	Tout public	Ressources internes GHU

Méthode gestion du risque	RMM CREX - Analyse systémique et structuration des organisations	R	4	1	15	60	60	Tout public	Ressources internes CFDC
	Parcours ciblé : certification HAS	G	3	0,5	15	180	25,2	Cadres	1 200€
	Parcours traceur	G	10	0,21	12	120	25,2	Cadres	400€
	Patient traceur	G	10	0,29	12	120	34,8	Médecins – Cadres – IDE	Ressources internes GHU
	Traceur ciblé	G	1	0,5	15	60	7,5	Médecins – Cadres – IDE	Ressources internes GHU
Sécurité médicament	Prévenir et gérer l'erreur médicamenteuse	E	20	0,5	15	300	150	IDE	Ressources internes GHU
Sécurité transfusionnelle	Hémovigilance - actualisation des connaissances	E	20	0,5	15	300	150	IDE	Ressources internes GHU
Stérilisation	Habilitation conduite Autoclaves - Biologie	O	1	1	10	10	10	DMU Biologie	1 425 €
	Habilitation conduite autoclaves - Sté	O	1	1	11	12	12	DMU Saphire	1 425 €
Autres risques	Identito-vigilance	E	26	0,14	15	390	54,6	Personnels admissions/soignant	Ressources internes GHU
	Identito-vigilance (réalité virtuelle)	G	10	0,07	3	30	2,1	Tout public	Ressources internes GHU
	Risque suicidaire (réalité virtuelle)	G	10	0,07	3	30	2,1	Tout public	Ressources internes GHU
Vigilances sanitaires	Matériovigilance	E	1	0,14	15	15	2,1	Personnels en charge des dispositifs médicaux	3 000 €
TOTAL DOMAINE 1			**603**			**6 815**	**3 145**		**31 784€**

DOMAINE 2 - PROJET MEDICAL ET DE SOINS
Levier n°7 des 30 actions AP-HP

DOMAINE 2	Intitulé	Type	Nb sessions	Nb jours/ session	Nb agent/ session	Nb agents formes	Jours réalisés	Public	Coût prévisionnel
Alimentation, nutrition, obésité	Diététique	G	10	1	8	80	80	AS	Ressources internes GHU – Diététiciens
	Trouble et déglutition	E	2	0,29	15	30	8,7	IDE-AS	Ressources internes GHU – Rééducateurs
	Diabète et alimentation	G	4	0,14	8	32	4,48	Personnel soignant	Ressources internes GHU – Diététiciens
	Prévenir la dénutrition du sujet âgé - fondamentaux	G	1	3	25	2	6	Cadres, IDE & AS	Ressources internes CFDC
	Prévenir la dénutrition du sujet âgé - Approfondissement	G	1	2	50	50	100	Cadres, IDE & AS	Ressources internes CFDC
Bientraitance	Bientraitance	R	6	2	15	90	180	Personnel soignant	10 920 €
	Agir pour la bientraitance	R	28	0,14	10	280	39,2	Tout public	Ressources internes – DMU Gériatrie
	Bientraitance (réalité virtuelle)	R	10	0,07	3	30	2,1	Tout public	Ressources internes - DURCQ
Douleur	MEOPA - Air liquide santé	G	6	0,14	9	54	7,56	Personnel soignant	Ressources externes
	Prendre en charge la douleur	G	10	1	18	80	80	Personnel soignant	Ressources internes CFDC
	Douleur des personnes âgées – Niveau 1	G	2	1	9	18	18	Personnel soignant	Ressources internes GHU - DUP
	Douleur des personnes âgées – Niveau 2	G	1	2	9	9	18	Personnel soignant	Ressources internes GHU - DUP
	Initiation à Hypno-analgésie	G	4	1	15	10	10	Personnel soignant	Ressources internes CFDC – CESU 75
	Initiation à l'hypnose conversationnelle en imagerie médicale	G	4	0,14	10	40	5,6	Personnel soignant – DMU Fixit	Ressources internes GHU
	Hypnose	G	3	2	18	5	10	Personnel soignant	Ressources internes CFDC – CESU 93
Education thérapeutique	Education thérapeutique du patient	R	1	6	15	15	90	Personnel soignant	6 159 €
	Coordonner un programme d'éducation thérapeutique du patient	G	1	5	27	4	20	Personnel soignant	Ressources internes CFDC
	Education thérapeutique en conduites addictives	G	1	6	15	15	90	DMU Impact	6 000€
Radiologie et explorations fonctionnelles	Formation sécurité en IRM	O	1	4	1	1	4	Référent magnéto-protection site	Ressources internes CFDC
	Référent sénologie	E	2	2	3	3	6	MERM Mammographie	1 440,00 €
Malades âgés	Prise en charge des patients déments	R	3	2	15	45	90	Personnel soignant DMU Gériatrie	6 480 €
	Travail équipe de nuit en gériatrie – améliorer le sommeil des résidents	G	2	2	10	20	40	Personnel soignant DMU Gériatrie	4 980 €
	Assistant de soins en gérontologie	G	1	20	60	10	200	AS - DMU Gériatrie	Ressources internes CFDC
	Gérontologie – Maladie d'Alzheimer	G	1	2	32	10	20	Personnel soignant	Ressources internes CFDC
	Humanitude – formation action	G	4	4	10	40	160	IDE/AS ERX	21 920€
	Humanitude – approfondissement pilotage	G	1	2	18	18	36	Cadre / IDE ERX	1 590€

	Simulateur grand âge et handicap	G	10	0,07	4	40	2,8	Tout public	Ressources internes GHU - DURCQ
	SEP SSR Neuro		1	0,14	10	10	1,4	Personnel soignant	Ressources internes GHU
	Positionnement des patients en neurorééducation		3	0,14	10	30	4,2	Personnel soignant	Ressources internes GHU
	Aspiration naso-trachéale en USPC		3	0,14	10	30	4,2	Personnel soignant	Ressources internes GHU
	Perfusion en SSR neuro		3	0,14	10	30	4,2	Personnel soignant	Ressources internes GHU
Dossier de soins	Transmissions ciblées - outils et concepts (orbis)	E	34	0,33	15	508	168	Personnel soignant	Ressources internes GHU
Autres projets médicaux et de soins	Sensibilisation - aromathérapie niveau 1	G	5	1	15	75	75	Personnel soignant	Ressources internes GHU
	Aromathérapie niveau 2	G	4	2	15	60	120	Personnel soignant	Ressources internes GHU
	Aromathérapie niveau 3	G	4	2	15	60	120	Personnel soignant	Ressources internes GHU
	L'entretien motivationnel	G	2	2	20	2	4	Diététiciens	Ressources internes CFDC
	Le décès à l'hôpital	G	1	1	40	3	3	DMU Care	Ressources internes CFDC
	Sensibilisation prélèvement – Greffe d'organes et de tissus	G	2	1	20	40	40	Tout public	Ressources internes GHU
Santé mentale	Réaliser des entretiens en psychiatrie	G	1	1	55	55	55	DMU Impact	605 €
	Violence en psychiatrie (Omega)	E	2	4	16	32	128	DMU Impact	15 200 €
	Violence en psychiatrie - Journée d'accompagnement (Omega)	E	2	1	16	32	32	DMU Impact	3 800 €
	Cadre législatif et réglementaire en psychiatrie	R	1	1	40	10	10	DMU Impact	Ressources internes CFDC
	Développer les compétences des soignants dans la mise en contention sécuritaire des patients	G	2	0,43	10	20	8,6	DMU Impact	8 560€
	Optimisation de la prise en charge somatique et des gestes d'urgences en milieu psychiatriques	G	1	1	15	3	3	DMU Impact	Ressources internes CFDC
Chirurgie, Blocs et réanimation ***(Levier n°25 des 30 actions AP-HP)***	Actualités en anesthésie	G	1	2	20	5	15	DMU Care – IADE	Ressources internes CFDC
	Prise en charge des patients de réanimation	G	1	1	10	10	10	IDE-AS de réanimation	Ressources internes GHU
	Développement des compétences en chirurgie cardiaque	G	1	4	8	8	32	IBO/IBODE	Ressources internes GHU
	Développement des compétences en chirurgie Vasculaire	G	1	4	8	8	32	IBO/IBODE	Ressources internes GHU
	Développement des compétences en chirurgie orthopédique	G	1	4	8	8	32	IBO/IBODE	Ressources internes GHU
	Développement des compétences en neurochirurgie	G	1	4	8	8	32	IBO/IBODE	Ressources internes GHU
	Développement des compétences en chirurgie urologique	G	1	4	8	8	32	IBO/IBODE	Ressources internes GHU
	Développement des compétences en chirurgie digestive	G	1	4	8	8	32	IBO/IBODE	Ressources internes GHU
	Développement des compétences en chirurgie plastique	G	1	4	8	8	32	IBO/IBODE	Ressources internes GHU
Relation d'aide	Communication, écoute, relation d'aide auprès des	G	4	2	15	15	30	Personnel soignant	Ressources internes CFDC

	personnes soignées et leurs proches								
	Mieux communiquer pour mieux soigner	G	8	1	15	120	120	Personnel soignant	Ressources internes GHU
Autres soins	Mesure des paramètres vitaux	G	20	0,43	9	180	77,4	Personnel soignant	Ressources internes GHU
	Soins palliatifs	G	1	2	15	5	10	Personnel soignant	Ressources internes GHU
	Soins palliatifs niveau 1	G	5	3	10	50	150	Personnel soignant	Ressources internes GHU
	Soins palliatifs niveau 2	G	1	2	10	10	20	Personnel soignant	Ressources internes GHU
	La prise en charge du décès en fin de vie	G	1	0,14	10	10	1,4	Personnel soignant	Ressources internes GHU
	La prise en charge du décès à l'hôpital	G	4	0,14	10	40	5,6	Personnel soignant	Ressources internes GHU
	Approche anthropologique du mourir	G	1	2	10	2	4	Personnel soignant	Ressources internes CFDC
	Loi « Claeys-Léonetti » : mieux la connaître pour mieux l'appliquer	G	2	1	24	3	3	Personnel soignant	Ressources internes CFDC
	Délibérer, décider en contexte de fin de vie	G	2	1	10	2	2	Personnel soignant	Ressources internes CFDC
	Prise en charge d'un patient porteur d'une plaie chronique chez l'adulte	R	1	2	58	6	12	Personnel soignant – DMU Médecine	Ressources internes CFDC
	Prévention et traitement des plaies	G	1	0,29	15	15	4,35	IDE	Ressources internes GHU
	Plan cancer : la consultation paramédicale de suivi d'annonce	G	1	2	30	4	8	DMU Cancer	Ressources internes CFDC
	La Leucémie Lymphoide Chronique	G	1	0,14	10	10	1,4	IDE-AS	Ressources internes GHU
	Les processus tumoraux et les traitements chirurgicaux radiothérapie	G	1	0,14	10	10	1,4	IDE-AS	Ressources internes GHU
	Cancer du pancréas	G	1	0,14	10	10	1,4	IDE-AS	Ressources internes GHU
	Cancer colorectal	G	1	0,14	10	10	1,4	IDE-AS	Ressources internes GHU
	Musicothérapie en soins palliatifs	G	1	5	15	15	75	Personnel soignants UDSPI	6 400€
	Protocole de coopération diabète	G	1	14	2	2	38	IDEC	Ressources internes GHU
	Approche complémentaire de soins	G	2	2	40	20	40	IDE - AS	Ressources internes CFDC
	Nouveaux actes AS	G	10	1	15	150	150	AS ERX	Ressources internes GHU
Gestes d'urgence	Protocole de coopération SAU	G	1	2	16	4	8	IDE	Ressources internes CFDC
	Prise en charge des urgences vitales	G	3	1	8	10	10	IDE-AS	Ressources internes CFDC
	AFGSU niveau 1	E	7	2	10	70	140	Personnel non soignant	Ressources internes GHU – CESU 94
	AFGSU niveau 1 recyclage	E	5	1	12	60	60	Personnel non soignant	Ressources internes GHU – CESU 94
	AFGSU niveau 2	E	27	3	10	270	810	Personnel soignant	Ressources internes GHU – CESU 94
	AFGSU 2 recyclage	E	17	1	10	170	170	Personnel soignant	Ressources internes GHU – CESU 94
	Formateur AFGSU recyclage	E	3	1	15	3	3	Formateur AFGSU	Ressources internes GHU – CESU 94
	PSC 1	E	2	1	20	2	10	DITIME	Ressources internes GHU – CESU 94

	Formation de formateur PSC1	E	1	1	15	5	5	Formateur PSC1	Ressources internes CFDC - CESU 92
	Gestes d'urgence en crèches et centres de loisirs	E	3	1	17	51	51	Personnel crèche et centre de loisirs	Ressources internes CFDC
Laboratoires	Kalilab Administrateur	G	2	3	12	1	3	DMU Biologie	Ressources internes CFDC
	Kalilab utilisation courante	G	12	0,5	10	120	60	DMU Biologie	Ressources internes CFDC
	Kalilab déclaration fiche qualité	G	12	0,2	10	120	24	DMU Biologie	Ressources internes GHU
	Kalilab utilisation du logiciel	G	12	0,2	10	120	24	DMU Biologie	Ressources internes GHU
	Kalilab suivi fiche qualité	G	8	0,2	10	80	16	DMU Biologie	Ressources internes GHU
	Métrologie pratique en laboratoire – N1	G	1	1	3	3	3	Référent métrologie	Ressources internes CFDC
	Métrologie pratique en laboratoire – N2	G	1	4	3	3	12	Référent métrologie	Ressources internes CFDC
	Sirius administrateur		1	0,36	12	12	4,32	DMU Biologie	Ressources internes GHU
	Variant II		1	2	4	4	8	Biochimie	1 322€
Total DOMAINE 2			**389**			**3 899**	**4 536**		**95 367€**

DOMAINE 3 ADAPATATION DES ORGANISATIONS ET SYSTÈME DE MANAGEMENT

DOMAINE 3	Intitulé	Type	Nb sessions	Nb jours/ session	Nb agent/ session	Nb agents formés	Jours réalisés	Public	Cout prévisionnel
Tutorat ***(Levier n°7 des 30 actions AP-HP)***	Tutorat et accompagnement clinique des étudiants en soins infirmiers	E	2	3	15	30	90	IDE	Ressources internes GHU / IFSI
	Tutorat et encadrement des stagiaires manipulateurs d'électroradiologie médicale (MERM)	E	1	3	10	3	9	MERM – DMU Fixit	Ressources internes CFDC
	Tutorat et encadrement des EAS	E	1	3	10	3	9	AS – DMU Médecine	Ressources internes CFDC
Démarche métiers-compétences ***(Leviers n°12 et n°15 des 30 actions AP-HP)***	Formation Logistisoins	G	1	4	10	10	40	Logisticiens	10 000€
Management ***(Levier n°16 des 30 actions AP-HP)***	Formation de formateurs occasionnels	G	1	2	15	2	4	DSAP	Ressources internes CFDC
	Conduire des entretiens professionnels et de formation	G	1	2	21	10	20	Cadres	Ressources internes CFDC
	Accompagner un retour d'absence longue durée	G	1	2	20	10	20	Cadres	Ressources internes CFDC
	Fidéliser son équipe par la QVT	G	1	2	20	10	20	Cadres	Ressources internes CFDC
	Etre maître d'apprentissage	G	1	1	15	15	15	Cadres et FFCS	Ressources internes GHU
TOTAL DOMAINE 3			**10**			**96**	**227**		**10 000€**

DOMAINE 4 - SYSTÈME D'INFORMATION *(Levier n°13 des 30 actions AP-HP)*									
DOMAINE 4	**Intitulé**	**Type**	**Nb sessions**	**Nb jours/ session**	**Nb agent/ session**	**Nb agents formes**	**Jours réalisés**	**Public**	**Cout prévisionnel**
Application SI Patient	Orbis dossier de soins	E	40	1	8	320	320	IDE, AS	Ressources internes GHU
	Orbis	E	25	1	8	200	200	Nouveaux professionnels	Ressources internes GHU
	Orbis agenda	G	4	1	8	32	32	Personnel administratif	Ressources internes GHU
Bureautique ***(Leviers n°12 et 29 des 30 actions AP-HP)***	Prise en charge de l'outil informatique	G	2	1	8	16	16	Personnel en changement de métier	Ressources internes GHU – DRH
	OUTLOOK fonctions de bases	G	2	1	8	16	16	Tout public	780 €
	WORD niveau 1	G	6	2	8	48	96	Tout public	4 680 €
	WORD niveau 2	G	2	2	8	16	32	Tout public	1 560 €
	EXCEL niveau 1	G	6	2	8	48	96	Tout public	4 680 €
	EXCEL niveau 2	G	2	2	8	16	32	Tout public	1 560 €
	POWERPOINT	G	2	2	8	16	32	Tout public	780 €
Applications SI EIFEL	SAP	G	9	0,14	72	10,08	32	Utilisateur de SAP	Ressources internes GHU
Autres applications SI	Copilote	G	4	1	8	32	32	Logisticiens	Ressources internes GHU
Applications SI RH ***(Levier n°2 des 30 actions AP-HP)***	Gestime premiers pas	G	4	2	8	32	64	Cadres	Ressources internes CFDC
TOTAL DOMAINE 4			**108**			**802**	**1 000**		**14 040€**

DOMAINE 5 - SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL									
DOMAINE 5	**Intitulé**	**Type**	**Nb sessions**	**Nb jours/ session**	**Nb agent/ session**	**Nb agents formes**	**Jours réalisés**	**Public**	**Cout prévisionnel**
Risques biologiques	Risques biologiques *e-learning*	E	1	1	53	53	53	Personnel soignant	1 090€
Amiante	Amiante operateur de chantier - initial	O	2	2	15	30	60	Personnel technique	3 552 €
	Amiante operateur de chantier – recyclage	O	1	1	15	15	5	Personnel technique	888 €
Prévention risques	Prendre soin de soi au travail	E	3	2	15	45	90	Tout public	6 060 €
	Sensibilisation aux RPS	G	2	2	20	5	10	Tout public	Ressources internes CFDC
	Les violences conjugales	G	4	1	15	60	60	Tout public	4 800€
Radioprotection	Formation règlementaire à la radioprotection des patients	O	4	1	10	40	40	Radio physiciens - MERM	11 872€
	Radioprotection des travailleurs	O	12	1,29	15	180	232,2	Tout public	Ressources internes GHU
	Formation PCR niveau 2	O	1	10	1	1	10	MERM PCR ERX	2 500 €
Risques chimiques	Risques chimiques E Learning - Parcours Tech labo	E	1	1	79	79	79	Techniciens laboratoire	1 376 €
	Risques chimiques E Learning - Parcours soins	E	1	1	33	33	33	Personnel soignants	870 €
	Prévention du risque Azote	E	2	0,5	7	14	7	DMU Biologie	2 600€
Manutention et postures	Aides techniques - préventions des TMS DPC	O	76	1	12	912	912	Personnel soignant	Ressources internes GHU - DRH
	Lève corps sur rail	E	5	0,14	5	25	3,5	AS	Ressources internes GHU - DRH
	Brancard motorisé	E	5	0,14	5	25	3,5	AS	Ressources internes GHU - DRH
	Prévention des TMS en unité de soins psychiatrique	G	1	1	15	15	15	DMU Impact	Ressources internes GHU - DRH
Risques routiers	CACES - initial	O	1	3	10	10	30	DITIME et DUM Saphire	20 000 €
	CACES - recyclage	O	1	3	8	8	24	DITIME et DMU Saphire	23 770 €
Risques électriques	Habilitation électrique – initiale	O	1	2	7	7	6	DITIME	10 000€
	Habilitation électrique – recyclage	O	1	2	8	8	60	DITIME	9 848 €
Sécurité et santé au travail	Référent document unique d'évaluation des risques	G	3	0,5	10	30	15	Référent DUERP	Ressources internes GHU - DRH
	Champs électromagnétiques *e-learning*	E	10	0,14	10	100	14	DMU Fixit	650€
	Comprend et gérer son stress	G	6	2	15	40	80	Tout public	Ressources internes CFDC - CESU 75
	Fluides médicaux	O	1	6	2	2	12	DITIME	4 920€
	Maintenance Perfusion	G	1	1	1	1	1	DITIME	1 000€
	Maintenance ventilateur	G	1	1	1	1	1	DITIME	1 200€
	Technologie de production	G	1	1	3	3	3	DITIME	1 490€
TOTAL DOMAINE 5			**148**			**1 742**	**1 869**		**108 486€**

DOMAINE 6 - EFFICIENCE DU FONCTIONNEMENT									
DOMAINE 6	**Intitulé**	**Type**	**Nb sessions**	**Nb jours/ session**	**Nb agent/ session**	**Nb agents formes**	**Jours réalisés**	**Public**	**Cout prévisionnel**
Efficacité personnelle	Prendre la parole dans les situations professionnelles	G	2	4	15	6	24	Tout public	Ressources internes CFDC
Compétences socio-éducatives	Droit des étrangers	G	1	3	15	10	30	Assistants sociaux	Ressources internes CFDC
	Droit des ressortissant de l'Union européenne	G	1	1	15	10	10	Assistants sociaux	Ressources internes CFDC
	Protection sociale	G	1	2	25	10	20	Assistants sociaux	Ressources internes CFDC
Techniques logistiques ***(Leviers n°12 et 29 des 30 actions AP-HP)***	Les fondamentaux de la logistique	G	1	1	20	20	20	Magasiniers Préparateurs Logisticiens	1 667€
Gestion économique et financière ***(Levier n°22 des 30 actions AP-HP)***	Maîtriser la terminologie médicale	G	1	1	15	15	15	Agents du DIM	1 500€
TOTAL DOMAINE 6			**7**			**71**	**119**		**3 167€**

DOMAINE 7 - ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL									
DOMAINE 7	**Intitulé**	**Type**	**Nb sessions**	**Nb jours/ session**	**Nb agent/ session**	**Nb agents formes**	**Jours réalisés**	**Public**	**Cout prévisionnel**
Retraite	Préparation à la retraite	G	2	3	25	10	30	Tout public	Ressources internes CFDC
Mise à niveau	Mise à niveau français mathématiques	E	1	22	12	12	264	Public de catégorie C	4 510 €
Intégration ***(Levier n°6 des 30 actions AP-HP)***	Journée d'accueil des nouveaux arrivants	R	4	1	15	60	60	Nouveaux arrivants	Ressources internes GHU
	Journée d'accueil des RCA	R	7	0,5	20	140	70	RCA	Ressources internes GHU
TOTAL DOMAINE 7			**14**			**222**	**424**		**4 510€**

DOMAINE 8 - PREPARATION A LA PROMOTION *(Levier n°7 et n°8 des 30 actions AP-HP)*									
DOMAINE 8	**Intitulé**	**Type**	**Nb sessions**	**Nb jours/ session**	**Nb agent/ session**	**Nb agents formes**	**Jours réalisés**	**Public**	**Cout prévisionnel**
Préparation concours-tests	Préparation au concours d'entrée à l'IFCS	G	1	13	80	10	130	Personnel soignant	Ressources internes CFDC
	Préparation au concours IADE	G	1	11	100	10	110	Personnel soignant	Ressources internes CFDC
Autres préparations promotionnelles	Accompagnement aux Commissions de sélection	G	4	1	20	80	80	Personnel de catégorie C	Ressources internes GHU - DRH
TOTAL DOMAINE 8			**6**			**100**	**320**		**0€**

Récapitulatif prévisionnel par domaine du nombre de sessions, agents formés et jours réalisés

Domaines	Nombre de sessions	Nombre d'agents formés	Nombre de jours réalisés	Coûts prévisionnels
Domaine 1 - Qualité/gestion des risques[6]	**496**	**4 265**	**2 737**	**31 784€**
Domaine 1 – Qualité/Gestion des risques avec sécurité incendie	**603**	**6 815**	**3 145**	**31 784 €**
Domaine 2 - Projet médical et de soins	**389**	**3 899**	**4 536**	**95 367 €**
Domaine 3 - Adaptation des organisations et management	**10**	**96**	**227**	**10 000 €**
Domaine 4 - Système d'information	**108**	**802**	**1000**	**14 040 €**
Domaine 5 - Sécurité et conditions de travail	**148**	**1742**	**1 869**	**108 486 €**
Domaine 6 - Efficience de notre fonctionnement	**7**	**71**	**119**	**3 167 €**
Domaine 7 - Environnement professionnel	**14**	**222**	**424**	**4 510 €**
Domaine 8 - Préparation à la promotion	**6**	**100**	**320**	**- €**
Total hors sécurité incendie	**1 177**	**11 177**	**11 232**	**267 354€**
Total – avec sécurité incendie	**1 284**	**13 727**	**11 640**	**267 354€**

[6] Hors sécurité incendie, obligation non imputable au plan de formation