



>> CAHIER DES CHARGES TECHNIQUES PARTICULIÈRES >>

CONSULTATION N° CFDC 2026-06

PROCEDURE :

DATE DE PUBLICATION BOAMP

MAPA
Services sociaux spécifiques

Date : 09/06/2026

Objet : Prestations de formations relatives à la restauration destinées au personnel de restauration / hôtellerie pour le compte du Centre de la Formation et du Développement des Compétences (CFDC) et des différents Groupes Hospitaliers Universitaires (GHU), aux hôpitaux non rattachés aux Groupes Hospitaliers et aux Pôles d'Intérêt Commun (PIC) de l'Assistance Publique - Hôpitaux de Paris. (AP-HP).

Procédure : Pour la période de **quatre (4) ans** à compter de la date de notification, éventuellement résiliable sans indemnités à la seule initiative de l'Assistance Publique - Hôpitaux de Paris, six mois avant son terme.

Ce document comprend 30 pages dont 2 pages d'annexes et est associé aux documents du marché (CCAP, RC, AE) et engage le titulaire à en respecter toutes les dispositions.

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	1 / 30



SOMMAIRE

Consultation n° CFDC 2026-06	1
Article 1 OBJET DU MARCHÉ.....	3
Article 2 DÉCOMPOSITION EN LOT	3
Article 3 PRESENTATION.....	3
3.1 Présentation de l'AP-HP	3
3.2 Présentation de la Direction des Ressources Humaines de l'AP-HP	5
3.3 Présentation de la Direction des Ressources Humaines de l'AP-HP	5
3.4 Présentation du Centre de la Formation et du Développement des Compétences (CFDC).....	6
3.5 Présentation du centre de formation aux techniques administratives et ouvrières (CFTAO)	7
3.6 Présentation des services de formation locaux des établissements.....	7
3.7 Présentation de la Direction de l'Hôtellerie et de la Logistique	7
Article 4 CONTEXTE ET ENJEUX.....	8
Article 5 DESCRIPTION DES PRESTATIONS ATTENDUES.....	9
5.1 Volumétrie de la formation	9
5.2 Descriptif du lot 1 : Sécurité alimentaire	11
5.3 Descriptif du lot 2 : « Métiers et compétences en restauration collective »	13
5.4 Descriptif du lot 3 : « Restauration responsable »	19
5.6 Contenu de la formation.....	24
5.7 Mise à jour des contenus	24
5.8 Documents pédagogiques	24
5.9 Suivi des stagiaires.....	25
Article 6 ORGANISATION ET LOGISTIQUE DE LA FORMATION	25
6.1 Modalités d'organisation et de fonctionnement.....	25
6.2 Conduite des prestations	26
6.3 Moyens matériels et techniques	26
Article 7 OBLIGATIONS DU PRESTATAIRE.....	27
7.1 Obligations réglementaires.....	27
7.2 Secret professionnel.....	27
7.3 Propriété et confidentialité.....	27
7.4 Clauses d'adaptation de la formation	27
Article 8 CONTRÔLE DES FORMATIONS	28
Article 9 REUNION DE CADRAGE.....	28
9.1 Réunion préparatoire	28
9.2 Réunions bilan	28
9.3 Compte rendu de réunion	28
Article 10 ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION DE LA FORMATION	29

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	2 / 30



ARTICLE 1 OBJET DU MARCHÉ

La consultation a pour objet la réalisation de prestations de formations relatives à la restauration, destinées au personnel de restauration/hôtellerie pour le compte du Centre de la Formation et du Développement des Compétences (CFDC) et des différents Groupes Hospitaliers Universitaires (GHU), aux hôpitaux non rattachés aux Groupes Hospitaliers et aux Pôles d'Intérêt Commun (PIC) de l'Assistance Publique - Hôpitaux de Paris.

Toutes les formations seront gérées exclusivement par le CFTAO, et par conséquent financées en central.

Pour la période de **quatre (4) ans** à compter de la date de notification, éventuellement résiliable sans indemnités à la seule initiative de l'Assistance Publique - Hôpitaux de Paris, six mois avant son terme.

L'organisme doit être certifié QUALIOPI ou être en processus d'acquisition de cette certification. Le prestataire devra fournir dans son offre le certificat ou toute autre preuve attestant de sa démarche de certification.

ARTICLE 2 DÉCOMPOSITION EN LOT

Le présent marché se décompose en trois (3) lots comme suit :

NUMERO DE LOT	INTITULÉ DU LOT
N°1	Sécurité alimentaire
N°2	Métiers et compétences en restauration collective
N°3	Restauration responsable

ARTICLE 3 PRESENTATION

3.1 Présentation de l'AP-HP

L'Assistance Publique - Hôpitaux de Paris (AP-HP), « <http://www.aphp.fr> » est un établissement public de santé. Assurant des missions de soins, d'enseignement, de recherche médicale, de prévention, d'éducation de la santé et d'aide médicale urgente, elle constitue le centre hospitalier régional et universitaire (CHRU) d'Ile de France. Elle permet une prise en charge s'appuyant sur toutes les possibilités diagnostiques et thérapeutiques.

Elle dispense des soins de haut niveau, y compris pour les maladies rares, mal prises en charge, ou des traitements extrêmement coûteux, comme les greffes ou les soins aux grands brûlés.

Elle fait de la recherche pour améliorer en permanence les soins et mettre au point de nouveaux traitements. A l'AP-HP, vous bénéficiez des avancées de la recherche et vous la faites avancer, en participant par exemple, si vous le souhaitez et sous le

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	3 / 30



contrôle d'un comité d'éthique, à des « essais cliniques » ou « essais thérapeutiques ».

Elle compte 38 hôpitaux où l'ensemble des spécialités s'organise autour de 52 disciplines médicales, biologiques et « mixtes ». Depuis juillet 2019, l'AP-HP compte désormais six « groupes hospitalo-universitaires » :

« AP-HP. Centre - Université de Paris » rassemble les groupes hospitaliers Paris Centre (Cochin, Hôtel-Dieu, Broca, La Collégiale), Necker-Enfants malades et Paris Ouest (Hôpital européen Georges-Pompidou, Vaugirard - Gabriel-Pallez, Corentin-Celton).

« AP-HP. Sorbonne Université » rassemble les groupes hospitaliers La Pitié-Salpêtrière-Charles-Foix et Hôpitaux Universitaires Est Parisien (Tenon, Trousseau, Rothschild, Saint-Antoine, La Roche-Guyon).

« AP-HP. Nord - Université de Paris » est formé par les groupes hospitaliers Paris Nord Val-de-Seine (Bichat, Beaujon, Bretonneau, Louis-Mourier, Adélaïde-Hautval), Saint-Louis-Lariboisière-Fernand-Widal, Robert-Debré et l'hôpital Paul-Doumer à Liancourt.

« AP-HP. Université Paris Saclay » réunit les groupes hospitaliers Paris Sud (Bicêtre, Antoine-Béclère, Paul-Brousse) et Paris Ile-de-France Ouest (Raymond-Poincaré, Ambroise-Paré, Sainte-Perrine, Berck).

« AP-HP. Hôpitaux universitaires Henri-Mondor » (Henri-Mondor, Albert-Chenevier, Emile-Roux, Dupuytren, Georges-Clemenceau).

« AP-HP. Hôpitaux universitaires Paris Seine Saint-Denis » (Avicenne, Jean-Verdier, René-Muret) est associé à « AP-HP. Nord - Université de Paris ».

Par ailleurs, l'organisation des 4 hôpitaux hors GH : l'hôpital marin de Hendaye, l'hôpital San Salvador à Hyères et l'Hospitalisation à Domicile (HAD), demeure.

Elle compte aussi cinq services généraux parmi lesquels un établissement pharmaceutique : Agence Général des Equipements et Produits de Santé (AGEPS), un service des Achats Centraux Hôteliers Alimentaires et Technologiques (ACHAT), un Centre de la Formation et du Développement des Compétences (CFDC, un service central de blanchisserie (SCB), un service central des ambulances (SCA) et Services Maintenance et Sécurité (SMS).

Elle forme des médecins, des pharmaciens et des préparateurs en pharmacie hospitalière, des dentistes, des cadres de santé, des infirmiers, des aides-soignants, des manipulateurs en électroradiologie médicale, des techniciens de laboratoire médical, des masseurs-kinésithérapeutes, des puéricultrices, des personnels de rééducation, des personnels ouvriers et administratifs, etc.

Les groupes hospitaliers de l'AP-HP développent d'étroites coopérations avec les hôpitaux d'Ile-de-France, notamment dans le cadre de groupements hospitaliers de territoires, afin de renforcer les filières médicales de prise en charge des patients.

L'AP-HP, c'est aussi le premier employeur d'Ile-de-France : près de 100 000 personnes - médecins, chercheurs, paramédicaux, personnels administratifs, techniques et ouvriers - y travaillent. (Cf. Rapport annuel 2024 de l'AP-HP) :

12 000 médecins et 5300 internes

54 150 personnels paramédicaux et socio-éducatifs dont 18 000 infirmiers et infirmiers spécialisés

15 000 personnels administratifs, techniques et ouvriers.

La Direction des Ressources Humaines de l'AP-HP est structurée comme suit :

- Innovations RH
- Pilotage SIRH et transformation numérique
- Gestion des personnels non médicaux
- Relations politiques et sociales

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	4 / 30



- CFDC
- Attractivité et pilotage du projet social
- Santé, Qualité de vie et Conditions de travail

3.2 Présentation de la Direction des Ressources Humaines de l'AP-HP

La Direction des Ressources Humaines est structurée en départements :

- Département de la Gestion des Personnels
- Département du Développement Professionnel
- Département Contrôle de Gestion et Prévision
- Département des Relations Sociales et de la Politique Sociale
- Département Qualité de Vie et Santé au Travail

Il dispose également d'un Pôle d'Intérêt Commun (PIC) intitulé Centre de la Formation et du Développement des Compétences, à l'origine de la présente demande.

Les grandes missions de la Direction des Ressources Humaines de l'AP-HP sont :

- Accompagner la modernisation de l'AP-HP par la mise en œuvre d'une politique de développement managérial,
- Piloter les évolutions de l'emploi et des métiers, définir la politique de formation et de développement des compétences des personnes,
- Définir la politique de recrutement et la politique d'évolution professionnelle des personnels, gérer les carrières statutaires des fonctionnaires et garantir la paie à tous les personnels,
- Définir et coordonner la politique sociale et celle relative aux conditions de travail,
- Conduire le dialogue social institutionnel,
- Organiser les sélections d'accès et la gestion des instituts de formation initiale diplômant pour les personnels paramédicaux, sociaux et sage-femmes, les sélections (concours et examens professionnels) de recrutement internes à l'AP-HP et la formation continue des personnels,
- Assurer la maîtrise d'ouvrage de l'adaptation du Système d'Information RH pour l'ensemble des personnels.

3.3 Présentation de la Direction des Ressources Humaines de l'AP-HP

Grandes missions :

- Appliquer les orientations RH retenues dans le plan stratégique de l'AP-HP, en déclinant un plan d'action.
- Assurer la gestion et le conseil des personnels affectés au Siège de l'AP-HP et dans les pôles d'Intérêt commun (PIC).
- Proposer aux agents un service de qualité en simplifiant les processus de gestion pour mettre en œuvre la politique RH de l'Institution.

Périmètre : 3 500 agents et 9 000 étudiants

- Siège
- Centre de formation et de développement des compétences (CFDC)
- Direction des services numériques (DSN)
- Direction de la recherche clinique et de l'innovation (DRCI)
- Achats centraux hôteliers, alimentaires et technologiques (ACHAT)

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	5 / 30



3.4 Présentation du Centre de la Formation et du Développement des Compétences (CFDC)

Le CFDC regroupe l'ensemble des instituts de formations initiales et écoles spécialisées ainsi que l'Académie des métiers qui couvre la formation continue des personnels paramédicaux d'une part et d'autre part la formation médicale continue. Le CFDC est rattaché à la Direction des Ressources Humaines de l'AP-HP.

Le Centre de Formation de l'AP-HP prépare à la plupart des métiers paramédicaux : infirmier et infirmiers spécialisés (anesthésie, bloc opératoire et puériculture), aide-soignant, auxiliaire de puériculture, manipulateur en électroradiologie médicale, préparateur en pharmacie hospitalière, masseur-kinésithérapeute, assistant de régulation médicale et cadre de santé paramédical.

Le CFDC comprend 34 instituts et écoles accueillant 8 700 étudiants en formation initiale. Ces instituts sont situés au cœur de Paris et en périphérie, adossés à l'AP-HP, plus grand CHU d'Europe, et conventionnés avec les 7 universités franciliennes. L'AP-HP possède également des 4 centres de formation continue, 4 centres d'enseignement des soins d'urgence, 7 centres de documentation et 1 centre inter-médiathèques.

Le CFDC est un Pôle d'intérêt Commun (PIC) rattaché à la DRH de l'AP-HP. Il conduit l'élaboration des orientations institutionnelles de formation, en accompagnement des projets de l'AP-HP et des mutations de l'environnement. Il met en œuvre des dispositifs de formation initiale et continue.

Le CFDC met en œuvre des dispositifs de formation initiale et continue pour les personnels médicaux et non médicaux. Il comprend 755 personnels en équivalents temps plein.

Ses missions principales sont :

- ✓ L'organisation et gestion des concours paramédicaux et de recrutement
- ✓ La gestion des Instituts de formation à vocation diplômante
- ✓ La gestion des centres de formation continue de l'AP-HP

Les formations certifiantes dispensées par le Centre de la formation et du développement des compétences de l'AP-HP sont inscrites au Répertoire national de la certification professionnelle (RNCP).

La formation continue à l'AP-HP se décline à deux niveaux :

- Une offre centrale de formation est proposée par le Centre de Formation et du Développement des compétences
- Des plans de formation locaux sont élaborés par les pôles et par les services de formation des groupes hospitaliers en lien avec les priorités institutionnelles et centrés sur les projets spécifiques des établissements, des pôles ou des services

En 2018, l'AP-HP a consacré 3,23 % de sa masse salariale à la formation continue du personnel non médical et 0.2 % au congé de formation professionnelle (CFP).

La durée moyenne de formation par agent rémunéré, hors études promotionnelles, était de 2,6 jours. Le CFDC a réalisé 35 % des jours de formation sur l'année hors promotion professionnelle.

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	6 / 30



3.5 Présentation du centre de formation aux techniques administratives et ouvrières (CFTAO)

Le personnel administratif représente 13.50 % du personnel de l'AP-HP soit 9880 agents et le personnel technique et ouvrier représente 8.25 % soit 6032 agents. Les filières : administrative, technique et ouvrière se caractérisent par une diversité accrue des métiers, ainsi que l'émergence de fonctions nouvelles, nécessitant l'acquisition de connaissances et de savoir-faire de plus en plus techniques et pointus.

Le CFTAO a pour mission de :

- Participer à la réflexion relative à l'évolution des services et des métiers administratifs, techniques et ouvriers ainsi qu'au processus de développement des compétences dans le cadre des orientations du plan stratégique et du projet social professionnel
- Accompagner les projets promotionnels dans le cadre de la préparation aux concours de ces 3 filières
- Professionnaliser le personnel administratif technique et ouvrier par une plus grande adaptation à l'évolution des organisations et des métiers,
- Renforcer les responsabilités individuelles et collectives
- Développer les compétences réglementaires et techniques
- Renforcer la culture hospitalière
- Accompagner le changement induit par le nouveau système d'information

En 2019, le CFTAO a proposé 108 stages et réalisé 324 sessions de formation, ce qui représente 7341 jours de formation réalisés pour 3550 stagiaires accueillis.

3.6 Présentation des services de formation locaux des établissements

Les Directions des Ressources Humaines des Groupes Hospitaliers (GH) et des Pôles d'Intérêt Commun (PIC) déclinent les projets institutionnels et déploient leurs stratégies dans le cadre des orientations institutionnelles et selon leurs besoins spécifiques. Chaque groupe hospitalier ou PIC dispose d'un service de formation local avec son plan et son budget annuel propre qui gère le processus de formation de l'analyse des besoins à la mise en œuvre des actions de formation sur leur périmètre.

Les actions locales sont centrées sur les projets spécifiques de l'hôpital, des pôles et les besoins des personnels des sites.

3.7 Présentation de la Direction de l'Hôtellerie et de la Logistique

La Direction de l'Hôtellerie et de la Logistique (DHL) de l'AP-HP pilote et coordonne l'ensemble des activités logistiques et hôtelières afin d'améliorer la qualité de prise en charge des patients et les conditions de travail des équipes. Elle intervient dans des domaines essentiels tels que la restauration, les approvisionnements, le linge, le bionettoyage, les transports sanitaires, la gestion des déchets ou encore les services hôteliers. La DHL conduit des projets stratégiques visant à moderniser les organisations, harmoniser les pratiques entre les différents sites, développer des outils numériques et renforcer la qualité des prestations. Elle accompagne également les établissements dans la mise en œuvre de politiques durables et innovantes, notamment en matière de transition écologique, de gestion des équipements et d'amélioration de l'expérience patient. Enfin, elle joue un rôle d'expertise, de coordination et d'animation des réseaux professionnels afin de favoriser la montée en compétences, la diffusion des bonnes pratiques et la valorisation des métiers de la logistique et de l'hôtellerie hospitalière.

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	7 / 30



ARTICLE 4 CONTEXTE ET ENJEUX

La restauration à l'AP-HP, assez hétérogène en termes de distribution, de production et de politique de gestion, est majoritairement autogérée et parfois concédée (entièrement ou partiellement) à des entreprises privées. L'ensemble de la restauration assure la distribution d'environ 16,6 millions de repas par an pour les patients, le personnel et leurs enfants.

La restauration à l'AP-HP se compose de 44 services restauration chargés de produire et/ou de distribuer les repas pour les hôpitaux ou une structure chargée de fonctions supports. Dans le contexte actuel, l'organisation de la production des repas se fait dans 39 unités, implantées dans les hôpitaux, dont 33 ont une gestion en régie et 6 ont une gestion concédée.

Cinq structures de restauration du personnel se situent hors site hospitalier pour assurer la restauration des pôles d'intérêt commun relatifs aux fonctions supports : l'Agence Générale des Equipements et Produits de Santé (AGEPS), service central des blanchisseries (SCB), service central des ambulances (SCA) et service maintenance et service (SMS), centre de formation (PICPUS). Certaines Unités Centrales de Production Alimentaire (UCPA) produisent pour plusieurs établissements.

Les unités de restauration distribuent 45 000 repas par jour pour :

- Les patients, production en liaison froide ou chaude et distribution en vrac ou en plateau
- Le personnel, réception/approvisionnement/production/distribution de :
- Repas en liaison froide ou chaude, distribution en self-service
- Les enfants du personnel (crèches, halte-garderie ou centre aéré), production en liaison froide, distribution en salle à manger, parfois au restaurant du personnel.

Techniques de production :

- Les techniques de production et de distribution sont différentes d'un site à l'autre.
 - 2 sites (La Roche-Guyon et San Salvador) produisent et distribuent en liaison chaude, ce qui implique une production hebdomadaire réalisée 7 jours sur 7. Ces établissements assurent essentiellement des Soins de Suite et de Réadaptation (SSR).
 - 37 sites produisent en liaison froide, ce qui implique une production hebdomadaire organisée sur 5 jours et la distribution des repas sur 7 jours.

Le volume de ces unités de production est très inégal. Il peut varier de 200 à 7500 repas jour selon les sites.

Personnel de restauration :

Pour assurer la production et la distribution des repas, 1 500 personnes sont employées dans les services de restauration autogérés de l'AP-HP dont certains sont des agents en Contrat à Durée déterminée (CDD) avec peu de qualification.

Parmi les personnels de la restauration, un grand nombre possède une qualification professionnelle reconnue par un diplôme (CAP, BEP, bac professionnel, BTS, Licence, Master) et/ou un concours (ouvrier professionnel qualifié, maître ouvrier, agent de maîtrise, agent chef devenu technicien hospitalier, technicien supérieur hospitalier, ingénieur hospitalier). Ils sont employés essentiellement dans les

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	8 / 30



secteurs de l'approvisionnement, la production, le conditionnement, la gestion des plats cuisinés par avance (PCEA). Ceux avec peu de qualification sont employés sur les postes de manutention, conditionnement, distribution, transport, plonge, entretien des surfaces.

Il est possible de répartir les agents employés dans les services de restauration entre « le personnel technique » et « le personnel ouvrier », de production et de distribution.

- « Le personnel technique », a une fonction d'encadrement ou d'expertise, ces personnels ont des grades d'ingénieur, technicien supérieur hospitalier ou technicien hospitalier. Cet ensemble représente environ 120 personnes.

Les métiers sont :

- Responsable restauration
- Encadrant de production culinaire

A ces métiers, il faut ajouter les métiers de : responsable qualité, responsable du restaurant du personnel, responsable allotissement (distribution), responsable approvisionnement (magasin alimentaire)

« Le personnel ouvrier » de production ou de distribution a une fonction d'exécution, donc plus opérationnelle. Ces personnels ont des grades d'agent de maîtrise, maître ouvrier, ouvrier professionnel qualifié, agent d'entretien qualifié, cet ensemble représente environ 1380 personnes.

Les métiers sont :

- Magasinier, cuisinier, agent de logistique générale, agent de restauration et d'hôtellerie.

Le présent marché de formation s'inscrit dans le cadre du Plan stratégique logistique restauration de l'AP-HP, adopté en 2024, qui vise à améliorer durablement la qualité de l'offre de restauration à destination des patients et des professionnels. Ce plan est articulé autour de quatre grands axes : la qualité des repas, l'expérience du patient et des personnels, l'optimisation des organisations et l'engagement dans une démarche restauration responsable et durable. Il poursuit notamment des objectifs de développement du « cuisiner maison », de conformité aux exigences réglementaires (EGALIM, AGECE), d'amélioration de l'expérience hôtelière au service du soin, de modernisation des organisations et des systèmes d'information, ainsi que de valorisation et de professionnalisation des compétences des acteurs de la restauration. Les actions de formation prévues dans le cadre du présent marché auront vocation à accompagner ces orientations stratégiques, en favorisant le développement des compétences des professionnels, l'appropriation progressive des bonnes pratiques, et la contribution collective à l'atteinte des objectifs de qualité, de performance et de durabilité portés par l'AP-HP.

ARTICLE 5 DESCRIPTION DES PRESTATIONS ATTENDUES

5.1 Volumétrie de la formation

Le titulaire devra être en mesure, de former le personnel au jour et horaire convenus avec le responsable du CFTAO ou son représentant désigné en fonction des besoins institutionnels (inscription).

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	9 / 30



En deçà du seuil minimum de participants, le responsable pédagogique du CFTAO informera le prestataire de l'annulation de la session de formation sans pénalité pour l'AP-HP.

En raison du faible nombre d'agents à former sur les sites de Berck, Hendaye et San Salvador, le prestataire est prévenu que peu ou aucune session de formation n'y sera organisée durant le marché.

Les données figurant dans le tableau ci-après sont communiquées à titre purement indicatif, dans le but de faciliter l'estimation des prestations attendues. Elles ne présentent aucun caractère contractuel et sont susceptibles d'évoluer en fonction des besoins identifiés au cours de la mise en œuvre.

Les données sont non exhaustives et pourront évoluer en cours de marché si l'AP-HP en faisait la demande. Cette modification sera contractualisée par avenant.

Volumétrie des formations relatives à la restauration				
Lot	Modules de formation/lot	Nombre de session/an	Nombre de jour/ session	Nombre de stagiaire/ session
LOT 1 Sécurité alimentaire	Module 1 Sécurité alimentaire et bonnes pratiques d'hygiène	4	1	Mini 8 Maxi 15
	Module 2 Evolutions réglementaires et nouvelles exigences sanitaires : niveau encadrement outils et veille	1	1	
LOT 2 Métiers et compétences en restauration collective	Module 1 Formation Magasinier en restauration collective	2	1	
	Module 2 Formation de Cuisinier en restauration collective (formation pratique sur site)	4	1	
	Module 3 Formation d'agent polyvalent de restauration collective	2	1	
	Module 4 Gestes et postures en restauration - ergonomie et prévention des risques professionnels (formation pratique sur site incluant un temps d'apport théorique)	4	1	
LOT 3 Restauration responsable	Module 1 Alimentation durable et offre végétarienne (Formation théorique, avec proposition de module complémentaire sur site pour la mise en œuvre pratique d'une offre végétarienne cuisinée)	5	1	
	Module 2 Sensibilisation au gaspillage alimentaire et à la réduction des biodéchets en restauration collective (Formation théorique complétée si besoin par un accompagnement sur site : audit et plan d'action avec indicateurs)	4	1	
	Module 3 Ecogestes en restauration collective	2	1	

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	10 / 30



Le présent marché comprend la réalisation de quatre (4) sessions de formation, réparties comme suit :

- 2026
- 2027
- 2028
- 2029
- 2030

5.2 Descriptif du lot 1: Sécurité alimentaire

5.2.1 Module 1 : « Sécurité alimentaire et bonnes pratiques d'hygiène »

Le personnel de la restauration / hôtellerie est chargé de la mise en œuvre, du suivi et du contrôle du Plan de Maîtrise Sanitaire (PMS) de la fonction restauration au sein des établissements de l'AP-HP.

À ce titre, il contribue directement à la sécurité alimentaire des prestations fournies, en maîtrisant les principes de la méthode HACCP, en veillant à l'application rigoureuse des procédures, à la traçabilité des opérations, et au respect de la réglementation en vigueur ainsi que des bonnes pratiques d'hygiène.

La formation a pour objectif de permettre aux agents d'acquérir ou d'actualiser les connaissances nécessaires à l'exercice de leurs missions, afin de garantir la sécurité alimentaire sur leur secteur d'activité, conformément aux exigences réglementaires et organisationnelles de l'AP-HP.

Le tableau ci-dessous présente, à titre indicatif et non contractuel, une vue d'ensemble du contenu et des objectifs du module 1 du Lot 1 « Sécurité alimentaire ». Les thématiques abordées sont générales et susceptibles d'être ajustées en fonction des besoins spécifiques identifiés au cours de la mise en œuvre.

Les données figurant dans le tableau ci-après sont communiquées à titre purement indicatif, dans le but de faciliter l'estimation des prestations attendues. Elles ne présentent aucun caractère contractuel et sont susceptibles d'évoluer en fonction des besoins identifiés au cours de la mise en œuvre.

LOT 1 : SECURITE ALIMENTAIRE Module 1 : « Sécurité alimentaire et bonnes pratiques d'hygiène »		
Objectifs	Contenu de la formation	Public concerné
• Connaître et appliquer les mesures de sécurité alimentaire sur leur secteur d'activité ; • Acquérir ou actualiser les connaissances de base de la méthode HACCP ; • Identifier et comprendre les points critiques pour la maîtrise sanitaire (CCP) ; • Connaître et appliquer les bonnes pratiques d'hygiène relatives aux aliments, aux locaux, aux équipements et aux personnels ; • Assurer le contrôle, la traçabilité et le suivi documentaire liés à leur poste ; • Identifier, signaler et gérer les non-conformités sur leur secteur d'activité.	• Les spécificités de la restauration collective en milieu hospitalier ; • Le cadre réglementaire applicable à la restauration collective ; • Les principes et composantes du Plan de Maîtrise Sanitaire ; • La gestion des risques alimentaires : méthode HACCP, actions préventives et correctives ; • Les règles d'hygiène du personnel, des locaux et des équipements ; • Le rôle de l'agent dans la traçabilité et la gestion documentaire, y compris en situation de non-conformité ;	Personnel de restauration de l'AP-HP, et en particulier les agents nouvellement recrutés ou amenés à exercer des fonctions nécessitant une actualisation des connaissances en sécurité alimentaire.

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	11 / 30



	• La sensibilisation au risque allergène	
--	--	--

5.2.2 Module 2 : « Evolutions réglementaires et nouvelles exigences sanitaires : niveau encadrement outils et veille »

Les cadres de la restauration et de l'hôtellerie assurent le management de la fonction restauration au sein des établissements de l'AP-HP, avec l'appui des encadrants intermédiaires. À ce titre, ils sont garants de la qualité globale des prestations de restauration, de la sécurité sanitaire des repas distribués et de la conformité aux exigences réglementaires en vigueur.

La prestation de restauration constitue en effet un levier majeur de la qualité perçue par les usagers et participe directement à la prise en charge des besoins nutritionnels, à la sécurité alimentaire, à la qualité organoleptique des mets, à l'organisation des services et à la maîtrise des coûts.

Dans un contexte d'évolution constante des exigences réglementaires, de renforcement de la transparence des contrôles officiels et d'exigence accrue en matière de prévention des risques sanitaires, les cadres doivent être en capacité de piloter efficacement la démarche qualité et sécurité alimentaire sur leur périmètre. Ils doivent également assurer une veille réglementaire active, organiser les systèmes de vérification, analyser les résultats de contrôle, gérer les non-conformités et les alertes sanitaires, et communiquer de manière structurée auprès des équipes.

La formation vise à permettre aux cadres d'actualiser et de renforcer leurs compétences afin d'assurer, au quotidien, le management de la qualité et de la sécurité alimentaire dans une logique d'amélioration continue et de prévention des risques, dans le respect de la réglementation.

Le tableau ci-dessous présente, à titre indicatif et non contractuel, une vue d'ensemble du contenu et des objectifs du module 2 du Lot 1 « Sécurité alimentaire ». Les thématiques abordées sont générales et susceptibles d'être ajustées en fonction des besoins spécifiques identifiés au cours de la mise en œuvre.

Les données figurant dans le tableau ci-après sont communiquées à titre purement indicatif, dans le but de faciliter l'estimation des prestations attendues. Elles ne présentent aucun caractère contractuel et sont susceptibles d'évoluer en fonction des besoins identifiés au cours de la mise en œuvre.

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	12 / 30



LOT 1 : SECURITE ALIMENTAIRE		
Module 2 : « Evolutions réglementaires et nouvelles exigences sanitaires : niveau encadrement outils et veille »		
Objectifs	Contenu de la formation	Public concerné
• Actualiser les connaissances relatives à la réglementation sanitaire applicable à la restauration hospitalière ; • Comprendre et intégrer les exigences réglementaires afin d'y répondre de manière opérationnelle ; • Se préparer et répondre à une inspection de la DDPP (Direction Départementale de la protection des Populations) dans le contexte de la transparence des contrôles officiels ; • Maîtriser les bonnes pratiques et les dispositions internes en matière de sécurité des aliments ; • Renforcer la maîtrise du risque sanitaire dans une logique de prévention ; • Interpréter et exploiter les résultats d'analyses microbiologiques ; • Organiser la gestion des allergies alimentaires en restauration ; • Piloter une démarche qualité structurée et efficace sur leur secteur d'activité.	• Le cadre réglementaire et les exigences sanitaires applicables à la restauration collective en milieu hospitalier : principales obligations, enjeux • Réglementaires, transparence des contrôles officiels, préparation aux inspections de la DDPP et information des consommateurs (règlement INCO). • Le Plan de Maîtrise Sanitaire et la gestion des risques : principes d'organisation et de pilotage du PMS, lecture et interprétation des résultats d'analyses microbiologiques, gestion des non-conformités et des alertes sanitaires, prévention des risques allergènes. • Les bases de la démarche qualité et de l'amélioration continue : notions de qualité et de non-qualité, référentiels applicables, rôles et responsabilités des acteurs, approche processus et structuration des documents qualité. • Les outils de pilotage, de suivi et de communication : indicateurs et tableaux de bord, suivi des plans d'actions, audit en restauration, évaluation de la satisfaction des convives, animation de la démarche qualité et communication auprès des équipes.	• Cadres et responsables de restauration • Encadrants intermédiaires exerçant des fonctions de pilotage, de coordination ou de management de la qualité

Le prestataire s'engage à mettre à disposition des candidats formés un dispositif de ressources dématérialisées (site ou plateforme dédiée), accessible après la formation, permettant l'accès aux supports pédagogiques, à des outils opérationnels et à des ressources de veille réglementaire relatives à la restauration collective et à la sécurité sanitaire des aliments.

Ce dispositif devra permettre l'actualisation régulière des contenus et contribuer au maintien de la conformité réglementaire et à l'évolution des pratiques professionnelles. Le prestataire précisera dans son offre les modalités d'accès, la durée de mise à disposition et les conditions de mise à jour des ressources.

5.3 Descriptif du lot 2 : « Métiers et compétences en restauration collective »

5.3.1 Module 1 : « Formation magasinier en restauration collective »

Le magasinier en restauration collective joue un rôle essentiel dans la sécurisation de la chaîne d'approvisionnement et la qualité des prestations de restauration. Il est chargé du contrôle, de la gestion et du stockage des marchandises, dans le respect

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	13 / 30



des exigences réglementaires ainsi que des règles d'hygiène et de sécurité. Une organisation rigoureuse du magasinage contribue directement à la sécurité sanitaire des aliments, à la traçabilité des produits et à l'efficacité globale des services de restauration.

La formation a pour objectif de permettre aux participants d'acquérir et de consolider les connaissances et les savoir-faire nécessaires à l'exercice des fonctions de magasinier en restauration collective, conformément aux exigences réglementaires et aux procédures en vigueur.

Le tableau ci-dessous présente, à titre indicatif et non contractuel, une vue d'ensemble du contenu et des objectifs du module 1 du Lot 2 « Métiers et compétences en restauration collective ». Les thématiques abordées sont générales et susceptibles d'être ajustées en fonction des besoins spécifiques identifiés au cours de la mise en œuvre.

Les données figurant dans le tableau ci-après sont communiquées à titre purement indicatif, dans le but de faciliter l'estimation des prestations attendues. Elles ne présentent aucun caractère contractuel et sont susceptibles d'évoluer en fonction des besoins identifiés au cours de la mise en œuvre.

LOT 2 : METIERS ET COMPETENCES EN RESTAURATION COLLECTIVE		
Module 1 : « Formation magasinier en restauration collective »		
Objectifs	Contenu de la formation	Public concerné
• Assurer les fonctions de magasinage en restauration collective ; • Maîtriser les étapes du circuit des matières premières, de la commande à la sortie des produits ; • Appliquer les règles de gestion des stocks, de rotation des produits et d'aménagement des locaux ; • Respecter les règles d'hygiène, de sécurité et de prévention des risques professionnels ; • Assurer la traçabilité des produits et la conformité de l'étiquetage.	• Le rôle et les responsabilités du magasinier en restauration collective ; • La place du magasinier dans le circuit des matières premières : commandes, réceptions, contrôles, stockage et sorties ; • Les méthodes de gestion des stocks : rotation des produits, inventaires, organisation et aménagement des locaux ; • Les gestes et postures lors des manipulations ; • Les relations fonctionnelles et opérationnelles avec la cuisine, les fournisseurs et les différents services de l'établissement ; • Les règles d'hygiène applicables au magasinage ; • Le cadre réglementaire et la législation en vigueur ; • Les règles d'étiquetage, la gestion des lots et la traçabilité.	• Personnel de restauration • Toute personne en charge du contrôle, de la gestion et du stockage des marchandises

5.3.2 Module 2 : « Formation de cuisinier en restauration collective : Ateliers culinaires pratique sur site »

Le cuisinier en restauration collective occupe une place centrale dans la production des repas et la qualité des prestations de restauration. Il intervient à chaque étape du processus de fabrication, depuis la préparation des matières premières jusqu'au conditionnement des plats, en veillant au respect des exigences réglementaires, des règles d'hygiène et de sécurité alimentaire, ainsi qu'aux attentes nutritionnelles et gustatives des convives. La maîtrise des méthodes et des procédés de production contribue directement à la sécurité sanitaire des aliments, à la qualité organoleptique des repas et à la satisfaction des usagers.

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	14 / 30



La présente prestation porte sur la réalisation d'ateliers culinaires pratiques, organisés directement sur les sites de production, à destination des personnels de restauration collective exerçant des fonctions de cuisinier. Ces ateliers visent à renforcer les compétences professionnelles en situation réelle de travail, en privilégiant une approche opérationnelle, centrée sur la production culinaire « maison » et l'amélioration de la qualité des repas servis.

Le tableau ci-dessous présente, à titre indicatif et non contractuel, une vue d'ensemble du contenu et des objectifs du module 2 du Lot 2 « Métiers et compétences en restauration collective ». Les thématiques abordées sont générales et susceptibles d'être ajustées en fonction des besoins spécifiques identifiés au cours de la mise en œuvre.

Les données figurant dans le tableau ci-après sont communiquées à titre purement indicatif, dans le but de faciliter l'estimation des prestations attendues. Elles ne présentent aucun caractère contractuel et sont susceptibles d'évoluer en fonction des besoins identifiés au cours de la mise en œuvre.

LOT 2 : METIERS ET COMPETENCES EN RESTAURATION COLLECTIVE Module 2 : « Formation de cuisinier en restauration collective : Ateliers culinaires pratique sur site »		
Objectifs	Contenu de la formation	Public concerné
• Mettre en œuvre, en situation réelle, les méthodes et processus de production en restauration collective ; • Appliquer les fiches techniques, les grammages et les protocoles de fabrication ; • Utiliser de manière adaptée les équipements et matériels présents sur site ; • Réaliser des préparations culinaires en maîtrisant les techniques de base et les cuissons ; • Adapter les assaisonnements et développer une approche culinaire qualitative, favorisant le « cuisiner maison » ; • Organiser leur poste de travail dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité ; • Améliorer la qualité gustative et la présentation des préparations.	• Les techniques de production culinaire en conditions réelles (préparation, cuisson, assemblage, dressage) ; • Les différents modes de cuisson et leur adaptation aux volumes de production ; • Le travail des produits bruts et la valorisation du « cuisiner maison » ; • L'organisation des postes de travail (secteurs chaud et froid) ; • L'optimisation des process de fabrication (flux, timing, enchaînement des tâches) ; • L'application des bonnes pratiques d'hygiène (BPH) et des procédures de traçabilité en situation ; • L'amélioration des qualités gustatives (assaisonnement, textures, présentation) ; • L'utilisation des équipements et matériels disponibles sur site.	• Personnel de Restauration en charge de la fabrication des repas

Modalités d'intervention :

La formation sera réalisée exclusivement sur les sites, en situation réelle de production, sous forme d'ateliers pratiques.

Le prestataire devra :

- Adapter les contenus aux équipements, aux locaux et aux contraintes du site;
- Intervenir en conditions réelles de service (production chaude et/ou froide);

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	15 / 30



- Favoriser une pédagogie active basée sur la démonstration, la mise en pratique et les corrections en situation ;
- Proposer des exemples concrets de recettes et d'amélioration des pratiques existantes.

5.3.3 Module 3 : « Formation d'agent polyvalent de restauration collective »

L'agent polyvalent de restauration intervient à différentes étapes de la prestation de restauration collective et contribue directement à la qualité du service rendu aux convives, à la sécurité sanitaire des aliments et à l'hygiène des locaux et des équipements. Il assure notamment la distribution des repas, le montage des plateaux, la remise en température des plats, le service au self, ainsi que les activités de plonge et de nettoyage. Son rôle implique une maîtrise rigoureuse des règles d'hygiène et de sécurité alimentaire.

La formation a pour objectif de permettre aux participants d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires à l'exercice des fonctions d'agent polyvalent de restauration, en garantissant une mise en œuvre conforme des bonnes pratiques professionnelles et des exigences réglementaires.

Le tableau ci-dessous présente, à titre indicatif et non contractuel, une vue d'ensemble du contenu et des objectifs du module 3 du Lot 2 « Métiers et compétences en restauration collective ». Les thématiques abordées sont générales et susceptibles d'être ajustées en fonction des besoins spécifiques identifiés au cours de la mise en œuvre.

Les données figurant dans le tableau ci-après sont communiquées à titre purement indicatif, dans le but de faciliter l'estimation des prestations attendues. Elles ne présentent aucun caractère contractuel et sont susceptibles d'évoluer en fonction des besoins identifiés au cours de la mise en œuvre.

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	16 / 30



LOT 2 : METIERS ET COMPETENCES EN RESTAURATION COLLECTIVE		
Module 3 : «Formation d'agent polyvalent de restauration collective»		
Objectifs	Contenu de la formation	Public concerné
• Assurer l'ensemble des activités liées à la distribution des repas : montage des plateaux, gestion de l'accueil, des stands, des préparations froides, remise en température et du service au self ; • Assurer les opérations de plonge et de nettoyage de la vaisselle, dans le respect des règles d'hygiène applicables au secteur laverie ; • Appliquer les règles d'hygiène afin de prévenir les risques d'intoxication ; • Mettre en pratique les savoirs, savoir-faire et savoir-être nécessaires à la maîtrise de la sécurité alimentaire et à la qualité du service.	• La présentation du système de restauration collective et de son organisation globale ; • L'organisation du travail au sein d'une unité de production ; • Les différents postes de travail et leurs interactions ; • Les différents modes de liaison (liaison froide, liaison chaude, liaison directe) et les règles associées ; • Les techniques de travail, les règles d'hygiène et la prévention des risques d'intoxication alimentaire ; • La réception et le stockage des denrées, incluant les contrôles à réception ; • Les méthodes et matériels de remise en température ; • Le service aux convives : mise en place au self, accueil, relation avec le consommateur, affichage, gestion des stands, débarrassage ; • L'utilisation des matériels, incluant les notions de sécurité au travail ; • Les opérations de nettoyage, les plannings et les autocontrôles ; • L'utilisation des produits lessiviels (choix, dosage, sécurité) ; • Les procédures de lavage de la vaisselle : tri, prélavage, lavage, rinçage, trempage, transport et rangement ; • Le nettoyage et l'entretien du poste de travail et des équipements.	• Personnel de restauration assurant la distribution des repas, le service aux convives, l'entretien et le nettoyage des locaux et des équipements ainsi que le nettoyage de la vaisselle.

5.3.4 Module 4 : « Gestes et postures en restauration – ergonomie et prévention des risques professionnels (formation pratique sur site incluant un temps d'apport théorique) »

Les activités de restauration collective exposent les professionnels à de nombreuses contraintes et risques professionnels liés notamment aux manutentions manuelles, aux gestes répétitifs, aux postures prolongées, à l'organisation des postes de travail, à l'utilisation des équipements et des matériels, ainsi qu'aux conditions de l'environnement de travail. Ces expositions peuvent être à l'origine de troubles musculosquelettiques (TMS), de coupures, de brûlures, de chutes, d'accidents liés aux équipements, ainsi que de risques chimiques et biologiques, impactant la santé des agents, la qualité du service et la continuité de l'activité.

Cette formation vise à sensibiliser les personnels de restauration aux enjeux globaux de prévention des risques professionnels, en particulier des TMS, des risques liés aux manutentions, aux équipements, aux produits utilisés et à l'environnement de travail. Elle a pour objectif de transmettre les connaissances et les pratiques nécessaires pour adopter des gestes et postures adaptés, améliorer l'ergonomie des situations de travail et réduire durablement les risques professionnels, dans le respect des principes généraux de prévention.

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	17 / 30



Le tableau ci-dessous présente, à titre indicatif et non contractuel, une vue d'ensemble du contenu et des objectifs du module 4 du Lot 2 « Métiers et compétences en restauration collective ». Les thématiques abordées sont générales et susceptibles d'être ajustées en fonction des besoins spécifiques identifiés au cours de la mise en œuvre.

Les données figurant dans le tableau ci-après sont communiquées à titre purement indicatif, dans le but de faciliter l'estimation des prestations attendues. Elles ne présentent aucun caractère contractuel et sont susceptibles d'évoluer en fonction des besoins identifiés au cours de la mise en œuvre.

LOT 2 : METIERS ET COMPETENCES EN RESTAURATION COLLECTIVE Module 4 : «Gestes et postures en restauration – ergonomie et prévention des risques professionnels (formation pratique sur site incluant un temps d'apport théorique)»		
Objectifs	Contenu de la formation	Public concerné
• Identifier, en situation de travail, les risques professionnels liés à leur activité ; • Prévenir les troubles musculosquelettiques (TMS), notamment au niveau du dos, des épaules et des poignets ; • Adopter des gestes et postures adaptés lors des opérations de production, de manutention, de service et de nettoyage ; • Réaliser des manutentions manuelles en sécurité (port de charges, déplacements, utilisation d'aides techniques) ; • Utiliser les équipements et matériels en intégrant les règles de sécurité ; • Prévenir les risques de coupures, brûlures, chutes ainsi que les risques liés aux produits utilisés ; • Contribuer activement à une démarche de prévention des risques professionnels sur leur poste de travail.	• L'identification des situations à risque en conditions réelles (production, service, plonge, nettoyage) ; • L'analyse des postes de travail et des contraintes ergonomiques ; • Les principes d'ergonomie appliqués aux activités de restauration (hauteurs de travail, organisation des flux, accessibilité des matériels) ; • Les techniques de gestes et postures adaptées ; • Port et manipulation de charges, • Déplacements et organisation des mouvements, • Travail en position debout prolongée ou en gestes répétitifs ; • La prévention des risques liés aux équipements (coupures, brûlures, machines) ; • La prévention des chutes (sols, déplacements, organisation des espaces) ; • L'utilisation sécurisée des produits de nettoyage et la prévention des risques chimiques ; • Des mises en situation pratiques et des exercices adaptés aux tâches réellement réalisées par les agents ; • Des conseils individualisés et collectifs visant à améliorer durablement les pratiques	• Personnel de restauration exerçant des activités de manutention, de production, de service, de nettoyage des locaux et des équipements, ou de plonge

Modalités d'intervention

La formation sera réalisée exclusivement sur les sites, en immersion dans les situations de travail réelles.

Le prestataire devra :

- Adapter son intervention aux locaux, aux équipements et à l'organisation du travail propres à chaque site ;

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	18 / 30



- Observer les pratiques professionnelles des agents et proposer des ajustements concrets ;
- Mettre en œuvre une pédagogie active fondée sur la démonstration, la mise en situation et la correction des gestes ;
- Impliquer les participants dans l'analyse de leurs propres pratiques ;
- Formuler des préconisations opérationnelles directement applicables.

5.4 Descriptif du lot 3 : « Restauration responsable »

5.4.1 Module 1 : « Alimentation durable et offre végétarienne »

L'alimentation durable constitue un enjeu majeur du XXI^e siècle, tant sur les plans environnemental, sanitaire, économique que sociétal. En tant qu'acteur majeur de la restauration collective hospitalière, l'AP-HP a un rôle essentiel à jouer dans le développement d'une offre alimentaire responsable, adaptée aux différents publics accueillis, répondant aux attentes des convives et garantissant une alimentation saine, équilibrée et de qualité.

La stratégie alimentaire de l'AP-HP porte une ambition forte : développer un système alimentaire durable, sûr, diversifié et de qualité, intégrant des achats responsables et favorisant des produits à faible impact environnemental (produits biologiques, locaux, de saison), en cohérence avec les exigences réglementaires, notamment la loi EGalim et la loi AGECE. Cette stratégie inclut également la lutte contre le gaspillage alimentaire et une gestion maîtrisée des déchets.

Dans ce cadre, l'AP-HP souhaite accompagner ses professionnels au moyen d'une formation théorique et pratique visant à soutenir la mise en œuvre d'une alimentation durable en restauration collective. Cette formation a pour objectif de sensibiliser les personnels aux enjeux d'une offre alimentaire responsable et de leur permettre de faire évoluer les pratiques, notamment par la diversification des sources de protéines, tout en garantissant l'équilibre nutritionnel, l'attractivité des plats et la satisfaction des convives. À la demande des établissements, cette action pourra être suivie d'une formation sur site, axée sur les pratiques culinaires liées à l'élaboration d'une offre végétarienne cuisinée et sur leur mise en œuvre opérationnelle.

Le tableau ci-dessous présente, à titre indicatif et non contractuel, une vue d'ensemble du contenu et des objectifs du module 1 du Lot 3 « Restauration responsable ». Les thématiques abordées sont générales et susceptibles d'être ajustées en fonction des besoins spécifiques identifiés au cours de la mise en œuvre.

Les données figurant dans le tableau ci-après sont communiquées à titre purement indicatif, dans le but de faciliter l'estimation des prestations attendues. Elles ne présentent aucun caractère contractuel et sont susceptibles d'évoluer en fonction des besoins identifiés au cours de la mise en œuvre.

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	19 / 30



LOT 3 : RESTAURATION RESPONSABLE		
Module 1 : « Alimentation durable et offre végétarienne »		
Objectifs	Contenu de la formation	Public concerné
• Identifier les caractéristiques et les principes d'une alimentation durable ; • Comprendre les enjeux réglementaires et opérationnels liés à la loi EGalim et aux menus végétariens ; • Définir une feuille de route pour la mise en œuvre d'un projet d'alimentation responsable ; • Diagnostiquer les freins et les leviers propres à leur organisation ; • Élaborer un plan d'actions concret en faveur d'une alimentation plus responsable ; • Distinguer l'offre végétarienne et végétalienne • Connaître l'impact carbone par groupe alimentaire • Appréhender les émissions GES associées aux aliments • Connaître les nouveaux ingrédients et les solutions de substitution aux produits d'origine animale ; • Intégrer des menus végétariens en restauration collective ; • Concevoir et présenter des plats végétariens appétissants et attractifs afin de susciter l'adhésion des convives.	• Cadre réglementaire et enjeux de l'alimentation durable ; • Décryptage des lois EGalim et AGECE et des obligations applicables à la restauration collective ; • Compréhension des enjeux environnementaux, sanitaires et économiques et de leur traduction opérationnelle ; • Fondamentaux de l'alimentation responsable ; • Caractéristiques d'une alimentation durable ; • Identification des ressources et outils existants pour atteindre les objectifs fixés ; • Pilotage d'un projet d'alimentation responsable ; • Définition de la feuille de route et élaboration d'un plan d'actions ; • Diagnostic des freins et leviers au sein de l'organisation ; • Réduction de l'impact environnemental en restauration : • Lutte contre le gaspillage alimentaire ; • Tri des déchets ; • Substitution des contenants alimentaires en plastique ; • Apports théoriques sur l'offre végétarienne ; • Aromatisation et construction des saveurs en cuisine végétarienne ; • Nouveaux ingrédients : protéines végétales (soja, tofu, seitan, tempeh), céréales et légumineuses ; • Produits de substitution (tofu soyeux, noix de cajou, texturants, laits végétaux) ; • Associations céréales et légumineuses ; • Utilisation des œufs et des produits laitiers dans les menus végétariens ; • Pratiques culinaires et mise en œuvre opérationnelle : Proposition de formation sur site ; • Présentation et réalisation de recettes (entrées, plats, desserts) ; • Production des repas ; • Mise en valeur, dressage et attractivité des plats ; • Distribution et service aux convives.	• Personnel de Restauration souhaitant s'engager dans un projet d'alimentation durable et responsable.

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	20 / 30



5.4.2 Module 2 : « Sensibilisation au gaspillage alimentaire et à la réduction des biodéchets en restauration »

La lutte contre le gaspillage alimentaire constitue un axe structurant du plan stratégique restauration de l'AP-HP. Au quotidien, des objectifs et des actions sont déployés au sein des établissements afin de prévenir le gaspillage alimentaire à toutes les étapes de la prestation de restauration, notamment par l'adaptation de la construction des menus, l'amélioration de la qualité des produits proposés, l'estimation au plus juste du nombre de convives, l'ajustement des commandes, l'optimisation de la gestion des stocks et la valorisation des invendus, notamment au niveau des selfs.

Dans ce contexte, l'AP-HP souhaite accompagner ses professionnels par une formation visant à sensibiliser les personnels aux enjeux du gaspillage alimentaire et à la réduction des biodéchets en restauration collective. Cette formation a pour objectif de favoriser une meilleure compréhension des causes du gaspillage en milieu hospitalier et de permettre la mise en œuvre de solutions opérationnelles et adaptées aux spécificités des établissements. La formation doit sensibiliser le personnel à limiter les biodéchets et à lutter contre le gaspillage alimentaire. À la demande des sites, cette action pourra être précédée d'un audit du gaspillage alimentaire, servant de base au déploiement de la formation théorique suivi d'un plan d'action à mettre en place avec indicateurs.

Le tableau ci-dessous présente, à titre indicatif et non contractuel, une vue d'ensemble du contenu et des objectifs du module 2 du Lot 3 « Restauration responsable ». Les thématiques abordées sont générales et susceptibles d'être ajustées en fonction des besoins spécifiques identifiés au cours de la mise en œuvre.

Les données figurant dans le tableau ci-après sont communiquées à titre purement indicatif, dans le but de faciliter l'estimation des prestations attendues. Elles ne présentent aucun caractère contractuel et sont susceptibles d'évoluer en fonction des besoins identifiés au cours de la mise en œuvre.

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	21 / 30



LOT 3 : RESTAURATION RESPONSABLE		
Module 2 : « Sensibilisation au gaspillage alimentaire et à la réduction des biodéchets en restauration »		
Objectifs	Contenu de la formation	Public concerné
• Comprendre les enjeux du gaspillage alimentaire, de la production à la consommation ; • Connaître le cadre réglementaire et les obligations applicables en matière de lutte contre le gaspillage alimentaire et de gestion des biodéchets ; • Identifier les causes et les points de génération du gaspillage alimentaire en milieu hospitalier ; • Proposer des solutions concrètes, réalistes et applicables au sein des structures hospitalières pour réduire le gaspillage alimentaire ; • S'approprier les différents moyens d'action et outils de prévention du gaspillage ; • Maîtriser les principes de gestion des biodéchets	• Définition et enjeux du gaspillage alimentaire : contexte, causes, impacts environnementaux, économiques et organisationnels ; • Cadre réglementaire et obligations applicables en restauration collective ; • Méthodologie d'évaluation du gaspillage alimentaire ; • Présentation des outils et méthodes de diagnostic en restauration collective ; • Mise en place d'un diagnostic d'évaluation du gaspillage alimentaire ; • Analyse et exploitation des résultats pour définir des actions correctives pertinentes ; • Définition d'indicateurs et d'une méthode de suivi de l'évolution du gaspillage dans le temps ; • Sensibilisation au gaspillage alimentaire en milieu hospitalier ; • Identification des causes spécifiques au contexte hospitalier ; • Repérage des différentes étapes de gaspillage tout au long de la chaîne alimentaire (production, transport, transformation, distribution), selon les lieux de consommation (cuisine, services de soins, restaurants du personnel) ; • Proposition de solutions concrètes et adaptées aux réalités des établissements ; • Gestion des biodéchets ; • Enjeux et importance d'une gestion maîtrisée des biodéchets ; • Principes de tri, de collecte et de valorisation ; • Outils et méthodes d'animation et de sensibilisation des équipes ; • Méthodologie de mise en œuvre des actions sur le terrain ; • Identification des leviers d'action ; • Proposition d'indicateurs d'évaluation du gaspillage et des biais • Accompagnement au déploiement opérationnel et à l'évaluation des résultats.	• Personnel de restauration, ainsi que l'ensemble des acteurs de la chaîne alimentaire souhaitant être sensibilisés aux enjeux du gaspillage alimentaire et de la réduction des biodéchets en restauration collective.

5.4.3 Module 3 : « Ecogestes en restauration collective »

La restauration collective constitue un secteur fortement consommateur de ressources, notamment en énergie, en eau et en consommables. Dans un contexte de transition écologique et de renforcement des exigences réglementaires, la mise en œuvre d'écogestes au quotidien représente un levier essentiel pour réduire l'impact environnemental des activités de restauration, tout en optimisant les pratiques professionnelles et les coûts de fonctionnement.

Dans ce cadre, l'AP-HP souhaite accompagner ses professionnels par une formation visant à sensibiliser les personnels aux enjeux environnementaux et réglementaires

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	22 / 30



liés à la restauration collective hospitalière. Cette formation a pour objectif de favoriser l'appropriation de pratiques simples, concrètes et applicables au quotidien, permettant une meilleure utilisation des ressources et contribuant à la démarche globale de développement durable de l'établissement.

Le tableau ci-dessous présente, à titre indicatif et non contractuel, une vue d'ensemble du contenu et des objectifs du module 3 du Lot 3 « Restauration responsable ». Les thématiques abordées sont générales et susceptibles d'être ajustées en fonction des besoins spécifiques identifiés au cours de la mise en œuvre.

Les données figurant dans le tableau ci-après sont communiquées à titre purement indicatif, dans le but de faciliter l'estimation des prestations attendues. Elles ne présentent aucun caractère contractuel et sont susceptibles d'évoluer en fonction

LOT 3 : RESTAURATION RESPONSABLE Module 3 : « Ecogestes en restauration collective »		
Objectifs	Contenu de la formation	Public concerné
• Comprendre les enjeux environnementaux et réglementaires liés à la restauration collective hospitalière ; • Identifier les principales sources de gaspillage d'énergie, d'eau et de consommables au sein des cuisines et des espaces de restauration ; • Adopter des écogestes simples et applicables par l'ensemble des agents au quotidien ; • Optimiser l'utilisation des équipements et des ressources (énergie, eau, consommables) ; • Contribuer activement à la démarche de développement durable et de responsabilité environnementale de l'établissement.	• Sensibilisation et contexte : - Impacts environnementaux de la restauration collective ; - Cadre réglementaire et obligations applicables ; - Rôle et responsabilité de chaque acteur ; • Économies d'énergie : - Bonnes pratiques liées à la cuisson, au refroidissement et à la conservation des aliments ; - Utilisation raisonnée des équipements électriques et thermiques ; • Économies d'eau : - Optimisation des pratiques et des équipements en cuisine et en plonge ; - Prévention des gaspillages et des fuites ; • Réduction des consommables : - Usage raisonné des films, barquettes et autres consommables ; - Choix de produits lessiviels adaptés et réduction des volumes utilisés ; • Suivi et appropriation des pratiques : - Mise en place d'indicateurs simples de suivi ; - Valorisation des actions mises en œuvre ; - Accompagnement à l'appropriation durable des écogestes par les équipes.	• Personnel de Restauration intervenant dans les activités de production, de distribution, de service, de nettoyage, de plonge ou de réception des marchandises.

des besoins identifiés au cours de la mise en œuvre.

5.5 Modalités de la formation

Les contenus pédagogiques devront être adaptés aux exigences spécifiques formulées par l'AP-HP.

Les formations se dérouleront sur 1 journée de 7 heures (9 h - 17 h). Elles pourront se dérouler selon les modules sur le campus Picpus pour la théorie et sur site (GH) pour la partie pratique.

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	23 / 30



Toute modification, en cours d'exécution du marché ou toute adaptation à un nouveau programme fera l'objet d'un avenant par la cellule des marchés

5.6 Contenu de la formation

Le contenu de la formation devra être détaillé dans la proposition d'intervention, et articulé en cohérence avec les objectifs définis ci-dessus. Le programme devra être structuré par session et contenir le déroulé pédagogique de la formation par demi-journée :

- Les objectifs pédagogiques,
- Le contenu,
- Les méthodes,
- Les moyens pédagogiques.

La liste des modules de formation pourra être complétée en cours d'exécution du marché si nécessaire. La prestation devra répondre aux exigences pédagogiques, techniques et organisationnelles définies dans le descriptif du lot correspondant.

5.7 Mise à jour des contenus

Le titulaire devra mettre à jour régulièrement le contenu de la formation, s'adaptant aux retours d'évaluation des apprenants, aux évolutions des pratiques et aux variations des attentes.

5.8 Documents pédagogiques

Un document pédagogique sera remis à chaque stagiaire au cours de la formation en version à minima dématérialisée. Ce document sera réalisé par le prestataire et transmis au responsable de formation du CFTAO, au plus tard un mois (jours ouvrés et hors congés scolaires) avant le démarrage de la session de formation.

La reprographie, le transport et l'acheminement des documents pédagogiques sur le lieu de formation sera à la charge du prestataire. Son coût sera précisé et inclus dans le coût global de la prestation.

L'AP-HP se réserve le droit d'utiliser pour communication, les documents fournis (utilisation, duplication, reproduction, diffusion, représentation).

Le prestataire demeure propriétaire de ses méthodes, de ses outils, de sa documentation et de son savoir-faire. Néanmoins, il concède à l'AP-HP de façon illimitée, dans le cadre de la prestation et de ses propres besoins, un droit d'utilisation de ses méthodes, de ses outils, de sa documentation et de ses savoir-faire utilisés pour réaliser la formation.

Le prestataire s'engage à ne pas divulguer les réalisations et/ou les documents communiqués ou réalisés par ou pour l'AP-HP, ainsi que les informations communiquées par l'AP-HP pendant le délai d'exécution du marché.

De plus, il s'engage à faire respecter cette obligation par ses collaborateurs et ses partenaires. Le non-respect de ces dispositions pourra entraîner la résiliation du marché aux torts du prestataire.

L'AP-HP s'engage à ne pas divulguer les documents appartenant au prestataire, ainsi que les informations concernant le prestataire. De plus, l'AP-HP s'engage à faire respecter cette obligation auprès de ses agents qui les utiliseraient.

L'AP-HP se réserve la possibilité de demander aux prestataires, la transmission des supports pédagogiques sous forme dématérialisée.

Le prestataire indiquera dans son offre si des supports pédagogiques seront utilisés pendant la formation et précisera le cas échéant les supports pédagogiques utilisés

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	24 / 30



(power point, fascicules...) en joignant un exemplaire type du support remis aux stagiaires.

5.9 Suivi des stagiaires

5.7.1 Evaluation des connaissances

Le prestataire proposera des méthodes et des outils (quizz devra comporter entre 3 et 5 questions fermées ...) pour apprécier l'évolution des acquis entre le début et la fin de la formation. Il aura la charge de traiter les résultats et de les transmettre au responsable pédagogique dans un délai d'un mois.

Le formateur transmettra cette synthèse et fera un retour sur le déroulement de la session au Responsable de formation et le cas échéant, au Responsable du service de restauration du site après chaque session.

Le titulaire s'engage à informer les responsables du dispositif sur le déroulement de la session de formation, sous forme de synthèse, afin d'apporter d'éventuels correctifs, dans le respect des objectifs fixés.

5.7.2 Bilan de satisfaction

Une évaluation de la satisfaction sera réalisée par les intervenants du titulaire au moyen du document institutionnel AP-HP (Annexe n° 1 : exemple de questionnaire) disponible par un QR code.

Il aura la charge de traiter les résultats et de les transmettre au responsable pédagogique dans un délai d'un mois maximum.

5.7.2 Emargement

Le prestataire aura la responsabilité d'assurer le suivi des présences pour chaque journée de formation (/ demi de journée) à l'aide de la liste d'emargement fournie par le demandeur. En aucun cas il ne devra faire signer le document par anticipation. Le document sera adressé au demandeur à l'issue de la formation

ARTICLE 6 ORGANISATION ET LOGISTIQUE DE LA FORMATION

6.1 Modalités d'organisation et de fonctionnement

Le titulaire devra impérativement être en capacité de proposer et d'organiser des sessions de formations **à partir de décembre 2026**.

Les formations seront organisées du lundi au vendredi, de 9h à 17h, préférentiellement hors vacances scolaires d'Ile de France dans les locaux de l'hôpital organisateur ou du CFTAO de l'APHP. Le titulaire s'engage à respecter les horaires et les temps de pause définis au préalable avec le responsable de la formation.

Les prestations seront conduites aux lieux suivants selon la formation délivrée :

- Les formations du lot 1 (module 2), du lot 2 (modules 1 et 3) et du lot 3 (module 3) seront dispensées au centre de formation du CFTAO, situé sur le campus de Picpus.
- Les formations du lot 2 (modules 2 et 4) se dérouleront exclusivement sur les sites.

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	25 / 30



- Les formations du lot 1 (module 1) et du lot 3 (modules 1 et 2) pourront se dérouler soit au centre de formation du campus de Picpus, soit sur les sites. La partie pratique, optionnelle du lot 3 (modules 1 et 2) sera réalisée sur les sites.

Les frais de repas des stagiaires ne sont pas à prendre en compte dans l'offre de prix.

En cas de nécessité, l'APHP se réserve le droit d'annuler toute session prévue sans pénalité pour l'AP- HP.

Concernant les sites de Berck, Hendaye et San Salvador, le prestataire pourra proposer un prix spécifique par jour de formation. Cependant, en raison du faible nombre d'agents à former, il est vraisemblable que cela ne donnera lieu qu'à peu ou pas de sessions pendant la durée du marché.

6.2 Conduite des prestations

Le titulaire a la responsabilité des intervenants et des moyens à mettre en œuvre pour l'exécution de la prestation. A ce titre, il doit garantir la disponibilité de chaque intervenant en fonction du planning prévu.

Tout changement d'intervenant pour des raisons exceptionnelles et impérieuses devra être signalé au responsable pédagogique du CFTAO.

En cas d'empêchement, le titulaire s'engage alors à proposer sous huit jours maximum (et dans les cas d'urgence, 48 heures avant le démarrage de la formation) un intervenant possédant au moins une qualification et une expérience équivalente, sans supplément de prix.

La Direction du CFTAO se réserve la possibilité de récuser un intervenant dont les compétences ne satisferaient pas aux exigences (ou qui poserait des difficultés quant à la bonne exécution de la prestation) et d'appliquer les modalités prévues au Cahier des Clauses Administratives Particulières.

Par ailleurs, le respect des horaires par le formateur est indispensable. En cas de retards répétitifs, le CFTAO pourra récuser un intervenant.

Le titulaire informera le responsable de la formation du CFTAO de l'évolution des interventions : les interventions effectuées, les interventions en cours, les interventions prévues.

Le candidat joindra à son offre les CV des intervenants détaillant les qualifications, l'expérience et les références de chacun.

Les intervenants proposés par le titulaire devront posséder une qualification et une expérience dans le domaine de formation abordé. Une connaissance de l'environnement hospitalier sera appréciée.

6.3 Moyens matériels et techniques

Les méthodes pédagogiques devront être adaptées aux objectifs fixés et aux publics ciblés.

Le représentant de l'AP-HP concerné pourra exiger du formateur qu'il adapte ses méthodes si celles-ci ne permettent pas d'atteindre ces mêmes objectifs.

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	26 / 30



Les méthodes, moyens et documents pédagogiques seront adaptés aux objectifs pédagogiques et devront tenir compte des caractéristiques du public concerné.

Les méthodes et moyens pédagogiques seront décrits dans la proposition d'intervention pour chaque action de formation et porteront notamment sur l'articulation entre théorie et exercices d'application. Ils seront adaptés aux objectifs mentionnés et tiendront compte des caractéristiques variées du public.

ARTICLE 7 OBLIGATIONS DU PRESTATAIRE

7.1 Obligations réglementaires

Le titulaire du marché s'engage à vérifier que ses intervenants sont titulaires du ou des diplômes exigés sur le territoire français pour l'accès à la profession considérée et qu'ils sont régulièrement autorisés à exercer (code du travail).

Le titulaire s'engage à respecter les obligations réglementaires et légales en matière de formation professionnelle.

7.2 Secret professionnel

Le titulaire est tenu contractuellement au secret professionnel sur toutes les informations (techniques, financières ou organisationnelles) auxquelles il aurait accès dans le cadre de l'exécution du présent marché.

Le titulaire s'engage à faire respecter ces dispositions par ses personnels, préposés et éventuels sous-traitants (article 8.3 CCAP).

7.3 Propriété et confidentialité

Le prestataire s'engage à préserver la confidentialité des informations et documents communiqués par l'AP-HP ou produits pour son compte dans le cadre de l'exécution du marché.

Cette obligation de confidentialité s'étend à l'ensemble de ses collaborateurs, sous-traitants, partenaires ou toute autre personne placée sous sa responsabilité.

Le non-respect de cette clause pourra entraîner la résiliation du marché aux torts exclusifs du titulaire, sans préjudice des éventuels dommages et intérêts.

De même, l'AP-HP s'engage à respecter la confidentialité des documents et informations appartenant au prestataire et à ne les utiliser que dans les limites prévues au présent article. Elle s'engage à faire respecter cette obligation auprès de ses agents.

7.4 Clauses d'adaptation de la formation

7.4.1 Evolutions réglementaires

Le titulaire s'engage à adapter la formation systématiquement afin de suivre les évolutions de la réglementation en vigueur.

7.4.2 Nouveaux besoins

Lors des éventuelles réunions préparatoires à la demande du responsable du CFTAO, le titulaire s'engage à intégrer au programme de nouveaux besoins (évolution des pratiques ou de la réglementation), d'acquisition de nouvelles techniques innovantes qui seraient développées après la conclusion du présent contrat.

Ces modifications feront l'objet d'un avenant

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	27 / 30



ARTICLE 8 CONTRÔLE DES FORMATIONS

Le responsable pédagogique du CFTAO assurera le suivi et le contrôle des prestations effectuées. Un réajustement éventuel pourra être effectué en cours de prestation. Cela ne donnera pas lieu à facturation supplémentaire.

ARTICLE 9 REUNION DE CADRAGE

9.1 Réunion préparatoire

Au moins une réunion préparatoire devra être organisée avant la mise en œuvre du marché entre le prestataire et le CFTAO concernant les modalités d'organisation et de coordination pédagogique.

Le titulaire devra être à même d'adapter le contenu, les objectifs ainsi que les méthodes utilisées à la demande de l'AP-HP, au regard des priorités institutionnelles.

Les dates des sessions pour l'année seront fixées d'un commun accord entre le CFTAO et le titulaire. Selon les besoins définis par le commanditaire de l'AP-HP. Les dates seront modulables voire annulées en cas de nécessité à l'initiative unique de l'AP-HP et sans pénalité.

9.2 Réunions bilan

Une ou plusieurs réunion(s) pourront être organisées à l'initiative du CFTAO afin d'établir un bilan concernant l'exécution du marché et les résultats obtenus par les stagiaires, en cours de formation et dans leurs fonctions professionnelles.

Le titulaire sera tenu d'y assister et sera prévenu au minimum 15 jours à l'avance de la date et de l'heure fixées.

9.3 Compte rendu de réunion

Un compte -rendu de chaque réunion sera rédigé par le titulaire et soumis pour validation au responsable pédagogique du CFTAO. Après validation, le titulaire transmet le compte rendu à la cellule des marchés du CFDC pour archivage.

Le titulaire 1

1 Indiquer le nom et la qualité du signataire du marché et apposer le cachet commercial après avoir paraphé toutes les pages du présent document

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	28 / 30



ARTICLE 10 ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION DE LA FORMATION

Ce questionnaire anonyme a pour objet la mesure de votre satisfaction afin d'améliorer les prestations de formation continue

L'enregistrement de vos réponses à ce questionnaire ne contient aucune information permettant de vous identifier, à moins que l'une des questions ne vous le demande explicitement.

Si vous avez utilisé un code pour accéder à ce questionnaire, soyez assuré qu'aucune information concernant ce code ne peut être enregistrée avec vos réponses. Il est géré sur une base séparée où il sera uniquement indiqué que vous avez (ou non) finalisé ce questionnaire. Il n'existe pas de moyen pour faire correspondre votre code d'accès avec vos réponses à ce questionnaire.

Satisfaction Globale

(Cette question est obligatoire)

Etes-vous satisfait de la formation que vous venez de suivre ?	☐ Très satisfaisant 	☐ Satisfaisant 	☐ Insuffisant 	☐ Très insuffisant 
--	---	--	---	--

Prestation pédagogique

(Cette question est obligatoire)

Cette formation correspond-elle aux objectifs annoncés ?	☐ Très satisfaisant 	☐ Satisfaisant 	☐ Insuffisant 	☐ Très insuffisant 
Le programme vous a-t-il convenu ?	☐ Très satisfaisant 	☐ Satisfaisant 	☐ Insuffisant 	☐ Très insuffisant 
Etes-vous satisfait du rythme de déroulement de la formation ?	☐ Très satisfaisant 	☐ Satisfaisant 	☐ Insuffisant 	☐ Très insuffisant 
Avez-vous apprécié la prestation du (des) intervenant(s) ?	☐ Très satisfaisant 	☐ Satisfaisant 	☐ Insuffisant 	☐ Très insuffisant 
Les supports pédagogiques utilisés vous ont-ils convenus ?	☐ Très satisfaisant 	☐ Satisfaisant 	☐ Insuffisant 	☐ Très insuffisant 

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	29 / 30



Acquisition professionnelle

(Cette question est obligatoire)

Repartez-vous avec des savoirs professionnels nouveaux ou renforcés ?	☒ Très satisfaisant	☐ Satisfaisant	☐ Insuffisant	☐ Très insuffisant
Repartez-vous avec des acquis professionnellement utilisables ?	☐ Très satisfaisant	☐ Satisfaisant	☐ Insuffisant	☐ Très insuffisant

Logistique

(Cette question est obligatoire)

Etes- vous satisfait de l'organisation matérielle de la formation ?	☒ Très satisfaisant	☐ Satisfaisant	☐ Insuffisant	☐ Très insuffisant
---	--	------------------------------------	-----------------------------------	--

Votre avis nous intéresse :

Selon vous, quels sont les points forts de cette formation ?

Quelle(s) suggestion(s) proposeriez-vous ? (Suggestions d'amélioration, de thématiques...)

Comment allez-vous utiliser les acquis de cette formation dans votre pratique professionnelle

A.P.-H.P.	Consultation CFDC 2026-06 du 09/06/2026	CFDC
MAPA	Cahier des Clauses Techniques Particulières	30 / 30