

# **Etablissement Régional de Formation aux Professions Paramédicales (ERFPP)**

## **du Groupement d'Intérêt Public des Etablissements de Santé d'Avignon et du pays de Vaucluse (GIPES)**

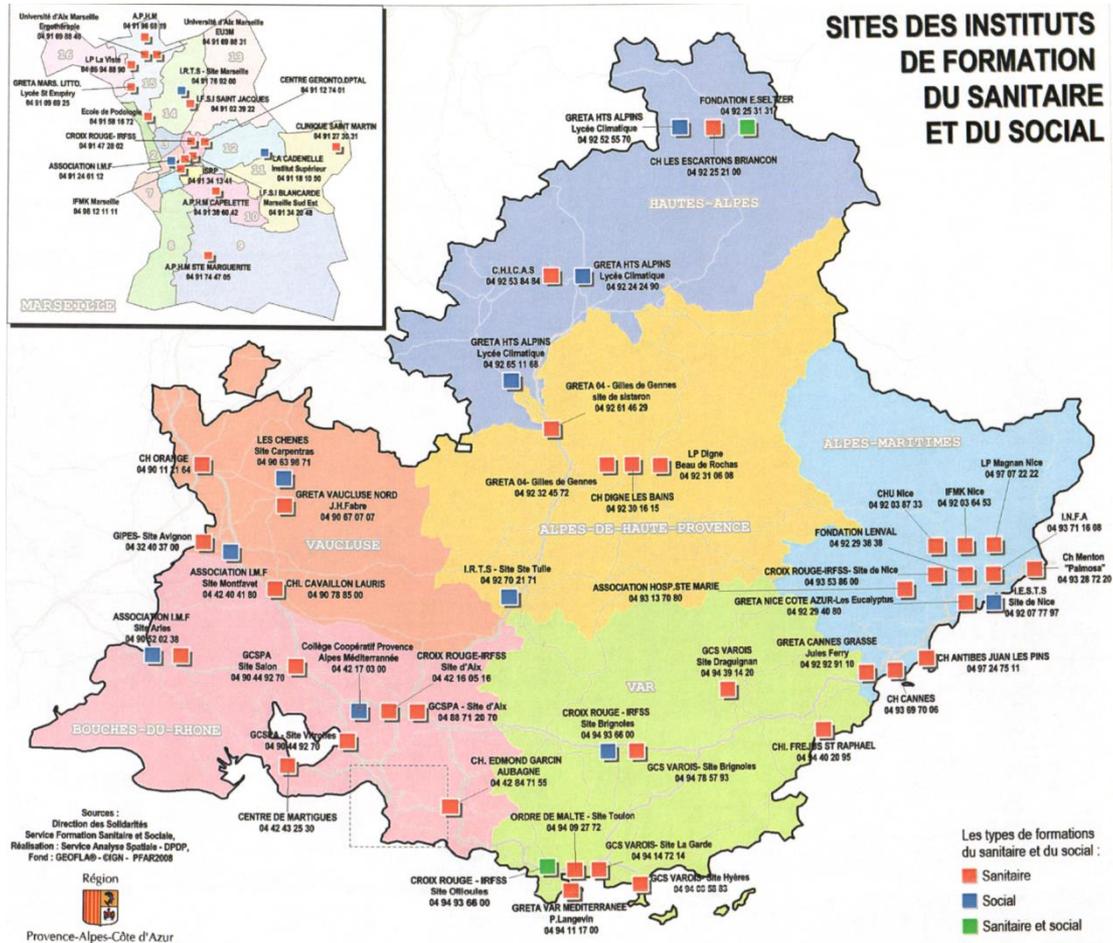
Journées nationales du CEFIEC  
Caen 2015



# Offre de formation

- 4 Filières de formation :
  - IFSI : Quota de 150
  - IFAS: 130 places , plateforme Accueil bac pro
  - IFAP : 50 places, plateforme accueil bac pro
  - IFA : 100 places ( 2 sessions de 50 )
    - 1 à 4 sessions d'auxiliaires ambulanciers
- 3 Préparation aux concours
  - IFSI, IFAS, IFAP

# Ancrage territorial

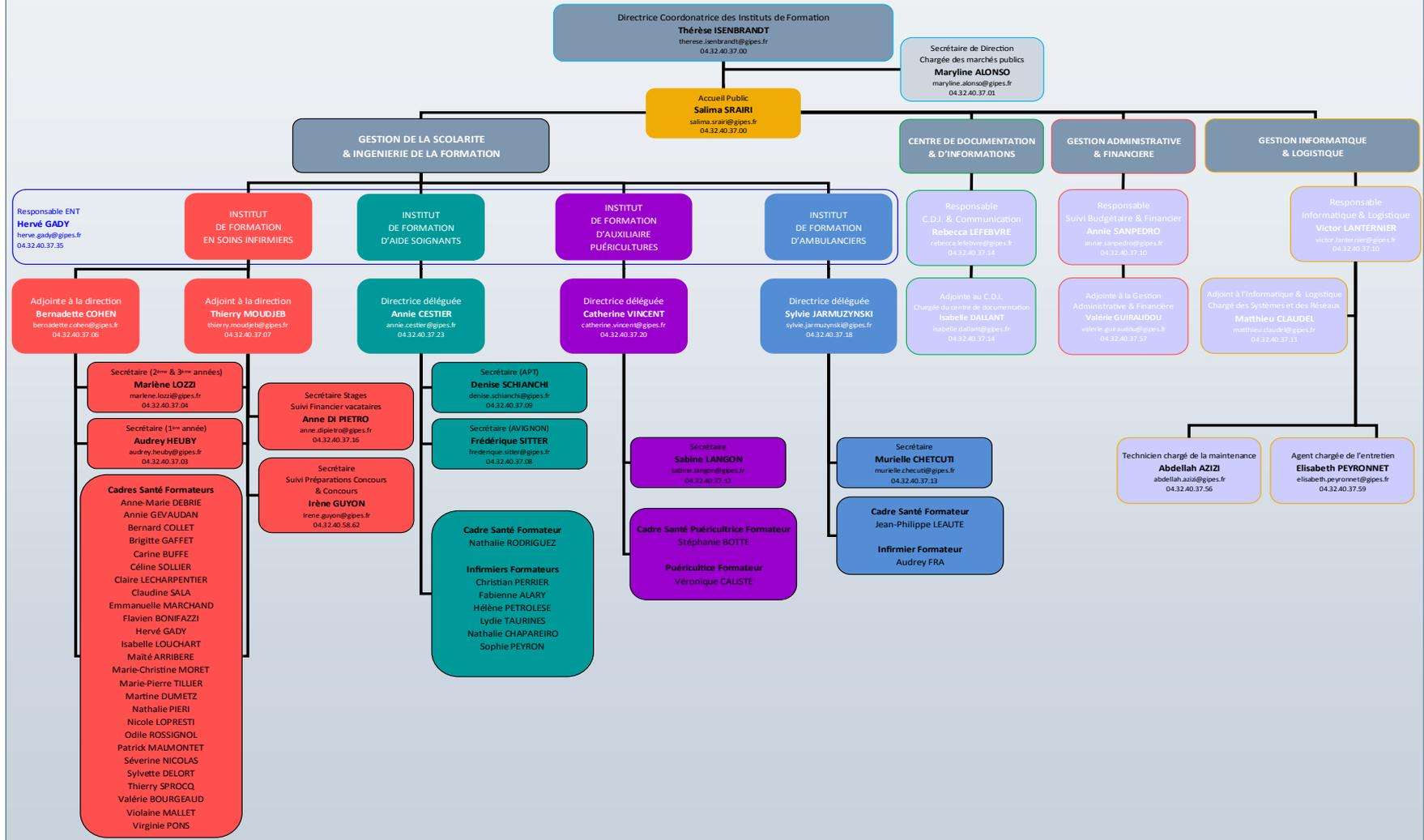


# Structure Architecturale et logistique

- 2 sites :
  - Site d'Avignon ( AGROPARC : Z.A. secteur tertiaire + technopole universitaire)
    - 6500 m<sup>2</sup> SH sur près de 3 hectares
  - Site d' Apt (IFAS, zone rurale, 70kms d'Avignon, a proximité d'un CH)
    - 25 places, locaux à rénover et à équiper en multimédia

- 60 agents:
  - 43,5 ETP formateurs
  - 11 ETP administratifs
    - dont 1,5 ETP gestion budgétaire et financière
  - 2 ETP agents de logistique
  - 2 ETP informaticiens
  - 1,5 ETP documentaliste

# Organigramme fonctionnel E.R.F.P.P du G.I.P.E.S. d'Avignon et du Pays de Vaucluse



# Le G.I.P

- Convention constitutive adoptée en 1997
- Constitution d'un G.I.P entre le CH.Avignon (MCO) et le CH.Montfavet (CHS)-Membres fondateurs - Le C.H.Apt -Membre adhérent
- Les membres fondateurs participent aux charges de l'ensemble des activités:
  - Mise à disposition des personnels rémunérés par leur établissement d'origine
  - (A l'origine, apport en capital, matériel, mobilier )

# Missions du GIP

- Organisation et dispensation de la formation initiale IDE et AS puis, AP et Ambulanciers
- Organisation des concours administratifs et techniques et recrutement des cadres

# Gouvernance du GIP

- Assemblée Générale annuelle
- Conseil d'administration 2 fois par an
  - En mars
    - Présentation rapport d'activité ( DS )
    - Point budgétaire sur le budget prévisionnel
  - En octobre :
    - Présentation budget réalisé
    - EPRD
    - Proposition évolution des tarifs
    - Modifications organisation, gestion des effectifs(DS)

# Axe pédagogique

- Participation du directeur du GIP aux instances pédagogiques
  - Conseil pédagogique, technique,...
- Participation de l'institut sur les instances des 3 Sites
  - CSIRMT (DS +représentants de ESI et EAS)
  - Comités d'éthiques
  - Comité de direction (DS)

# Axe logistique

## – Identification besoin

- par équipe logistique, pédagogique, informatique  
Plan équipement / maintenance/mise en conformité

## – Validation par DS du besoin

## – Regard budgétaire par adjoint des cadres du GIP

## – Validation par administrateur GIP (DA)

- Lancement du « bon de commande »

# Axe logistique

- Services essentiellement externalisés
  - Par contrat (marchés publics)
    - Prestation nettoyage des locaux
    - Sécurité, gardiennage du bâtiment
    - Fourniture bureautique, marché des copies, photocopieurs
    - Maintenance et déploiements informatiques
    - Entretien espaces verts
  - Par convention avec les CH fondateurs
    - Maintenance technique du bâtiment (a minima)
    - Vaguemestre
    - Sécurité incendie (formation et veille)
    - Blanchisserie
    - Rémunération des intervenants extérieurs
    - Service de santé au travail pour apprenants

# Axe GRH :

## Statut du personnel mis à disposition

- Maintien du statut d'origine
- Placé sous autorité fonctionnelle et hiérarchique du directeur d'institut
- Figure au tableau des emplois de l'établissement d'origine
- L' employeur d'origine garde à sa charge :
  - Salaires
  - Couverture sociale
  - Assurances
  - Responsabilité de leur avancement

# GRH : recrutement

- Modalités de recrutement:
  - Rédaction fiche de poste par DS
  - Affichage des postes en interne via intranet des CH
  - Dans un deuxième temps en externe
  - Candidature auprès DRH du CH
  - Entretien de recrutement par DS
  - Proposition de recrutement au DRH qui reçoit le candidat et statue

GRH soumis à la politique de gestion des effectifs des CH

# GRH :Evaluation

- Evaluation de l'ensemble des agents du GIP par le DS
- Evaluation conjointe DS/DA chargé du suivi budgétaire , des agents administratifs du service suivi budgétaire et financier
- Retour des évaluations au DRH respectif des agents
- Evaluation DS par Directeur du GIP (changement tous les 2 ans)

# GRH: Plan de formation

- Projet de plan de formation formalisé sur le GIPES
- 1 formateur du GIPES ,correspondant formation continue de chaque établissement
- Intégration des demandes individuelles et institutionnelles de formation dans les plans de formation des CH
- Procédures différentes / politique contextuelle différente
  - Budget /agent
  - Enveloppe globale

Demande de subvention régionale pour action spécifique : gestion, informatique,...

# Axe budgétaire

- Tenue des comptes répond aux règles de la comptabilité publique
- Les achats relèvent de la réglementation des marchés publics
- Dissociation entre ordonnateur et comptable

# Suivi budgétaire

- Sur site, par équipe gestion administrative et financière
  - Tableau de bord et indicateurs de résultat
  - Suivi en temps réel
  - Aide à la décision dans conduite de projet
- Suivi par DA, administrateur du GIP et DS
  - entretien mensuel DS /DG
- Validation in fine par Directeur du GIP
- Suivi par Agent comptable du Service des finances publiques

# Suivi budgétaire

- Préparation de l'entretien contradictoire avec Conseil Régional
  - CPOM
  - Argumentation budget prévisionnel et réalisé
- Préparation instances AG + CA
  - CPOM
  - EPRD
    - actualisation des tarifs de formation

# CONCLUSION

- Autonomie de fonctionnement retrouvée sur
  - La pédagogie
  - La conduite de projet et donc « la dynamique de l'établissement »
  - Relative en matière de GRH, car soumis au contexte des CH
- Autonomie liée à:
  - La taille de l'établissement
  - L'ancrage territorial
  - L'accompagnement des tutelles
  - La genèse du GIP
    - attachement des membre fondateurs à la formation des futurs professionnels

# MERCI DE VOTRE ATTENTION

