



Label service apprenant

29/10/2026
DRH AP-HP



Le dispositif : contexte et origines



■ Engagement des « 30 Leviers pour agir ensemble »

- Les 30 leviers engagent l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris à proposer des environnements de formation.
- « *Tous les services seront tenus d'organiser des temps de formation internes, communs aux équipes médicales et paramédicales, à raison d'une heure par mois minimum* ».
- « *Au-delà, un label service apprenant sera créé. 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* ».

■ Qu'est-ce qu'un service apprenant ?

- Il s'agit d'un service dont la structure et le fonctionnement favorisent le développement des compétences individuelles et collectives.
- Apprendre « dans » et « par » l'organisation, dont le cadre est conçu pour faciliter les démarche d'apprentissage.
- Les situations de travail sont exploitées à cette fin. Le travail en réseau et la capitalisation sont privilégiés
- Les échanges et la communication sont organisés.
- Dans un service apprenant, l'évaluation et la traçabilité font partie des pratiques courantes.



Le dispositif : contexte et origines



■ **Mesure d'attractivité et de fidélisation**

Attractivité :

- Capacité à développer ses connaissances et compétences est un facteur d'attractivité majeur
- Offrir un parcours d'intégration jalonné et sécurisé aux nouveaux professionnels
- Permettra aux services de bénéficier d'une reconnaissance institutionnelle mise en valeur auprès des jeunes professionnels (offres d'emploi, offres de stage)
- Valorise l'engagement des services et crée une dynamique à l'échelle de l'institution, à l'image du label Hospitalité

Fidélisation :

- Progresser dans son exercice
- Possibilité de transmettre son expertise



- Articulation avec la certification périodique des professionnels de santé : possibilité d'alimenter l'historique des formations, documenter les habilitations, une traçabilité accrue
- Outil managérial
- Outil au service de la qualité et sécurité des soins au plus près du patient



Le dispositif : Architecture



□ **Un référentiel comprenant 23 critères répartis en 4 thématiques**

- la mobilisation du service ;
- l'intégration ;
- la vie du service ;
- l'ingénierie pédagogique et l'innovation.

□ **Le référentiel comprend :**

- une partie objective (dépôt d'éléments de preuve)
- une partie subjective, fondée sur un questionnaire : à chaque critère objectif correspond un critère subjectif intégré dans un questionnaire destiné aux professionnels et stagiaires du service
- des critères impératifs → Impondérables, éliminatoires si non renseignés, ou absence d'élément de preuve, sur 8 points
- les critères facultatifs, pondérés en fonction de leur importance, de 2 à 3 points maximum



Le dispositif : le référentiel

crit		N°	Critères objectifs	Renseignements autodiagnostic	Questionnaire professionnels	ndérati	Instruction équipe label	Aide à la pondération
								Les pièces transmises et les réponses au questionnaire doivent permettre de valider ce critère.
Mobilisation du service	1	Dépôt du dossier de candidature par le binôme cadre de santé/ chef de service avec pièces nécessaires	/	80% des professionnels du service ont répondu	8	Les 8 points sont accordés si ces deux conditions sont remplies.	Binaire : soit 0 (éliminatoire) soit 8 points. Ce critère n'est pas à interpréter stricto sensus. Le dossier peut être déposé par un binôme de cadre de santé avec un médecin du service même s'il n'est pas chef de service. En revanche, le binôme doit mentionner l'accord/ validation du chef de service.	
Parcours d'intégration	2	Un parcours d'intégration / formation individualisé a été formalisé (30 leviers) pour les nouveaux professionnels. 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	OUI obligatoire pour instruction du dossier. Exemple : programmes des journées d'intégration, livrets d'accueil etc. (Attention le critère concerne à la fois l'arrivée des nouveaux professionnels et des étudiants)	Lors de mon arrivée, un parcours d'intégration / formation individualisé a été formalisé dès les 1ers jours. Il m'a permis de faire un état des lieux de mes compétences et connaissances et de séquencer ma montée en compétences	8	Les 8 points sont accordés au regard des pièces justificatives fournies et des réponses des professionnels	Binaire : soit 0 (éliminatoire) soit 8. Le parcours d'intégration doit permettre de mesurer l'acquisition des compétences par le professionnel tout au long de son parcours. Le parcours doit prévoir des étapes d'évaluation régulières pour mesurer la montée en compétences par rapport aux objectifs attendus. La grille type peut être utilisée, cependant elle n'est pas obligatoire.	
	3	Le parcours est jalonné d'échanges / entretiens fréquents et formalisés pour mesurer les acquis	OUI/ NON	Ce parcours est / a été jalonné d'échanges / entretiens fréquents et formalisés pour mesurer mes acquis	3	L'équipe pondère de 0 à 3 points	0 = inexistant, aucun entretien n'est prévu durant le parcours. Aucune grille d'évaluation des compétences ou trace écrite d'un échange n'est fournie.) 1 à 2 points= partiellement atteint, à pondérer selon l'appréciation du jury au regard de l'ensemble du dossier. 3 points = optimal/ maîtrisé, les échanges ont lieu de manière régulière dans une démarche d'accompagnement individualisée.	
	4	Le parcours d'intégration des nouveaux professionnels est placé sous la responsabilité d'un tuteur formé	OUI/ NON Exemple : liste des tuteurs formés et pour quelle profession ; contrat de tutorat	J'ai bénéficié de l'accompagnement d'un tuteur	3	L'équipe pondère de 0 à 3 points	0 = inexistant, l'intégration se fait au hasard, sans tuteur désigné et sans aucun document d'accueil. Les tuteurs n'ont pas de formation. L'équipe ne peut fournir aucun planning, livret ou preuve écrite. 1 à 2 points= partiellement atteint, à pondérer selon l'appréciation du jury au regard de l'ensemble du dossier. 3 points = optimal/ maîtrisé, le/ les tuteurs ont été formés ou sont inscrits à une prochaine session de formation.	
	5	Ce tuteur bénéficie de temps dédiés à la pédagogie	OUI/ NON Exemple : charte d'encadrement	Ce tuteur avait du temps dédié pour m'accompagner	3	L'équipe pondère de 0 à 3 points	0 = inexistant, aucune action n'est mise en place pour lui libérer du temps, et aucune preuve d'organisation en ce sens n'est fournie. 1 à 2 points= partiellement atteint, à pondérer selon l'appréciation du jury au regard de l'ensemble du dossier. 3 points = optimal/ maîtrisé, le dépôt de candidature permet d'identifier les temps dédiés à l'accompagnement des professionnels du service.	
Cartographie des compétences	6	Une cartographie des compétences attendues pour les postes du service a été réalisée et est à jour	OUI/ NON si oui il est nécessaire de fournir un document attestant de l'existence de cette cartographie (grille d'évaluation, tableau etc.)	Un état des lieux de mes compétences, une présentation des compétences attendues et une description du parcours de montée en compétences ont été réalisés lors de mon arrivée	3	L'équipe pondère de 0 à 3 points.	0 = inexistant, Il n'existe aucun document listant les compétences nécessaires pour travailler dans le service. Les attendus de chaque poste ne sont pas formalisés, ou aucune preuve d'un début de travail sur le sujet n'est fournie. 1 à 2 points= partiellement atteint, à pondérer selon l'appréciation du jury au regard de l'ensemble du dossier. 3 points = optimal/ maîtrisé, cette cartographie des compétences est réalisée. Elle fixe les compétences attendues pour chaque métier et professionnels.	

Le dispositif : le référentiel

Sanctuarisation des temps de formation	9	Des temps de formation sont sanctuarisés pour les PNM : la durée mensuelle cumulée est d'environ une 1h	OUI obligatoire pour instruction du dossier Exemple : calendriers, fiches pédagogiques, émargements	Des temps de formation sont sanctuarisés : la durée mensuelle cumulée est d'environ 1h	8	Les 8 points sont accordés au regard des pièces justificatives fournies et des réponses des professionnels	Binaire : soit 0 (éliminatoire) soit 8. Les temps de formation doivent être réguliers. Une journée de formation peut évidemment être intégrée mais ne peut pas remplacer tous les temps mensuels. Ce temps peut être réparti en plusieurs tranches qui, une fois cumulées, font en moyenne 1h par mois. La régularité de ces temps est primordiale. Le dossier doit donc comprendre le planning des formations ou les feuilles d'émargement ou fiches pédagogiques sur plusieurs mois pour permettre aux équipes d'instruction de
	10	Des temps de formation sont sanctuarisés pour les PNM : la durée mensuelle cumulée est supérieure à 1h	OUI/ NON Exemple : calendriers, fiches pédagogiques, émargements	Des temps de formation sont sanctuarisés : la durée mensuelle cumulée est supérieure à 1h	4	L'équipe pondère de 0 à 4 points	0 = inexistant, aucun temps de formation n'est prévu ni planifié pour le personnel non médical (PNM). Le cumul mensuel est nul et aucune preuve d'un aménagement du temps de travail n'est fournie pour se former. 1 à 2 points = partiellement atteint, à pondérer selon l'appréciation du jury au regard de l'ensemble du dossier. 3 points = optimal/ maîtrisé, les temps de formation supérieurs à 1 heure par mois sont sanctuarisés et intégrés à la culture du service.
Formateurs	11	Des temps de formation sont animés par les médecins du service	OUI obligatoire pour instruction du dossier Exemple : calendriers, fiches pédagogiques	J'ai accès à des temps de formation animés par les médecins du service	8	Les 8 points sont accordés au regard des pièces justificatives fournies et des réponses des professionnels	Binaire : soit 0 (éliminatoire) soit 8.
	12	Des temps de formation sont animés par des professionnels non médicaux experts. Ex : professionnels qui ont suivi une formation spécifique (DU, master, etc.)	OUI/ NON Exemple : calendriers, fiches pédagogiques, émargements	J'ai accès à des temps de formation animés par des professionnels non médicaux experts. Ex : professionnels qui ont suivi une formation spécifique (DU, master, etc.)	3	L'équipe pondère de 0 à 3 points	0 = inexistant, aucune formation n'est animée par des professionnels non médicaux (PNM) du service. Les experts internes diplômés (DU, master, etc.) ne transmettent pas leurs compétences ou aucune preuve d'une telle action n'est fournie. 1 à 2 points = partiellement atteint, à pondérer selon l'appréciation du jury au regard de l'ensemble du dossier. 3 points = optimal/ maîtrisé, les fiches pédagogiques des formations doivent être jointes au dépôt de candidature permettant d'identifier un formateur PNM et l'intitulé de la formation.
Participation aux formations	13	Des temps de formation sont ouverts à l'ensemble des professionnels du service (PNM/PM)	OUI/ NON Exemple : fiches pédagogiques	J'ai accès à ces temps de formation, quel que soit mon métier ou mon statut	3	L'équipe pondère de 0 à 3 points	0 = inexistant, les temps de formation sont cloisonnés ou réservés à une seule catégorie de personnel. Aucune session n'est ouverte simultanément au personnel médical (PM), non médical (PNM), ou aucune preuve d'ouverture n'est fournie. 1 à 2 points = partiellement atteint, à pondérer selon l'appréciation du jury au regard de l'ensemble du dossier. 3 points = optimal/ maîtrisé, cette ouverture pluriprofessionnelle est intégrée à la culture du service. Les feuilles d'émargement ou les fiches pédagogiques mentionnant le public cible sont transmises et corroborent les avis positifs du questionnaire.
	14	Certains temps de formation sont suivis en commun PNM/PM	OUI/ NON Exemple : fiches pédagogiques, feuilles d'émargement	Certains temps de formation sont suivis en commun PM/ PNM	3	L'équipe pondère de 0 à 3 points	0 = inexistant, les temps de formation se font de manière séparée. Aucun moment de formation n'est partagé entre le personnel non médical (PNM) et le personnel médical (PM), et aucune preuve d'un projet de session commune n'est fournie. 1 à 2 points = partiellement atteint, à pondérer selon l'appréciation du jury au regard de l'ensemble du dossier. 3 points = optimal/ maîtrisé, la formation pluriprofessionnelle commune est ancrée dans la culture et le fonctionnement du service. Les feuilles d'émargement mentionnant le public cible sont transmises et corroborent les avis positifs du questionnaire.
	15	Les temps de formation sont organisés pour permettre aux professionnels de jour et de nuit d'avoir accès aux formations	OUI/ NON	J'ai accès à ces temps de formation, quelle que soit mon organisation horaire	3	L'équipe pondère de 0 à 3 points	0
	16	Ces temps de formation sont suivis par une majorité de professionnels (>50%), y compris par les étudiants et par les personnels de nuit. Cette proportion est appréciée sur l'ensemble du collectif PNM	OUI/ NON Exemple : émargements	J'ai suivi ces temps de formation fréquemment (>50%)	3	L'équipe pondère de 0 à 3 points	0 = inexistant, le taux de participation global aux formations est très faible et largement inférieur à la moitié de l'équipe. Les personnels de nuit en est totalement exclu, et aucune statistique ou preuve de suivi de l'assiduité n'est disponible. 1 à 2 points = partiellement atteint, à pondérer selon l'appréciation du jury 3 points = optimal/ maîtrisé, une participation >50% est totalement intégrée aux habitudes du service et constatée sur l'ensemble du collectif PNM. L'inclusion de l'équipe de nuit est comprise dans cette participation.



Le dispositif : déroulé du processus de labélisation

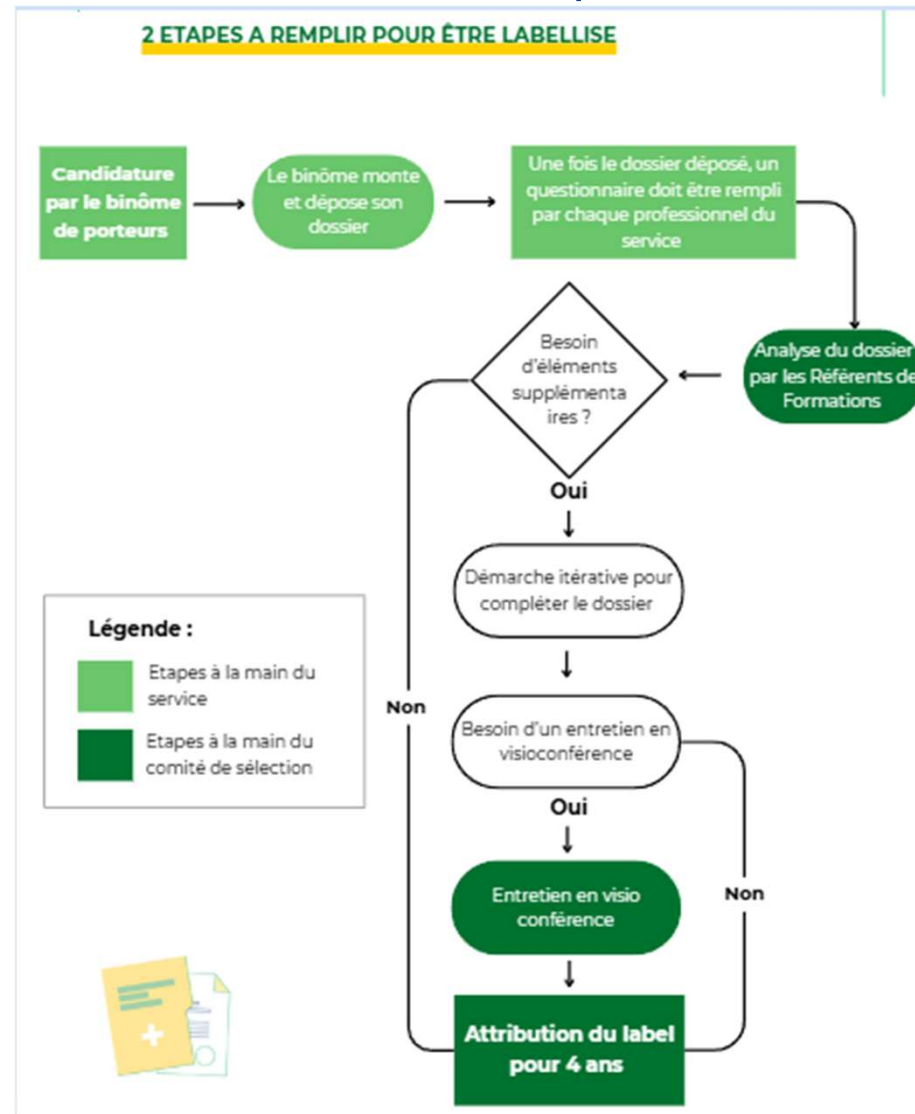


La candidature est dématérialisée, transmise via la plateforme Timetonic.

- ➔ Binôme identifié : usuellement Chef de Service ou responsable d'unité et cadre de ou cadre supérieur de santé / cas particulier des services ne disposant pas de médecin Chef de Service (Biberonnerie, Chambre mortuaire...)
- ➔ Renseignement de tous les personnels du service
- ➔ Saisie de l'autoévaluation et chargement des éléments de preuves et/ou informations permettant d'instruire le dossier
- ➔ Un accompagnement par les responsables de formation du GHU ou ambassadeur Label
- ➔ Lorsque le dossier est complet, une invitation est adressée au personnels du service afin qu'ils renseigne le questionnaire associé à l'autoévaluation.
- ➔ Dès que 80 % des personnels du service ont répondu au questionnaire, l'instruction du dossier peut avoir lieu



Le dispositif : déroulé du processus de labélisation





Le dispositif : instruction du dossier



❑ **Constitution d'équipes de 3 à 5 personnes**

- Extérieures au GHU dont est issue la candidature au label → garantir l'impartialité des débats
- De profil différents : cadres d'unité de soins, DRH, professionnels de la formation, médecins
- Le responsable de formation du GHU (ou site) dont est issue la candidature → permet d'apporter des éléments et éclaircissements sur la politique de formation du GHU, la traçabilité des formations ...

❑ **Analyse des éléments apportés par le binôme porteur du projet + consultation des éléments de preuve et consultation des réponses au questionnaire**

- Attention particulière portée sur les modalités de formation du personnel de nuit
- Gestion des compétences / Matrice des compétences
- Traçabilité +++



Cotation des critères



Le dispositif : instruction du dossier



A l'issue de l'instruction

tous les critères impératifs
validés

ET

Cotation de l'ensemble
des critères > 80 %



**Attribution du label pour
une durée de 4 ans**



Si un des critères prioritaires
n'est pas validé

OU

Si cotation des critères < 80 %



- ☐ L'équipe d'évaluation demande des éléments complémentaires à l'équipe porteuse du projet
- ☐ Entretien téléphonique ou en visio avec l'équipe porteuse du projet
- ☐ Accompagnement par le responsable de formation qui a assisté à l'instruction



**Possibilité de représenter le dossier
après compléments**



La plateforme :



Label service apprenant - votre dossier de candidature

Le plan 30 leviers pour agir ensemble prévoit la création d'un label service apprenant, permettant de valoriser les services particulièrement performants voire innovants dans la formation interne de leurs professionnels. Ce label est attribué pour 4 ans à un service hospitalier volontaire, dès lors que celui-ci réunit des critères définis sur 4 thématiques : mobilisation du service, intégration, vie générale du service, ingénierie pédagogique et innovation. Le référentiel est construit avec une phase d'autodiagnostic par le service, qui vaut candidature, et une phase de questionnaire auprès des agents. Chacune de ces deux parties est notée sur un total de 100 points. Pour obtenir le label, vous devez d'une part obtenir au moins 80 points sur chacune des deux parties, et d'autre part valider les 6 critères incontournables. Vous vous apprêtez la phase 1 : l'autodiagnostic !

Dès que vous aurez cliqué sur "débuter la candidature", vous recevrez un email, avec un numéro de dossier,



La plateforme :

13 - Evaluation finale

1 - Mobilisation du service

2 - Parcours d'intégration

3 - Cartographie des compétences

4 - Accès aux ressources

5 - Sanctuarisation de temps de formation

6 - Formateurs

7 - Participation aux formations

8 - Evaluation des formations

9 - Traçabilité

10 - Ingénierie & innovation

11 - Eléments complémentaires

12 - Projet à retravailler

3 - Cartographie des compétences

Une cartographie des compétences attendues pour les postes du service a-t-elle été réalisée et est-elle tenue à jour ? Critère 6

Oui

Insérez toute(e) pièce(s) utile(s) à l'appréhension de cette cartographie

	Accès dossier Commun Logiciel Institutionnels IDE TLA.docx	46.5 Ko	28/11/2024
	Catographie et identifications des compétences.xlsx	16.3 Ko	26/11/2024
	Grille de suivi de formation actes techniques EFR Version 2023.docx	143.7 Ko	10/04/2024

Notation du critère (sur 3 points) - Critère 6

1

Evaluation de la cartographie des compétences

Utilisez \$ pour insérer la valeur d'un champ.

Il serait souhaitable de créer une cartographie : recensement et identification des compétences inhérente au service de soin

S'assurer que chaque professionnel puisse se connecter avec ses propres identifiants aux différents outils (logiciels) login tuteur (CF: grille de compétence en PJ)

Insérez toute(s) pièce(s) permettant d'apprécier la mise en place du parcours d'intégration / formatio...

M...2 / 584%+

TUTORAT DES NOUVEAUX AGENTS A LA GESTION DU BUREAU DES RDV DES EFR

Ref : EXPL-MO-01476
Version : 1
Page : 2 sur 5
Limite de validité : 25/05/2026

Le bureau des rendez-vous de Physiologie-Explorations Fonctionnelles gère les demandes de rendez-vous pour les examens suivants :

- EFR + examens respiratoires s'y rattachant
- Gaz du sang
- Tests de marche
- Tests d'exercice avec ou sans mesure de V02
- Tests de la sueur et examens s'y rattachant
- Examens d'Echo-Doppler (TSA, AMI, AMS, VXMS et certains VXMI sur prescription)

Les demandes d'examen se font par voie postale, par mail ou directement sur place au bureau des rendez-vous. Les demandes de rendez-vous par téléphone ne sont pas possibles à cause de la complexité des examens d'EFR. Les coordonnées pour la prise de rendez-vous sont les suivantes :

- Fax :
- Mail :

Pour tout renseignement :

- Téléphone : 01.58.41.23.36

Les prescriptions proviennent essentiellement

La pneumologie :
Notre activité relève essentiellement du service de pneumologie intégré au DMU THOROS. Certaines plages sont réservées :

- Le secteur d'hôpital de jour (HDJ) de pneumologie dispose de créneaux réservés: 2 plages par jour (1 le matin + 1 l'après-midi)
- Le Centre de Référence des Maladies Rares en Mucoviscidose (CRMV) dispose de plages réservées pour les tests de la sueur : 5 plages les mercredis (3 le matin et 2 l'après-midi)
- L'HDJ d'Oncologie dispose de 2 plages d'EFR (le matin) et 3 plages de V02 :

1 / 1

ANNULER

RAFRÂCHIR ET SAUVEGARDER

SAUVEGARDER ET QUITTER



La plateforme :

- 13 - Evaluation finale
- 1 - Mobilisation du service
- 2 - Parcours d'intégration
- 3 - Cartographie des compétences
- 4 - Accès aux ressources
- 5 - Sanctuarisation de temps de formation
- 6 - Formateurs
- 7 - Participation aux formations
- 8 - Evaluation des formations
- 9 - Traçabilité
- 10 - Ingénierie & innovation
- 11 - Eléments complémentaires
- 12 - Projet à retravailler

13 - Evaluation finale

Instruction

Projet lauréat

Total critères indispensables (sur 48 points)

48.00

Total autres critères (sur 52)

47.00

☐ DEMANDER AU PORTEUR DE RETRAVAILLE...

☒ ENVOI MAIL AU PORTEUR : LAURÉAT

Appréciation globale du projet

Utilisez \$ pour insérer la valeur d'un champ.

⏪ ⏩ R4 H# - 12 + B I U Ⓢ <> A ✎ 🔗 \$ " </> 📱 📷 ☰ ☷ ☹ ☺ ☻ ☼ ☽ ☾ ☿ ♀ ♂ ♀ ♂ ⋮

Vous vont prendre contact avec vous pour faire le point sur le dossier et vous guider sur les attendus.

14/02/2025

Après examen assidu de votre dossier, nous vous félicitons pour les réajustements effectués.

Total sur 100 points

95.00

Instruction n°



Accompagnement :



- ❑ Un espace intranet dédié
- ❑ Une FAQ
- ❑ Un guide pratique
- ❑ Des ambassadeurs identifiés par GHU / site
- ❑ Des capsules vidéo
- ❑ Intervention annuelle à l'Institut de formation des cadres de santé
- ❑ E-learning « service apprenant »

[Le label "service apprenant" le levier pour animer et fidéliser ses équipes en tant que cadre - YouTube](#)





Vie du dispositif :



Retex annuel des équipes d'instructeurs ayant conduit à :

- La diffusion de 5 modèles standards : feuille émargement, fiche pédagogique, grille d'évaluation des compétences, cartographie des compétences, planning des formations
- L'organisation de webinaire à destination des futurs postulants au label
- Alerte automatique Timetonic à destination des responsables formation dès qu'un dossier du GHU dépasse les 80% de répondants : permet de pré-instruire le dossier en anticipation du jury
- La formalisation d'un parcours des dossiers à retravailler
 - Fichier de suivi des dossiers à retravailler
- Référentiel annoté : harmonisation des attendus
- A venir, charte des instructeurs
- Consolider le processus de renouvellement du label



Bilan :

Points positifs	Points d'attention
Mobilisation des équipes et véritable dynamique autour d'un projet	Confusion entre parcours destinés à l'intégration des professionnels et accompagnement des étudiants
Fierté des équipes des services ayant obtenu le label	Projets déposés ne présentant pas assez de maturité
Retour positif des nouveaux arrivants et des étudiants ayant effectué un stage dans les services labélisés	Antériorité et éléments de preuves « pauvres » et/ou mise à disposition de supports vierges ne permettant pas de mesurer l'effectivité de la mise en place
Diversité des services labélisés : unités de soins de médecine, chirurgie, réanimation, réadaptation, mais aussi laboratoire, imagerie, EPRI	Remobilisation des équipes en cas de projet à retravailler
Concordance entre les éléments déposés par l'équipe projet et les réponses au questionnaire	Délai entre 2 instructions en cas de projet à retravailler



Bilan :



326

services sont entrés dans la démarche de labellisation



233

services ont débuté une candidature



12

ont franchi l'étape de l'autodiagnostic et sont en cours de réponse au questionnaire



23

projets sont à retravailler



62

services sont labellisés

Prix de l'innovation FHF 2024 (vidéo):

<https://www.youtube.com/watch?v=RPNWy3Ebkpk>

Affichage sur les offres d'emploi

- Mise en valeur auprès des professionnels via l'affichage du logo sur les offres d'emploi et de stage
- Création d'un filtre dédié « Label service apprenant » sur le site de recrutement



RETOUR

Infirmer de bloc opératoire F/H

Services

Infirmer de bloc - IBO-IBO...

Mihail Rauman-Polcar...

Titulaire ou CDI

Label service apprenant

Postuler

Retour à la liste des offres

Infirmer de bloc opératoire F/H

Description du poste

Métier

Infirmer de bloc - IBO-IBO...

Intitulé du poste

Infirmer de bloc opératoire F/H

Type de contrat

Titulaire ou CDI

Partager

Offres similaires

Infirmer en Réanimation - Nuit F/H

Services

Infirmer de bloc - IBO-IBO...

Infirmer en HDJ - SNV F/H

Services

Infirmer de bloc - IBO-IBO...

Infirmer Hyperbariste

SERVICE APPRENTISSAGE

Une déclinaison du référentiel pour les services administratifs, techniques et écoles



**Label service
apprenant**

Merci

29/10/2026
DRH AP-HP