



INSTITUT DE FORMATION DES CADRES DE SANTE DU CHU DE MONTPELLIER

PROJET PEDAGOGIQUE

2023-2024

Table des matières

INTRODUCTION	3
I - LE DISPOSITIF D'INGENIERIE DES COMPETENCES DES CADRES DE SANTE	6
II - PROJET PEDAGOGIQUE ET RNCP	9
III - REFERENTIEL DE COMPETENCES	11
IV - LE PROCESSUS DE PROFESSIONNALISATION	12
V – Lieux de Développement Professionnel :	13
1) Finalité des lieux de développement professionnel.....	13
2) Description de l'action de formation	13
3) Description des thématiques ciblées et des travaux demandés.....	14
4) Les ateliers en lien avec les LDP	27
5) Déroulement chronologique du dispositif LDP.....	28
VI - Les apports théoriques et ressources en lien avec le processus de professionnalisation	31
VII - LE MEMOIRE PROFESSIONNEL, LA RECHERCHE	32
VIII - LES SEANCES D'ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES	33
IX - L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISE FORMEL ET INFORMEL	33
X - LES STAGES	34
X- 1. LES FINALITES COMMUNES AUX STAGES	34
X- 2. LES PRINCIPES	35
X-3. LES MODALITES DE CHOIX.....	35
XI - LES EVALUATIONS	37
XII -SYNOPTIQUE de l'année de formation Cadre de santé 2023-2024	39
PLANIFICATION PREVISIONNELLE	40
XIII - ORGANIGRAMME	41
XIV - L'EQUIPE PEDAGOGIQUE ELARGIE	42
LES LIEUX DE STAGE 2022/2023 à titre indicatif	46
MEMOIRES PROMOTION 2022-2023	49
XV - NOTRE CONTRIBUTION A LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	52
XVI- POUR CONCLURE	53
ANNEXES	54
ANNEXE 1 - Textes réglementaires relatifs à la formation cadre de santé	54
ANNEXE 2 - Bilan fin de formation, à titre indicatif.....	68
ANNEXE 3 - Répertoire national des certifications professionnelles. Diplôme de cadre de santé ..	71

INTRODUCTION

Votre cursus de formation à l'IFCS de Montpellier vous permet de :

Obtenir le diplôme CADRE DE SANTE en application du décret et de l'arrêté du 18 août 1995 (cf. annexe 1)

La formation des cadres de santé à l'IFCS du CHU de Montpellier s'adresse aux professionnels issus des 3 filières :

- **Filière infirmière** (infirmiers, infirmiers de bloc opératoire, infirmiers anesthésistes, puériculteurs)
- **Filière rééducation** (masseurs-kinésithérapeutes, ergothérapeutes, diététiciens)
- **Filière médico-technique** (préparateurs en pharmacie hospitalière, techniciens de laboratoire, manipulateurs d'électroradiologie médicale) soit 7 métiers.

Les titulaires du diplôme de cadre de santé exercent au sein d'établissements de santé publics et privés, mais aussi dans les autres fonctions publiques, tant dans les domaines du management que de la formation.

Le projet de l'IFCS est centré sur l'analyse du travail et le management en santé. Ce détour par l'analyse du travail est au service de plusieurs objectifs :

Pour la formation, la connaissance du travail réel enrichit l'ingénierie de formation (conception de dispositifs, de situations, d'outils). Elle permet de concevoir, dans les milieux de travail, des politiques et des dispositifs de développement des compétences sur des bases réalistes.

Pour le développement professionnel continu les méthodes d'auto analyse du travail offrent aux professionnels la possibilité d'explorer des voies d'action nouvelles et d'innover dans leurs pratiques.

Pour le management un détour de compréhension de l'investissement des salariés dans leur travail et de ce que leur demandent les exigences croissantes qui pèsent sur eux, permet de prendre des décisions plus efficaces, plus respectueuses des personnes et donc plus performantes.

Devenir Cadre de santé c'est :

- **S'engager,**
- **Faire un choix qui révèle le désir d'être autonome,**
- **Etre responsable et avoir le courage d'occuper des fonctions d'encadrement.**

Le processus de professionnalisation des cadres par l'analyse du travail et le management en santé, suppose le développement de compétences et la transformation d'une identité professionnelle. Accompagner les cadres dans cette démarche consiste à renforcer une intelligence pratique des situations. Il s'agit de comprendre pour pouvoir agir avec pertinence sur le terrain. C'est pourquoi nous proposons aux professionnels en formation, des lieux de développement professionnel (structures internes) en plus des apports théoriques, des stages et des analyses de pratiques.

Ce dispositif a pour objectif de renforcer l'ancrage du projet pédagogique avec le travail réel et la prévention des risques professionnels.

Se former tout au long de la vie

Nous avons pour mission d'accompagner l'ensemble des professionnels qui exercent des métiers d'encadrement et de formation, dans le développement durable de leurs compétences.

Qu'elles soient qualifiantes ou diplômantes, qu'il s'agisse de perfectionnement ou d'enrichissement professionnel, nos formations permettent aux cadres de santé toutes filières et aux cadres administratifs de capitaliser des connaissances et de s'inscrire dans un travail d'analyse de leurs pratiques professionnelles pour plus de performance individuelle et collective.

L'IFCS du CHU de Montpellier propose, sur l'ensemble du processus de formation :**1- Formation Préparation au concours d'entrée à l'IFCS**

La formation prépare aux épreuves d'admissibilité et d'admission d'octobre 2023 à mars 2024 sur 14 jours.

En 2022-2023 nous avons accompagné 47 participants des filières infirmière, médicotchnique (Technicien de laboratoire, manipulateur en électroradiologie médicale, préparateur en pharmacie) et de rééducation (masseur kinésithérapeute, ergothérapeute, diététicien, psychomotricien) issus de divers établissements (CHU de Montpellier, Clinique STER, CH Bédarieux, CH Lézignan Corbières, CH Narbonne, ATIR, CH Lodève, CH d'Alès, CHU de Nîmes, CH Bassin de Thau, CH d'Uzès, EHPAD Jean Perridier, CH Sète, CH Perpignan, CH Béziers) ou en autofinancement.

Le taux de réussite à ce concours cette année est de 86.5 %.

2- Formation conduisant à l'obtention du diplôme d'Etat de cadre de santé

- **Formation cadre de santé** : le diplôme de cadre de santé peut permettre de poursuivre vers un cursus universitaire de Master.
- **Formation portant statut particulier du cadre d'emplois des Infirmiers d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels**

Les sapeurs-pompiers en formation à l'IFCS suivent un cursus partiel pour la validation des modules 4 et 6 en application de l'article 12-1 de l'arrêté du 18 août 1995 :

: « En vue d'obtenir le diplôme de cadre de santé, les infirmiers d'encadrement de sapeurs-pompiers titulaires du brevet d'infirmier d'encadrement de sapeur-pompiers professionnels sont dispensés de l'enseignement théorique et des stages des modules 1, 2, 3 et 5, ainsi que des épreuves de validation de ceux-ci. Ils doivent suivre, au sein d'un institut de formation des cadres de santé autorisé, l'enseignement théorique des modules 4 et 6 et effectuer un stage de quatre semaines dans un établissement de santé. Les modalités d'évaluation des deux modules leur sont spécifiques. »

I - LE DISPOSITIF D'INGENIERIE DES COMPETENCES DES CADRES DE SANTE

LE PROJET PEDAGOGIQUE REFLETE LA VOLONTE DE L'INSTITUT DE METTRE EN ADEQUATION LA FORMATION ET LES BESOINS REELS DE COMPETENCES PROFESSIONNELLES.

Il est le fruit d'un travail de réflexion mené par l'ensemble des formateurs en collaboration avec des professionnels sur la base :

- D'échanges organisés avec des praticiens, des responsables de pôles, des cadres de santé, des anciens étudiants de l'IFCS, des universitaires et des cadres administratifs.
- D'un bilan d'évaluation du dispositif pédagogique qui s'appuie sur un questionnaire remis aux étudiants.
- D'un contexte de transformation du système de soins par le numérique en santé
- Du Projet Régional de Santé Occitanie

Les orientations du dispositif d'ingénierie des compétences des cadres de santé

Aujourd'hui les mutations du travail : les Groupements Hospitaliers de Territoires, les parcours patients et la prévention des risques professionnels modifient l'approche par les compétences et renouvellent les manières de mettre en œuvre la formation, mais aussi la gestion des ressources humaines, l'organisation du travail et le management. En effet, les changements touchent toutes les fonctions des établissements de santé (soins, gestion, logistique). Les personnels médicaux et paramédicaux ont à résoudre, à leur niveau, une diversité de situations et des problèmes inédits.

Ils doivent être en mesure de faire face à des actions caractérisées par leur relative imprévisibilité. Les contraintes médico-économiques, les progrès de la médecine, les exigences accrues de sécurité des soins modifient les organisations de travail. Ce contexte changeant, impose d'impulser des démarches de gestion des Métiers et des Compétences efficaces. Inscrits dans une ligne managériale, les cadres de santé occupent dans ces organisations une place particulière à la proximité des équipes et des personnes malades.

Notre projet a pour ambition de préparer les cadres de santé à ces changements, ce qui suppose l'évolution de leur professionnalisme quel que soit leur lieu d'exercice. Notre postulat est que la formation dispensée à l'IFCS doit être en lien avec l'évolution du métier de cadre, tout comme l'exercice de celui-ci suppose d'être connecté avec la réalité du travail des équipes soignantes. La proximité du terrain est la cible et le niveau de pertinence de l'action.

Notre dispositif définit le travail comme une activité humaine au fondement de la performance économique et sociale. Il s'appuie sur une conception du travail qui reconnaît un écart entre le travail prescrit et le travail réel. Le travail prescrit est élaboré à partir des normes, des procédures, des règles formalisées par les experts.

C'est l'ensemble des savoirs dont la mise en œuvre est censée permettre un résultat. Le travail réel, c'est ce qu'il faut faire dans l'action située. Le propre de la prescription et de la règle, c'est qu'elles sont décontextualisées, alors que la particularité de l'action est d'être nécessairement située dans un espace-temps et d'avoir à s'adapter en permanence à la singularité et à la variabilité des situations. Dans les métiers de l'humain, du soin, de la relation, de l'éducation, cette variabilité des situations est portée à l'extrême. En ce sens, la définition du travail se rapproche de celle de la compétence caractérisée comme "ce qui explique l'action efficace en situation".

Guy Jobert¹ explicite deux approches complémentaires de la compétence.

La première centrée sur les personnes : « Dans ce cas, la capacité à agir dans l'incertitude a été rapportée à des traits psychologiques individuels, innés ou acquis par l'expérience. La compétence est alors définie comme une capacité de la personne à mobiliser des ressources disponibles, en elle-même ou dans l'environnement matériel et humain et à les combiner pour répondre de façon pertinente aux caractéristiques particulières et évolutives de telle ou telle situation². »

La seconde centrée sur les situations : « S'il est vrai que le processus de la compétence répond à des exigences psychiques pressantes, il ne se développera pourtant que dans la mesure où des conditions favorables seront réunies, au sein de la situation de travail ou plus exactement au sein du système humain de travail. Il faut d'abord, pour le moins, que l'organisation du travail ouvre un espace suffisant à l'investissement subjectif, à une activité humaine au sens plein du terme. Que l'organisation soit apprenante pour reprendre une formule courante, c'est-à-dire qu'elle sollicite une présence humaine créative, orientée vers une activité sensée pour l'opérateur. Développer la capacité d'action des travailleurs, individuellement et collectivement, passe à la fois par l'aménagement de l'organisation et du management et par la mise à disposition de ressources cognitives et informationnelles. »

Ainsi, le projet pédagogique de l'IFCS, se décline en 5 grands axes :

Axe 1 : Acquérir les ressources nécessaires pour agir en situation professionnelle dans un contexte de transformation du système de soins par le numérique en santé et de préparation du prochain PRS³ porté par l'ARS⁴ Occitanie

Axe 2 : Mobiliser et construire leurs représentations des situations de travail, du métier de cadre, en proposant des grilles de lecture multi référentielles

Axe 3 : Favoriser la posture réflexive (récits d'expériences, analyse des pratiques, ateliers d'analyse et de compréhension des situations)

¹ Guy JOBERT, directeur scientifique Master Sciences du Travail et de la société - CNAM Paris

² JOBERT G. 2009 p10 Du management des compétences au management du travail – Lyon ANACT

³ PRS : Projet Régional de Santé

⁴ ARS : Agence Régionale de Santé

Axe 4 : Développer la prise de conscience de la perception de ce qui se passe dans l'action (analyse des pratiques, mise en questionnement, problématique, ...)

Axe 5 : Permettre l'ouverture sur soi et vers les autres (interdisciplinarité, groupe projet, apports théoriques, ...).

Pour faciliter l'adéquation entre la formation et les compétences attendues dans le métier de cadre de santé, notre dispositif est construit sur la base de quatre grands domaines de compétences, repérés par l'équipe pédagogique comme centraux et indispensables à maîtriser pour prendre des initiatives au cours des activités exercées dans le métier de cadre.

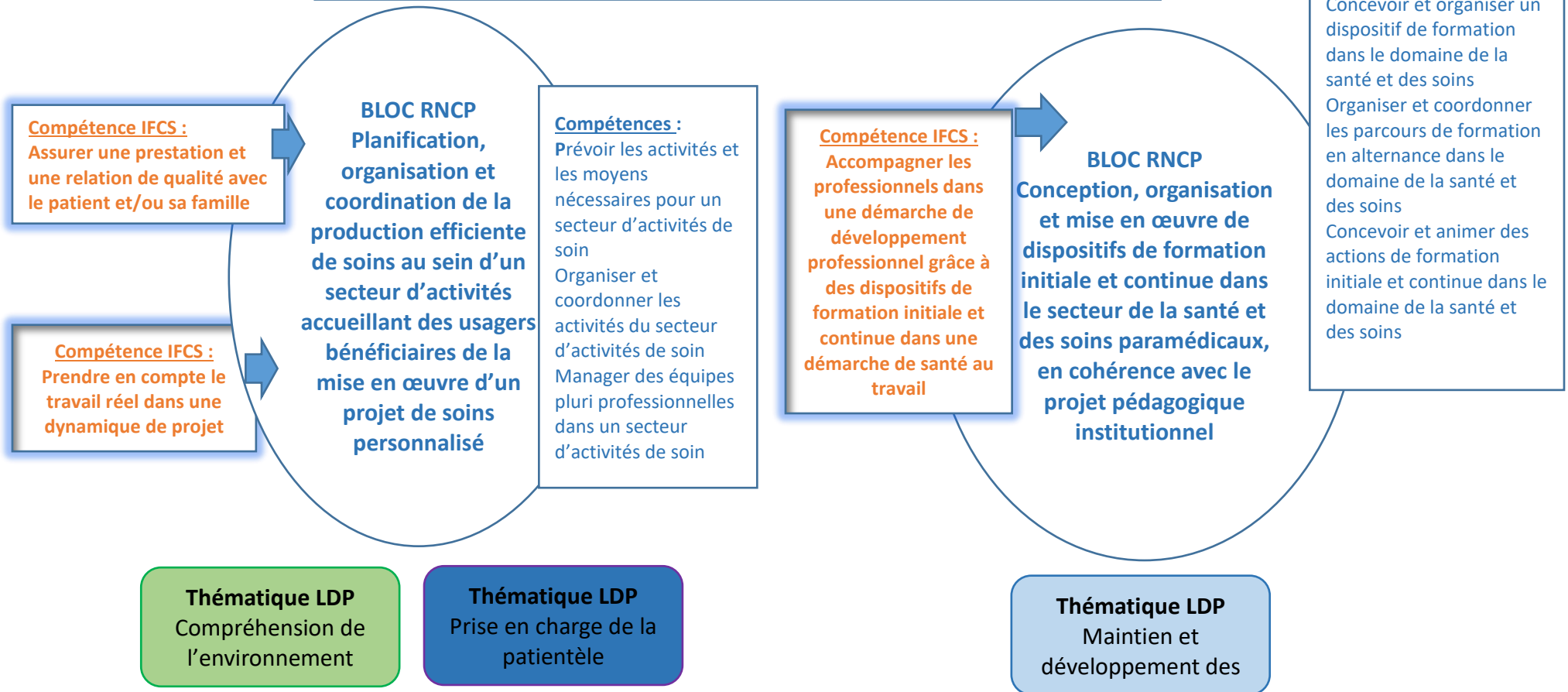
C'est pourquoi, au-delà des apports théoriques, des stages et des analyses de pratiques, nous proposons aux professionnels en formation des lieux de développement professionnel dans le contexte desquels ils explorent six thématiques spécifiques, en articulation avec les blocs de compétences du RNCP⁵ – Diplôme Cadre de Santé.

Vous trouverez en suivant :

- **le projet pédagogique en lien avec le RNCP**
- **le référentiel de compétences** qui identifie quatre grands domaines,
- **le dispositif de professionnalisation** (LDP, apports théoriques, ateliers, stages, APP, accompagnement individuel, mémoire professionnel et dispositif de santé au travail et de prévention des risques professionnels).

⁵ Répertoire National de Certification Professionnel

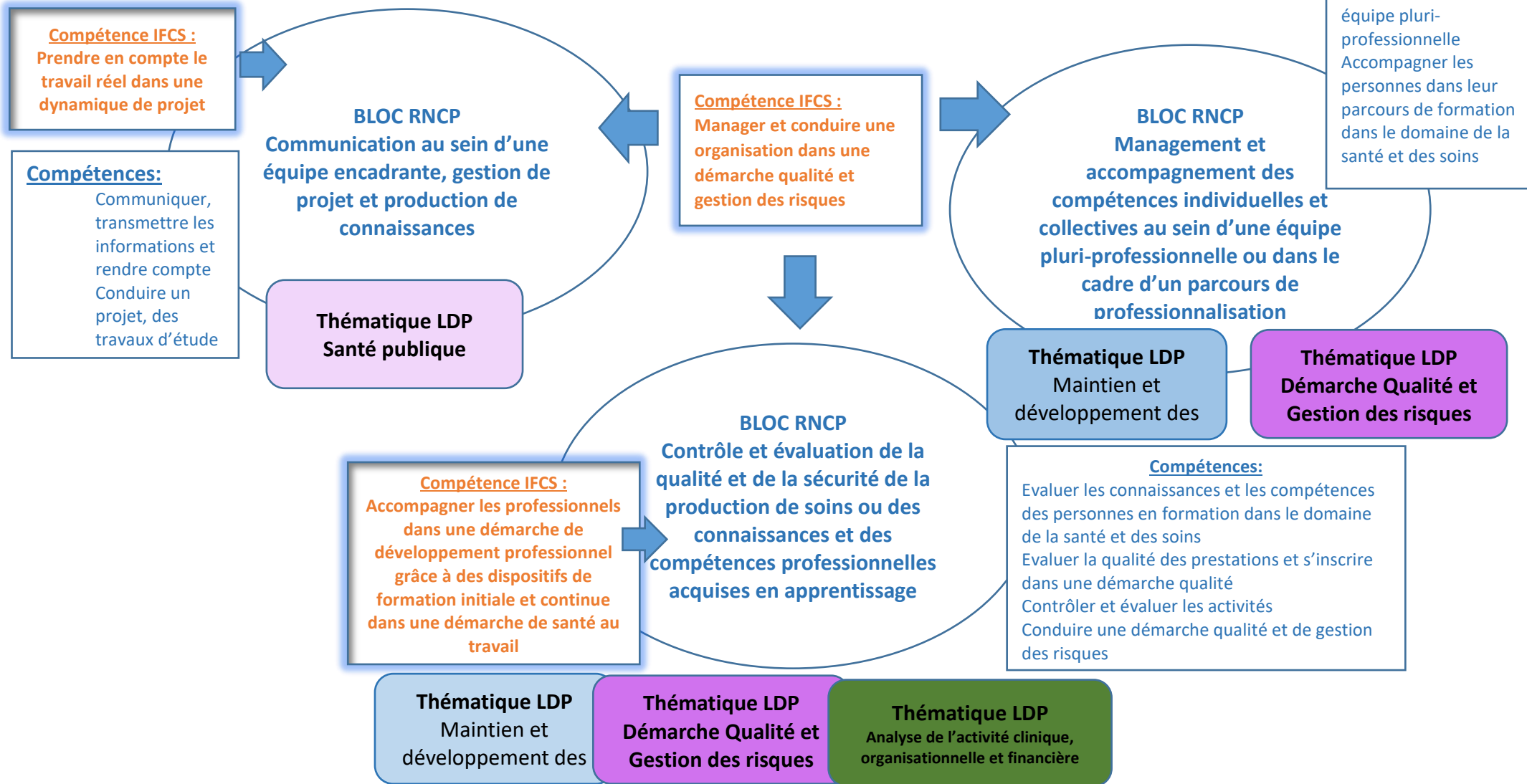
II - PROJET PEDAGOGIQUE ET RNCP



DISPOSITIF DE PROFESSIONNALISATION

Mémoire, APP, dispositif LDP, Numérique en santé (données de santé, cybersécurité, communication en santé, outils numériques en santé, télésanté)

PROJET PEDAGOGIQUE ET RNCP



DISPOSITIF DE PROFESSIONNALISATION

Mémoire, APP, dispositif LDP, Numérique en santé (données de santé, cybersécurité, communication en santé, outils numériques en santé, télésanté)

III - REFERENTIEL DE COMPETENCES

Assurer une prestation et une relation de qualité avec le patient et/ou sa famille

- Diagnostiquer la ou les situation(s) au quotidien
- S'assurer
 - de la continuité des soins et des prestations à la sortie des patients.
 - de la sécurité et de la qualité du service rendu aux patients et usagers.
 - que les patients sont informés de leurs droits ainsi que des possibilités et des limites inhérentes à une institution hospitalière.
- Faciliter l'expression des remarques des patients sur les conditions de leur séjour et sur le respect de leurs droits.
- Communiquer avec le patient et sa famille (dialogue, téléphone, ...).
- S'informer
 - de l'état des patients et de l'évolution du séjour, en consultant les dossiers de soins et autres documents écrits.
 - de l'état des patients en suivant la visite médicale.
- Réguler les situations conflictuelles
- Articuler la médiation avec les usagers et l'institution
- Susciter dans l'équipe et chez les étudiants une réflexion éthique à propos des situations de travail centrées sur le patient (avoir le souci de l'autre).
- Repérer les situations à forte implication émotionnelle.

Prendre en compte le travail réel

- Analyser le travail : regarder l'engagement de la personne du point de vue physique, cognitif et émotionnel. Observer le travail sans jugement normatif.
- Identifier le travail prescrit et le travail réel.
- Comprendre l'environnement et les enjeux.
- Comprendre le travail pour concevoir l'ingénierie des compétences.
- Comprendre le travail pour décider, argumenter, ajuster les organisations, les ressources.
- Promouvoir des projets de recherche à partir de situations de travail

Management et conduite d'une organisation dans une démarche qualité et de gestion des risques

- Respecter et faire respecter les règles professionnelles et institutionnelles.
- Tenir compte des contraintes économiques et des moyens possibles pour garantir la qualité de la prestation dans de nouvelles organisations de soins (GHT, HAD, ambulatoire...).
- Utiliser sa marge de manœuvre et les ressources pour adapter les prescriptions et les normes à la situation de travail.
- Trouver des solutions concrètes, parfois non codifiées, relevant de l'astuce, du bon sens, tout en restant acceptables.
- Traduire de manière opérationnelle les exigences qualité et les demandes institutionnelles auprès des équipes.
- Identifier les indicateurs qualité de prise en charge en équipe pluri professionnelle.
- Choisir et utiliser les outils adaptés pour le recueil des informations nécessaires à l'évaluation de la qualité des soins et de la satisfaction des patients et de leur entourage.
- Identifier et analyser les risques, notamment les risques associés aux soins, en s'inscrivant dans une démarche de gestion des risques a priori, alerter sur les risques identifiés.
- Déterminer et prioriser des actions d'amélioration et de prévention des risques en leur donnant du sens.
- Inscrire ses actions en regard de ses missions et des contextes, en assumer les conséquences.

Accompagner les professionnels dans une démarche de santé et sécurité au travail

- Prendre en compte les processus, les conditions, les obstacles à la mobilisation des personnes dans leur travail.
- Analyser les conditions de travail à des fins d'amélioration et de recherche de la performance.
- Repérer et développer les ressources individuelles et collectives.
- Accompagner les professionnels dans la résolution de leurs difficultés et réalisation de leurs projets.
- Aider les professionnels pour que le travail soit source d'apprentissage et développement de compétences.
- Analyser la singularité des situations et des personnels en vue de manifester des signes de reconnaissance.
- Avoir le souci de l'autre.
- Intégrer la santé et la sécurité au travail dans la gestion de ses activités et la conduite de ses projets.

IV - LE PROCESSUS DE PROFESSIONNALISATION

➤ **Les Lieux de Développement Professionnel : un dispositif créé par l'IFCS de Montpellier**

- Les ateliers en lien avec les LDP
- Les apports théoriques et ressources en lien avec les LDP

➤ **La Recherche et le mémoire professionnel**

➤ **Les séances d'Analyse des Pratiques Professionnelles**

➤ **L'accompagnement individualisé formel et informel**

➤ **Les stages**

➤ **Les évaluations**

➤ **Journées conférences**

Conférences en lien avec les mutations du travail deux fois par an : à la clôture de la formation fin juin et lors de la remise des diplômes mi-septembre.

➤ **Simulation**

- Mises en situation pratiques dans le champ de la pédagogie et du management (ex : entretien d'accompagnement)
- Mise en œuvre d'un dispositif pédagogique de Classe inversée à partir de contenus d'enseignement (vidéos et articles) déposés sur l'espace numérique de travail (Mykomunoté).

➤ **E-learning et numérique en santé**

- Plateforme INRS⁶ (validation de 4 modules « Acquérir les bases de prévention en santé » - Durée 8 heures)
- Numérique en santé : Arrêté du 10 novembre 2022 relatif à la formation socle au numérique en santé des étudiants en santé

⁶ INRS : Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

V – Lieux de Développement Professionnel : Une dynamique d'apprentissage individuel et collectif

1) Finalité des lieux de développement professionnel

Le processus de professionnalisation des cadres suppose le développement de compétences et la transformation d'une identité professionnelle par l'analyse du travail. Accompagner les cadres dans cette démarche consiste à renforcer une intelligence pratique des situations. Il s'agit de comprendre pour pouvoir agir avec pertinence.

C'est pourquoi nous proposons aux professionnels en formation des lieux de développement professionnel en plus des apports théoriques, des stages et des analyses de pratiques. Ces lieux de développement professionnel (unité de soins, structure interne, ...) constituent des terrains permanents d'exploration et de compréhension des situations de travail dans un co-accompagnement formateur IFCS et cadre de santé.

Ce dispositif tente de renforcer l'ancrage du projet pédagogique avec le travail réel.

De ce fait, les cadres de santé et les formateurs engagés dans cet accompagnement se posent en facilitateurs pour :

- donner accès aux situations de travail telles qu'elles sont et non pas telles qu'elles devraient être,
- aider à la compréhension par la prise en compte de multiples dimensions du travail (organisationnelles - sociales - économiques).
- apprendre et s'interroger sur le travail réalisé par « d'autres » pour se décentrer de ses représentations et de son expertise dans son métier de base.

Il a été conçu pour découvrir les activités "cœur de métier" dans la perspective d'une prise de poste.

2) Description de l'action de formation

40 demi-journées se répartissent de septembre 2023 à juin 2024 et chaque cadre de santé de structure interne accueillera un groupe de trois à quatre étudiants. Il appartiendra au cadre de santé de :

- préparer la venue des étudiants et informer l'ensemble du personnel du service de leur arrivée.
- faciliter l'accès des étudiants aux documents qui leurs seront nécessaires.
- favoriser les rencontres avec le personnel pour réaliser des entretiens et des observations de situations de travail.

20 demi-journées d'ateliers sont articulées en regard des 6 thématiques et animées par les formateurs de l'IFCS.

La position du cadre n'est pas celle d'un tuteur au sens traditionnel qui montre le travail, mais plutôt un facilitateur et une personne ressource qui donne accès aux situations réelles.

L'étudiant n'est pas là pour réaliser des tâches de cadre mais pour observer des situations dans une démarche accompagnée par un travail d'analyse à l'IFCS, autrement dit, le travail d'analyse se fera ailleurs et plus tard, en présence du formateur, éventuellement d'universitaires, de médecins, d'experts ou des cadres. Les étudiants iront dans les services avec un recueil de données et un travail précis à réaliser, selon une démarche qui s'appuie sur l'observation, la description et l'analyse des situations.

Au cours de ces différentes séances, les étudiants observeront les situations de travail et centreront leurs travaux autour de six thématiques :

- 1) **Compréhension de l'environnement.**
- 2) **Prise en charge de la patientèle.**
- 3) **Gestion des ressources humaines, maintien et développement des compétences.**
- 4) **Santé publique**
- 5) **Analyse de l'activité clinique, organisationnelle, financière.**
- 6) **Démarche qualité et gestion des risques.**

Ces situations d'apprentissage contextualisées sont propices au transfert des connaissances, mobilisées au sein d'un groupe d'étudiants accompagné d'un membre de l'équipe pédagogique de l'IFCS et/ou avec un autre professionnel. Ces échanges doivent susciter un débat contradictoire argumenté dans chacun des groupes de travail et permettre une modification des représentations pour l'ensemble des participants.

3) Description des thématiques ciblées et des travaux demandés

Pour chacune des thématiques, les étudiants se centreront sur le travail prescrit et le travail réel. De même ils éviteront de rester sur des généralités et illustreront le relevé d'une situation concrète.

A l'issue des 40 demi-journées sur le LDP et des activités conduites lors des 20 ateliers, une synthèse sera présentée aux cadres concernés et aux formateurs.

COMPREHENSION DE L'ENVIRONNEMENT

Dans la complexité de nos organisations de travail au sein de GHT, la perception et la compréhension de l'environnement sont nécessaires et constituent un préalable à la mise en œuvre de toute action de management. Cette séquence de formation intégrera des apports théoriques avant le départ des étudiants sur le terrain pour structurer leur réflexion, ou exploitera le questionnement des étudiants à partir de situations d'appel repérées sur la structure interne, permettant de faire émerger les concepts.

Cette thématique a pour objectif de faire découvrir, à partir de l'observation et de l'analyse des situations de travail, le fonctionnement réel des organisations avec ses contraintes et ses aléas mis en perspective avec les concepts fondamentaux du management stratégique.

Travaux demandés aux étudiants :

Il s'agit de définir et de comprendre l'environnement tant interne qu'externe relatif au lieu de développement professionnel à partir d'observations complétées par des interviews auprès des professionnels et des recherches documentaires pour analyser l'organisation du travail, ses rouages, sa structure, son fonctionnement, ses interactions.

Les données ainsi recueillies tant au sein de l'unité ou à partir du SIH et sur d'autres bases de données, doivent faire l'objet d'une analyse afin d'en extraire des informations pertinentes qui font sens pour la présentation de la structure interne. Une telle présentation peut se structurer dans une approche qui va du macro au micro, ou inversement.

- Positionner la structure dans ses relations internes et externes au sein du pôle, de l'établissement, du groupement hospitalier de territoire et d'une façon générale sur le territoire de santé.
- Elaborer la cartographie de la structure interne à partir de l'exploitation du rapport d'activité, des données du SIH, ... Cette présentation de l'unité s'adossera à un document formalisé de recueil de données permettant d'identifier le parcours des patients traités, l'activité du service, les ressources utilisées, le niveau de performance de l'unité à partir de l'utilisation de tableaux de bord et d'indicateurs médico-économiques, ...

PRISE EN CHARGE DE LA PATIENTELE

La prise en charge des malades (patients ou malades employé indifféremment), s'inscrit dans un contexte en forte évolution sur le plan structurel (GHT), éthique, juridique et économique. Elle impacte fortement la relation soignant/soigné et met à l'épreuve le fonctionnement de l'hôpital.

Travaux demandés aux étudiants :

Collecter les informations pour repérer d'une part, le parcours de soins du patient tel qu'il est organisé et comment il est vécu par le patient et son entourage d'autre part.

1. Le parcours patient

- Identifier le parcours patient avant, pendant, après l'hospitalisation dans le LDP.
- Appréhender l'organisation de l'admission programmée, non programmée, et ambulatoire
- Repérer plus précisément l'offre de soins du LDP dans ses aspects administratifs.
- Identifier le système d'information relatif au patient en regard de ses droits et de l'activité.

2. Les droits des malades

- Étudier l'organisation de l'unité et des soins en lien avec les droits des malades.
- Observer la prise en charge du malade dans le respect de ses droits (Loi du 4/3/2002, chartes, ...) depuis l'accès aux soins, la prise en compte du patient comme acteur de soins, le droit à l'information, le consentement éclairé, la personne de confiance, les directives anticipées...
- Analyser la satisfaction des malades à travers les questionnaires de sortie et des interviews des malades.

3. De la plainte des malades à la médiation

- Recenser les plaintes sur l'année 2022-2023 (nombre – degré de gravité).
- S'entraîner à instruire une plainte.
- Identifier les situations faisant l'objet d'une possible plainte de patients
- Repérer comment l'absence d'information ou l'incompréhension des soins prodigués peuvent générer des tensions et des recours possibles de la part du malade.
- Connaître les dispositifs de médiation existants.

4. La dimension éthique de la prise en charge (Comité d'éthique, responsabilité pour autrui).

- Apprendre à poser les questions éthiques en lien avec des pratiques professionnelles
- Apprendre à interroger l'impact des organisations de travail sur les pratiques professionnelles par exemple en observant les conséquences de la flexibilité et de la polyvalence du personnel sur le suivi du patient, lorsque l'organisation des soins repose sur la mutualisation des personnels.

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

MAINTIEN ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

La gestion des ressources humaines constitue un enjeu majeur : le potentiel humain contribue à la continuité et à l'excellence du service rendu. Cela oblige les structures et l'encadrement à une gestion rigoureuse et prospective et à la nécessaire adaptation des compétences aux nouvelles normes, évolutions et technologies.

• GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Travaux demandés aux étudiants :

Collecter les informations pour approfondir les thèmes suivants :

1. Les cycles de travail et le planning

- Lire un tableau d'effectif.
- Calculer l'effectif théorique.
- Identifier les postes nécessaires au fonctionnement de la structure (nombre et qualification).
- Comparer l'effectif théorique et l'effectif réel, mesurer l'incidence des ressources humaines sur l'activité, la continuité et la sécurité des soins.
- Repérer les indicateurs utiles au calcul de l'effectif confrontés aux postes fonctionnels.

2. Le temps de travail

- Analyser la planification du temps de travail en regard de la réglementation : cycle de travail, normes d'effectifs, absentéisme, congés, temps partiel, ...
- Repérer les enjeux, les contraintes du passage d'une organisation en 12 h en faisant les liens avec les risques professionnels (accidents du travail et erreurs liés aux soins).

3. La gestion des ressources humaines dans le service et dans le pôle

- Participer à l'élaboration d'un planning dans toute sa composante managériale (attentes personnelles des agents dans un dispositif d'attractivité et de fidélisation des agents).
- Connaître la politique de gestion des ressources humaines dans le service et dans le pôle.
- Repérer la complexité de la mutualisation et la flexibilité des professionnels au sein des organisations de travail : pool de remplacement, intérim, mobilité au sein du pôle.
- Réfléchir sur l'intégration des postes aménagés (réserves médicales, mi-temps thérapeutique, ...)

4. Le rôle du cadre de santé dans la gestion des ressources humaines

- Lister les informations et outils indispensables pour gérer les ressources humaines.
- Déterminer la marge de manœuvre du cadre de santé.
- Identifier les personnes ressources dans la gestion des agents.
- Conduire des entretiens de recrutement, d'évaluation.
- Elaborer des fiches et profils de poste.

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES - MAINTIEN ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Les cadres doivent être en mesure de :

Concevoir et conduire des dispositifs de formation visant le maintien ou le développement des compétences (ingénierie de formation) tant pour les étudiants en formation que pour les professionnels placés sous leur responsabilité.

- Prendre en compte dans l'ingénierie d'une action ou d'un dispositif les dimensions du travail réel du public visé et les caractéristiques des situations.
- Identifier le système d'action global : passage d'une approche qualification à une approche compétence ; contexte social, juridique, politique institutionnelle ou politique publique (acteurs locaux, régionaux) en vue notamment d'optimiser des ressources disponibles, établir des partenariats.

Quelques éléments non exhaustifs seront particulièrement mobilisés

- La cartographie des professionnels et des étudiants de l'unité d'accueil placés sous la responsabilité du cadre.
- Les dispositifs de formation (tutorat, action de formation relevant du plan de formation) et les temps informels contribuant au maintien des compétences (staff, cours dans le service, ...)
- Les entretiens professionnels
- Les analyses des cadres sur les besoins en compétences dans leur secteur : identification des compétences critiques, organisation de la formation, des parcours et de la mobilité à partir des compétences.

● **MAINTIEN ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES**

Travaux demandés aux étudiants :

- Travaux réalisés par rapport au tutorat des étudiants :
 - Liens entre maître de stage et institut de formation
 - Activités du maître de stage au sein de l'unité, choix du tuteur, tutorat individualisé ou partagé
 - Activités du tuteur auprès des étudiants, lien du tuteur avec le maître de stage et les autres membres de l'équipe, formation du tuteur
 - Nombre d'étudiants accueillis, niveau, activités des étudiants...
- Actions de formation continue pour le personnel :
 - Actions de formation prévues relevant du plan de formation
 - Activité du cadre concernant l'identification des attentes du personnel placé sous sa responsabilité et les besoins de la structure, argumentation par le cadre des demandes au sein du pôle en lien avec les responsables du pôle et en lien avec les responsables de formation de l'établissement.
- Maintien et développement des compétences des personnels (GPMC, ...) :
 - Quel est le diagnostic posé dans ce domaine à ce jour ?
 - Quels sont les problèmes identifiés en terme de prospective ?
 - Identifiez les travaux réalisés dans cette unité en lien avec la gestion des compétences du personnel : entretien de formation, dispositifs mis en œuvre auprès de nouveaux professionnels ou en prévision du développement de nouvelles activités ou encore en lien avec une politique institutionnelle ou une politique publique.
 - En quoi l'organisation du travail est-elle apprenante ?
 - Quelles sont les activités qui peuvent contribuer au développement des compétences (staff, prise en charge d'un malade par 2 professionnels, ...) ?
 - De quelle manière est-ce organisé ?
 - En quoi ce dispositif permet-il de s'inscrire dans une perspective de Développement Professionnel Continu ?

SANTE PUBLIQUE

Selon l'arrêté de 1995, il s'agit pour les étudiants cadres de santé « d'acquérir à partir de son domaine professionnel une approche interprofessionnelle et pluridisciplinaire des problèmes de santé. Être capable de concevoir, élaborer, mettre en œuvre et évaluer des démarches et projets de santé publique. Appréhender l'organisation du secteur sanitaire et social. »

Aborder les problématiques de santé publique à partir des besoins d'une population, en sachant les restituer dans le cadre /

- de la promotion,
- de la prévention,
- de l'éducation pour la santé,
- de l'éducation thérapeutique, sur la base des orientations du Plan Régional de Santé Publique.

Faire les liens entre la démarche de santé publique et la recherche médicale et paramédicale.

Elaborer et soutenir oralement une démarche de santé publique en lien avec le LDP.

ANALYSE DE L'ACTIVITE ORGANISATIONNELLE CLINIQUE ET FINANCIERE

Dans un contexte de profondes transformations du travail et d'évolutions de plus en plus rapides couplées à l'impérieuse nécessité de maîtrise des dépenses de santé, l'exercice du management par le cadre de santé de proximité tient une place tout à la fois centrale et paradoxale avec une mise en tension sur les champs de l'activité organisationnelle, clinique et financière.

Composer et articuler ces différentes facettes en interaction dans l'exercice du métier de manager de proximité suppose de les préparer à pouvoir arbitrer et réguler les spécificités inhérentes à chaque situation de prise en charge du patient dans sa confrontation avec l'organisation de travail. Dès lors, mieux comprendre les dimensions interactionnelles qui favorisent ou entravent l'activité réelle du travail deviennent un enjeu essentiel dans l'intérêt du patient et de l'organisation.

Le niveau local est la cible de pertinence de l'action hospitalière. Le cadre de santé est à la proximité de la production de soins.

Cette place lui permet :

- De mettre en visibilité des aspects du travail méconnus mais indispensables pour atteindre la performance.
- De débattre sur la pertinence du choix des indicateurs et leur usage pour ainsi être une aide à la décision ou lui-même agir.

L'ACTIVITE se décline sous 3 angles.

Il est important de ne pas privilégier une orientation au détriment des autres en vue d'une dynamique globale.

• L'ACTIVITE ORGANISATIONNELLE

Dans des organisations structurées de façon pyramidale, l'approche processus procède d'une vision transversale de l'organisation de l'hôpital. Il appartiendra donc, d'identifier les clients du processus et leurs attentes, afin de donner une vision dynamique orientée vers une production de création de valeur avec la recherche de la satisfaction des clients.

Cette démarche, suppose de répondre aux questions:

- Quels sont les besoins des clients ?
- Est-ce que je les satisfais ?
- Cette tâche est-elle une valeur ajoutée pour le client ?
- Y aurait-il d'autres solutions ?

Une fois le processus décrit et compris, il appartiendra de l'analyser à partir d'une confrontation avec les professionnels et les patients.

Il s'agit de décrire et de comprendre le processus de prise en charge du patient au sein de la structure interne du LDP à partir de données extraites du SIH, du rapport d'activités ou construites lors de l'observation. Avant de décrire le processus, il est important d'expliquer les raisons qui ont conduit à ce choix, soit à partir d'un volume d'activité en lien avec les différents GHM traités dans le service, soit à partir de la recherche d'amélioration d'une performance, ou d'une standardisation de la prise en charge du patient.

Travaux demandés aux étudiants / Activité organisationnelle :

- Recueillir les données afin de réaliser la cartographie du processus
- Modéliser le processus et identifier des axes d'amélioration
- Analyser le processus de prise en charge du patient.
- Repérer le système d'information utile au processus de prise en charge (DPI, gestion des commandes, ...).

ANALYSE DE L'ACTIVITE ORGANISATIONNELLE CLINIQUE ET FINANCIERE

• L'ACTIVITE CLINIQUE

Aujourd'hui l'activité clinique prend un sens nouveau pour les soignants selon l'angle de vue, qu'il soit celui de la gestion et du pilotage, ou de l'organisation avec une logique de processus.

Comment les organisations et les professionnels de santé rendent-ils compte de leur activité clinique ?
Comment est-elle pilotée, et quels sont les indicateurs de prestation de soins ?

Repérer et analyser :

- L'organisation et le pilotage de l'activité clinique
- L'activité mise en œuvre concrètement par les soignants auprès des patients lors des soins

Travaux demandés aux étudiants / Activité clinique :

En groupe, avec l'aide du cadre de santé du LDP :

- A partir de l'analyse de l'organisation, **élaborer un processus** standard relatif aux types de malades pris en charge dans ce service (GHM).
- **Réaliser une étude de cas clinique** en décrivant une prise en charge réelle du point de vue d'un malade :
 - son profil personnel (âge, état de conscience, liens avec l'équipe de soins,...), ses besoins, ses attentes, ce qui se passe réellement pour lui pendant son hospitalisation.
 - interviewer les professionnels sur ce cas clinique (ce qu'ils disent de ce qu'ils font et de ce qu'ils voudraient faire).

ANALYSE DE L'ACTIVITE ORGANISATIONNELLE CLINIQUE ET FINANCIERE

• L'ACTIVITE FINANCIERE

Comprendre et utiliser les tableaux de bord pour pouvoir argumenter et échanger sur la gestion de l'établissement afin d'améliorer son efficacité et permettre ainsi aux différents acteurs de s'accorder sur la lecture qui en est faite.

Le pilotage stratégique s'appuie sur des données issues de :

- Compte de Résultats Analytiques (CREA) des Tableaux Coûts/Case-Mix (TCCM)
- PMSI pour une comptabilité analytique médicalisée et réaliser du benchmarking.
- Contrôle de gestion et les nouveaux tableaux de bord T2A-EPRD
- Comptabilité Analytique par séjours.

Travaux demandés aux étudiants :

- Identifier l'information dont le cadre de santé dispose et l'utilisation qu'il en fait soit au niveau de la structure interne, soit au niveau du pôle.
- Repérer les modes de codage de l'utilisation des ressources pour un patient.
- Exploiter et analyser avec l'aide d'un contrôleur de gestion des éléments recueillis sur le LDP.
- Repérer à partir de ces données les liens et l'articulation entre les différents acteurs de la structure interne, du pôle, du contrôle de gestion, du DIM et le pilotage stratégique qui en découle.

DEMARCHE QUALITE ET GESTION DES RISQUES

Les normes en matière de qualité et de gestion des risques définissent les règles de l'art et permettent au malade de bénéficier en toute sécurité des dernières avancées de la médecine.

Dans un milieu à risques comme celui de la santé, les normes et les injonctions réglementaires sont particulièrement importantes. La prescription constitue une ressource pour l'action. Mais dans bien des cas, cette prescription est décontextualisée et ne part pas de l'activité exprimée par les salariés eux-mêmes ou observée dans les situations.

L'enjeu consistera donc à tenir les exigences prescrites en intégrant la dimension collective du travail réel (contexte, ressources disponibles, contraintes, singularité des malades, ...) et recueillir auprès des acteurs et des patients les situations à risques afin de fonder un plan de prévention.

Au-delà de la sécurité de la prise en charge du patient, la gestion des risques intègre la santé au travail des salariés et la prévention liée aux risques professionnels.

En s'intéressant aux exigences et à la qualité du travail, on garantit une prestation de qualité orientée vers la performance totale de l'organisation de travail avec le maintien en santé de la ressource principale à toute organisation : c'est-à-dire, les professionnels qui œuvrent au sein du collectif de travail.

Travaux demandés aux étudiants :

- Repérer comment se décline la démarche qualité institutionnelle et de certification au sein du LDP.
- Analyser le processus de prise en charge du patient en lien avec la cartographie des risques à priori.
- Identifier des points de vigilance spécifiques, qui contribuent à suivre la qualité dans l'unité.
- Repérer les éléments déjà ciblés dans l'unité comme étant à risque et faisant l'objet d'une traçabilité et d'un suivi, en s'appuyant sur la cartographie des risques a priori et les CREX (Comités de Retour d'Expérience).
- Observer les situations de prise en charge du patient faisant l'objet d'une démarche d'amélioration qualité et comprendre le pourquoi des actions prioritaires.
- Repérer les démarches ou dispositifs mis en place pour diagnostiquer les facteurs d'exposition aux risques et aux dangers potentiels pour la santé physique, psychique et mentale des professionnels (indicateurs, ...).
- Identifier les actions curatives et de prévention de ces risques au sein de l'organisation de travail en lien avec le CSE, et avec des acteurs comme (DRH, ergonomes, médecins et infirmières en santé, psychologues, ...).

LA SANTE AU TRAVAIL ET LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS UNE DEMARCHE QVT

L'Accord National Interprofessionnel (ANI 2013) définit dans son Art.1, la QVT comme suit : « La QVT peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué. »

L'actualité et la complexité d'un tel sujet par les questions qu'il pose, suppose de pouvoir l'appréhender sans craindre la controverse dans une réflexion collective au sein de chaque organisation. Situé au carrefour d'enjeux sociaux, managériaux, juridiques, éthiques et économiques, prendre en compte les questions relatives à la sécurité et la santé au travail demandent de les inscrire de fait dans un contexte plus large où l'analyse du travail occupe une place centrale. La qualité de vie au travail engage la responsabilité de tout un chacun, mais c'est bien souvent une problématique qui vient se replier sur le N+1.

Comment accompagner et développer les compétences des futurs cadres de santé pour prévenir, maintenir la santé et la sécurité des professionnels qu'ils auront sous leur responsabilité ?

Les mutations et les changements organisationnels intervenus dans le champ sanitaire et social associés à la mise en œuvre du nouveau management public, ont profondément modifié les relations et les configurations du travail à tous les niveaux, depuis les centres opérationnels de production jusqu'au sommet de la ligne hiérarchique.

Cette évolution centrée sur la recherche de la performance et d'une optimisation financière à partir du suivi d'indicateurs de gestion de production et médico-économiques, n'est pas sans conséquences sur les risques encourus par les professionnels lors de la réalisation de leur activité. En effet un management essentiellement focalisé sur l'atteinte des résultats peut conduire les opérateurs à faire des compromis sur leur propre sécurité et celle des patients pour répondre à cette logique de production. Si ces compromis peuvent affecter la santé des professionnels de manière très individuelle, il n'en demeure pas moins que la mise en évidence des causes racines renvoie dans bien des cas au fonctionnement collectif de l'organisation de travail.

- Dans ces organisations où le management est focalisé essentiellement sur l'atteinte des résultats, à partir du suivi d'indicateurs de gestion de production, avec la recherche d'une rentabilité, quelle est l'incidence d'un tel mode de management sur les situations de travail et sur les compromis faits par les opérateurs pour répondre à cette logique de productivité ?
- Comment la préservation de la santé et la sécurité de ces professionnels peuvent-elles être altérées et les conduire à sous-estimer les risques auxquels ils s'exposent dans cette quête exclusive de l'atteinte d'une performance financière ?

LA SANTE AU TRAVAIL ET LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS UNE DEMARCHE QVT

Ce questionnement prolongé par une réflexion collective, devrait permettre aux professionnels en devenir qui se prédestinent à des fonctions d'encadrement, de comprendre les enjeux et les interactions entre management et prévention des risques psycho-sociaux.

- **Un processus de santé au travail et prévention des risques professionnels transversal, pour développer des compétences à partir du projet pédagogique centré sur l'analyse du travail en lien avec les LDP :**
 - Une compétence d'analyse et de compréhension des situations complexes liées aux organisations de travail pour identifier les leviers de transformation compatibles avec les enjeux du maintien de la santé au travail et de la recherche de la performance.
 - Une compétence de conduite de projet de changement et d'intervention pour replacer le travail au cœur du processus de management pour préserver la santé des collaborateurs qu'ils vont manager.
 - Une compétence pour réguler l'activité et organiser le travail en associant les différents acteurs et personnes ressources impliquées dans le champ de la santé et de la prévention des risques professionnels au travail.

Comment appréhender toutes dimensions avec suffisamment de cohérence et, si possible, de sérénité pour envisager des évolutions durables ? La thématique de la qualité des conditions de travail est de plus en plus centrale dans la vie des établissements. La QVT n'est pas un projet supplémentaire : c'est une ressource qui concerne tous les projets.

« L'objectif d'une démarche QVT est bien là : revisiter le rôle de management, l'outiller, questionner et renouveler le dialogue social, renforcer la pluridisciplinarité, repenser les organisations. L'objectif étant d'associer les salariés concernés par des changements afin de tenir compte de leur expérience et de leur connaissance des activités dans la préfiguration d'une nouvelle organisation »

Anne Marie Gallet, chargée de mission au département Expérimentation Développement Outils et Méthodes (EDOM) de l'Anact.

PRISE EN CHARGE
DE LA
PATIENTELE

GESTION DES RESSOURCES
HUMAINES
MAINTIEN ET
DEVELOPPEMENT DES
COMPETENCES

COMPREHENSION
DE
L'ENVIRONNEMENT

RAPPORT DE SYNTHESE

EN VUE DE LA PRISE DE POSTE

Le rapport de synthèse du LDP est un document argumenté et organisé autour d'une question centrale : "Quelles informations dois-je transmettre pour faciliter la prise de poste d'un cadre de santé nouvellement affecté à cette structure interne, et quelle est la problématique principale de cette unité ?"

Répondre à cette question doit être le fil conducteur de ce rapport et de fait oriente sa rédaction. Réfléchir et faire le point sur la structure interne par rapport au destinataire du rapport, suppose de dépasser le simple cadre de la description du contexte. La réflexion et l'analyse à partir d'un bilan en terme de forces et de faiblesses devraient permettre une mise en lien avec les orientations stratégiques et de recherche de performance du pôle et/ou de l'établissement en isolant une problématique qui impacte l'activité du cadre de santé.

Pour ce faire, l'argumentation intègre, exploite et synthétise les données importantes recueillies lors des thématiques précédentes (compréhension de l'environnement, prise en charge de la patientèle, gestion des ressources humaines, maintien et développement des compétences, santé publique, activité organisationnelle, clinique et financière, démarche qualité et gestion des risques).

Il ne s'agit pas de faire une compilation de résumés des différentes thématiques, mais d'explicitier les raisons qui conduisent à sélectionner telles ou telles informations, pour révéler et comprendre la structure interne.

Ce rapport écrit a pour objet de faire un état des lieux et constitue un moyen de communication adressé à un cadre de santé.

SANTE PUBLIQUE

ANALYSE DE L'ACTIVITE
ORGANISATIONNELLE
CLINIQUE ET FINANCIERE

LA SANTE AU TRAVAIL ET LA
PREVENTION DES RISQUES
PROFESSIONNELS DANS UNE
DEMARCHE QVT

DEMARCHE QUALITE ET
GESTION DES RISQUES

4) Les ateliers en lien avec les LDP

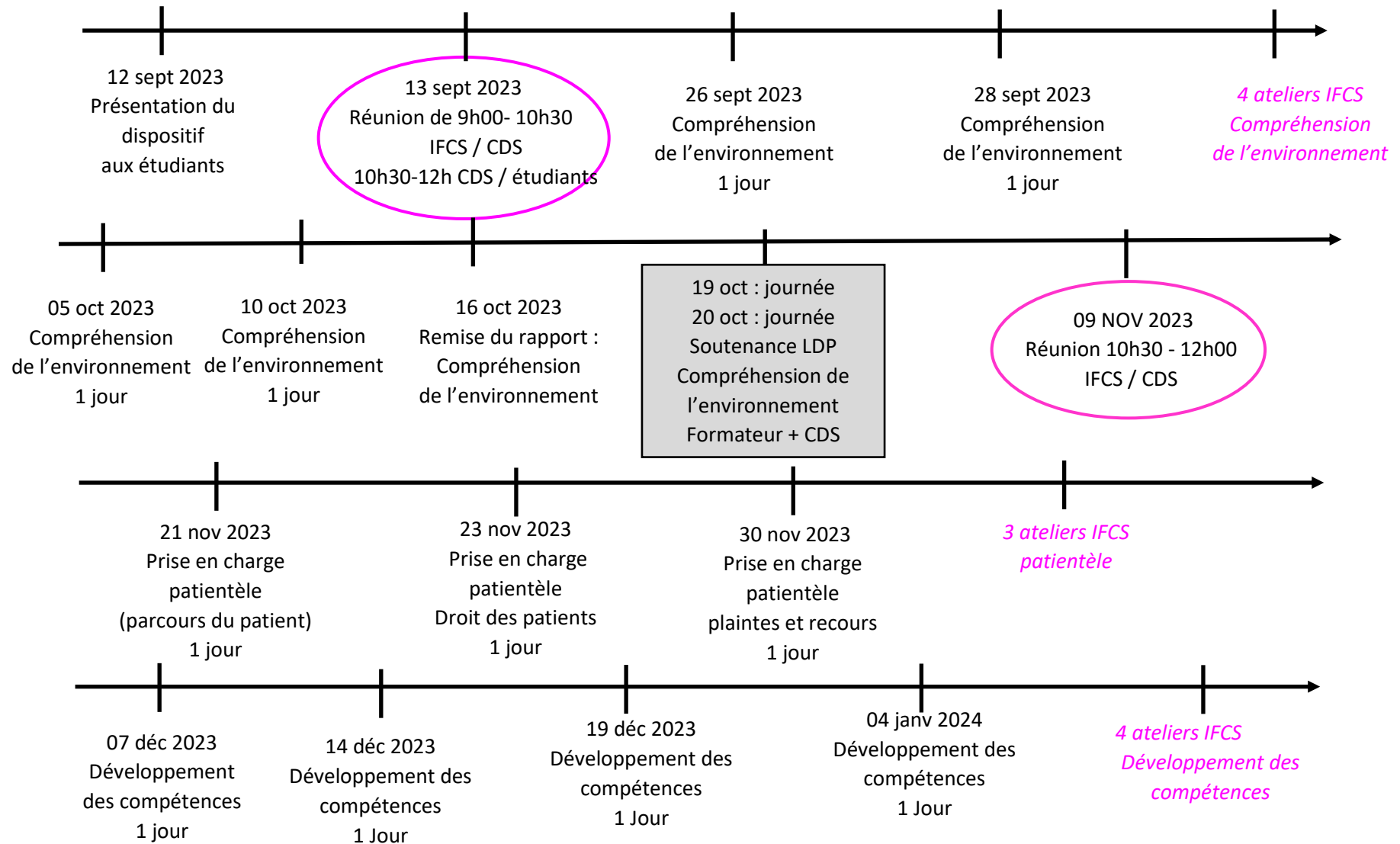
Les ateliers au nombre de 20 séances de 3 heures sont planifiés et articulés selon les 6 thématiques :

- 1) Compréhension de l'environnement.
- 2) Prise en charge de la patientèle.
- 3) Gestion des ressources humaines, maintien et développement des compétences.
- 4) Santé publique
- 5) Analyse de l'activité clinique, organisationnelle, financière.
- 6) Démarche qualité et gestion des risques.

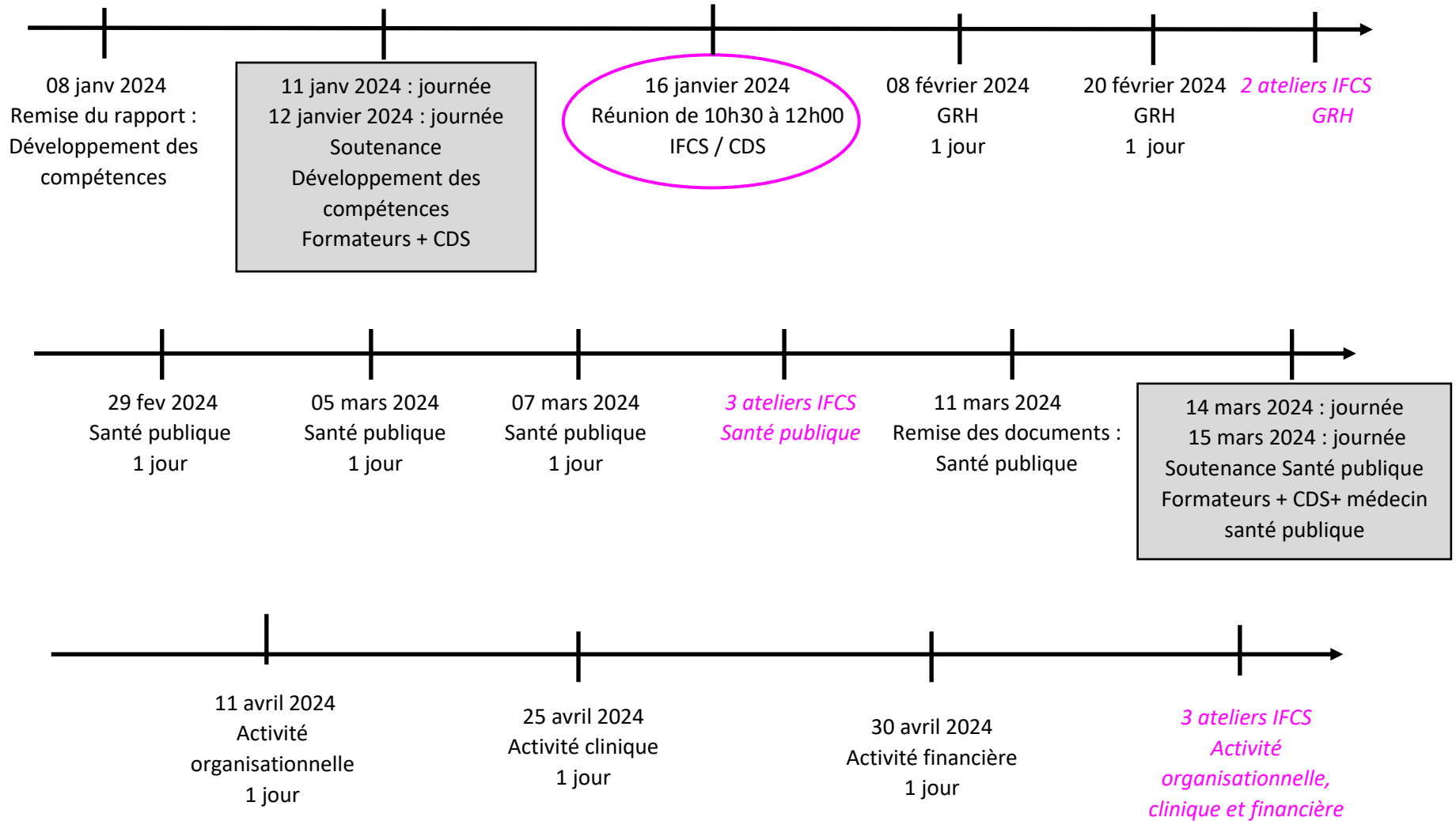
Pour chacune des thématiques, l'exploitation et l'analyse des données seront mises en lien avec des apports proposés à l'IFCS, permettant de poser un diagnostic macro et micro du lieu de développement professionnel.

Ces situations d'apprentissage contextualisées sont propices au transfert des connaissances mobilisées au sein d'un groupe d'étudiants. Ceux-ci sont accompagnés d'un formateur de l'IFCS et/ou d'un autre professionnel. Ces échanges interprofessionnels doivent susciter un débat contradictoire, argumenté dans chacun des groupes de travail et permettre une modification des représentations pour l'ensemble des participants.

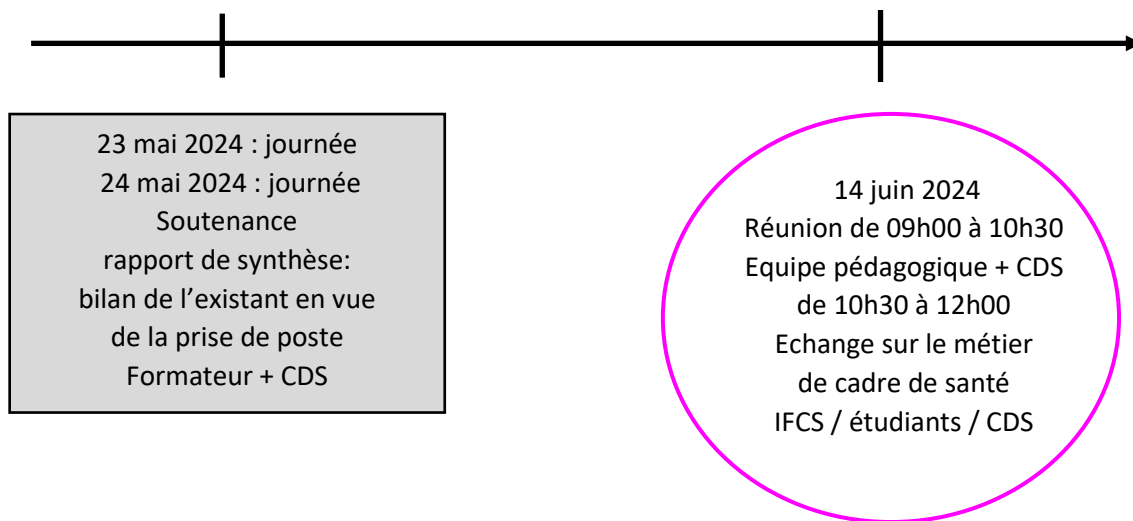
5) Déroulement chronologique du dispositif LDP



Déroulement chronologique du dispositif LDP (suite)



Déroulement chronologique du dispositif LDP (suite)



VI - Les apports théoriques et ressources en lien avec le processus de professionnalisation

Les apports théoriques et les ressources sont articulées au processus de professionnalisation selon une alternance cours / stages déclinée dans le synoptique cadre de santé et le planning prévisionnel du dispositif de formation (cf. pages 39 et 40)

Ressources mobilisées

- Stages (préparation et exploitation).
- Lieux de développement professionnel et ateliers à l'IFCS.
- Analyse des pratiques professionnelles.
- Séminaires de recherche.
- Temps personnel de recherche et de documentation.
- Evaluations et soutenances.
- Accompagnement individualisé
- E-learning plateforme INRS : les bases en prévention des risques professionnels
- Conférences dans le cadre du Master 2 : analyse de l'activité et développement des compétences
- Restitution des travaux réalisés par les étudiants sur les LDP auprès des équipes

Enseignements théoriques en lien avec les données relevées par les LDP

- Santé publique.
- Connaissance de l'environnement.
- Prise en charge de la patientèle.
- Gestion des Ressources Humaines & maintien des compétences.
- Activité clinique, organisationnelle et financière.
- Démarche qualité et gestion des risques liés aux soins et risques professionnels.

Apports transversaux

- Analyse du travail et de l'organisation.
- Méthodologie de la recherche et projets de recherche paramédicale.
- Connaissance de soi, communication et médiation.
- Management du métier de cadre de santé.
- Santé au travail et prévention des risques professionnels
- Approche juridique et éthique du métier de cadre de santé

VII - LE MEMOIRE PROFESSIONNEL, LA RECHERCHE

Ce mémoire est conçu comme un moyen pouvant contribuer à la structuration d'une nouvelle posture professionnelle, celle de cadre. Pour cela il ne doit pas être un exercice d'école répondant uniquement à des exigences formelles loin des contraintes du travail. Elaborer ce mémoire consistera donc à travailler une question tirée de sa pratique enrichie par un détour théorique et non pas une question "décorée" avec de la théorie.

Nous avons opté pour un mémoire professionnel avec un appui sur les théories du travail non pas par choix stratégique ou opportunité quelconque mais par choix d'orientation de formation. En effet, ce regard sur le travail nous semble pertinent pour aider des cadres dans le contexte de mutations des organisations et du travail. Ainsi la problématique du mémoire est ancrée dans le terrain, dans le travail réel et le futur cadre est amené à aller chercher des lectures, des ressources auprès de professionnels.

L'objectif poursuivi à travers la réalisation du mémoire est d'entraîner le futur cadre à faire de sa pratique un objet de pensée et de parole au-delà du temps de la formation institutionnelle.

Ainsi la réalisation de ce mémoire constitue une ouverture en vue de préparer les futurs cadres à :

- développer une posture de compréhension et d'analyse des enjeux dans les situations de travail
- être porteur de projet de recherche et accompagner les équipes dans cette voie
- promouvoir la recherche paramédicale comme levier de l'amélioration du système de soins

Le dispositif d'accompagnement des étudiants cadres est conçu dans cette visée professionnalisante avec la contribution de directeurs de mémoire, tous titulaires d'un Master 2, exerçant dans différentes structures de soins, de formation et prenant appui sur les théories du travail.

VIII - LES SEANCES D'ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Compte tenu de l'évolution du métier de cadre manager ou formateur au sein d'organisations contraintes et en constant changement, il est indispensable d'accompagner la professionnalisation des étudiants cadres par l'analyse collective de leurs pratiques, en s'appuyant sur leur expérience professionnelle.

L'analyse des pratiques vise à accroître les capacités de l'individu (ici l'étudiant) à agir de manière pertinente. Au lieu de se centrer sur la question de la transmission des savoirs et des messages, il s'agit de développer des compétences d'analyse permettant à chacun de se situer face à la grande diversité des situations singulières et complexes. L'analyse des pratiques se fonde sur la compréhension d'une situation professionnelle, qui s'est déroulée avant et ailleurs et dont les acteurs sont invités à en élucider le sens.

Ce processus peut se schématiser ainsi :

ANALYSER (à présent) pour COMPRENDRE (du passé)

Afin de DISCERNER pour DECIDER puis AGIR (dans l'à-venir).

Huit séances sont réparties tout au long de la formation avec des groupes d'APP de 12 à 13 étudiants et animées par les formateurs de l'IFCS. Ces séances permettent à chaque étudiant, à partir de situations de travail vécues dans l'exercice de leur métier avant la formation ou lors des stages en formation, d'analyser avec l'aide du groupe, leurs pratiques et les dispositifs auxquels ils ont participé.

Ce travail d'analyse permet aussi de restaurer du lien entre les professionnels et de produire des savoirs collectifs visant l'amélioration des pratiques. Il s'agit de comprendre pour agir et transférer, autrement dit, reprendre la main sur les pratiques par l'expertise professionnelle.

IX - L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISE FORMEL ET INFORMEL

Nous accueillons des professionnels ayant une singularité et une diversité de métiers, de parcours, d'expériences. Exerçant dans différents secteurs d'activité (sanitaire, social, médico-social, ...), chaque étudiant a des modes d'appropriation spécifique.

Pour tenter de répondre à leurs attentes, nous proposons des rencontres individualisées permettant d'échanger avec un formateur sur ses projets, son vécu en formation, son avenir professionnel.

X - L'ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF EN ATELIERS

- La dynamique des groupes, la médiation, et l'institution soignante, pour comprendre les enjeux des interactions humaines dans le soin, pour apprendre à se distancier et à se situer dans un contexte social, décider et agir, en tenant sa place en tant que cadre de santé.

X - LES STAGES

En référence à l'arrêté du 18 août 1995, les stages et les évaluations sont organisés par module et prennent en compte les orientations de notre projet pédagogique à partir des quatre domaines de compétences.

Les stages sont des moyens d'appréhender les situations de travail, d'illustrer et de confronter les apports de la formation.

Les 3 premiers stages contribuent à l'élaboration des compétences du métier de cadre de santé, le 4ème étant centré sur l'employabilité et la prise de poste.

Ils permettent la découverte d'une variété de milieux, de situations, de professions.

Ils confrontent les étudiants à une richesse et une diversité d'exercice du métier de cadre, à différentes façons de le faire, d'y vivre et de s'y positionner.

X- 1. LES FINALITES COMMUNES AUX STAGES

L'approfondissement du métier de cadre qu'il soit en position de manager, de formateur, dans le secteur sanitaire et social, en institut de formation ou en entreprise.

L'analyse macro et micro, générale et plus fine de l'environnement et des problématiques du travail.

L'ouverture vers d'autres milieux professionnels, favorisant l'enrichissement de leurs expériences, savoirs, ...

La production d'un rapport de stage permettant de développer des compétences à diagnostiquer, à communiquer, à argumenter. Le travail individuel réalisé à l'issue du stage permet de valoriser les acquis de cette expérience.

X- 2. LES PRINCIPES

- **Le stage hors secteur sanitaire** doit être effectué dans des structures autres que sanitaires, médico-sociales ou sociales, les collectivités régies par des élus (mairies, conseils généraux) et les structures de l'Education Nationale (lycées, inspection académique).
- **Les stages de fonction de formation et fonction d'encadrement** ne peuvent avoir lieu dans un même établissement.
- **Le stage d'approfondissement** permet à l'étudiant de prolonger son projet professionnel, en remobilisant son expérience et sa réflexion, tout en confrontant la réalité du terrain avec les enseignements reçus à l'IFCS, et ses futures attentes en matière de prise de fonction.

X-3. LES MODALITES DE CHOIX

Tout stage fait l'objet d'un projet validé par le formateur responsable sur la base d'objectifs clairement explicités et argumentés par l'étudiant.

Les étudiants recherchent leurs lieux de stage, en tenant compte des ressources proposées par l'IFCS et à partir des principes définis par l'IFCS.

Les terrains de stage de Montpellier et Castelnau le Lez sont réservés aux étudiants en financement personnel si nécessaire.

Le choix des stages fonction de formation et fonction management se réalise à l'IFCS avant tout contact avec l'établissement d'accueil.

LES OBJECTIFS DE STAGES INSTITUTIONNELS SERONT COMPLETES PAR LES OBJECTIFS INDIVIDUELS DE L'ETUDIANT

Stage hors secteur sanitaire (23/10 au 03 /11/23)

Le but de ce stage est de découvrir l'exercice du métier de cadre dans un autre secteur d'activité que celui de la santé.

- Découvrir et repérer les éléments essentiels concernant l'entreprise dans son contexte et son organisation.
- Identifier le contenu du travail du cadre dans cette structure.
- Observer et analyser une situation de travail quotidienne et caractéristique de cette structure.

- Réaliser un rapport de stage (15 pages maximum) remettre 1 exemplaire au tuteur de stage et 1 à l'IFCS.
- Réaliser au retour du stage, à partir des données recueillies, une argumentation orale. Celle-ci est présentée devant un membre de l'équipe pédagogique, et donne lieu à une évaluation qui compte pour moitié dans la validation du module "Initiation à la fonction d'encadrement".

Stage fonction de formation (15/01 au 02/02/24) Réaliser une étude du projet de formation de l'établissement.

- Avoir un premier contact avec les méthodes pédagogiques adaptées à un public de futurs professionnels (infirmiers, professeurs, éducateurs...) sans être nécessairement acteur.
- Préparer l'argumentation orale présentée à l'I.F.C.S. au retour du stage. Cette évaluation compte pour la validation du module "fonction de formation".

Stage fonction d'encadrement (18/03 au 05/04/24)

- Recueillir des données sur un thème en lien avec l'exercice de la fonction cadre portant soit sur l'animation et la gestion des ressources humaines, soit sur l'organisation des activités et production de service.
- Préparer l'argumentation orale d'une situation de management. Cette évaluation compte pour la validation du module "fonction d'encadrement".

Stage d'approfondissement (27/05 au 07/06/24)

- Approfondir son projet professionnel dans les fonctions de management ou de formation
- Découvrir d'autres cultures professionnelles et s'ouvrir sur des nouveaux environnements professionnels.
- Approfondir les spécificités propres à sa filière professionnelle d'origine ou d'une autre, et faire évoluer ses compétences.
- Explorer des structures similaires à son lieu d'affectation.

XI - LES EVALUATIONS

En référence à la réglementation : décret et arrêté du 18/08/1995

	EVALUATIONS	VALIDATIONS
Module 1 Initiation à la fonction d'encadrement	- Argumentation orale d'un travail écrit en lien avec les LDP /20 (Collectif) - Argumentation orale d'un travail écrit portant sur la présentation de l'organisation du lieu de stage hors secteur sanitaire /20 (individuel)	Du 19/10/2023 au 20/10/2023 Du 13 /11/2023 au 17/11/2023
Module 5 Fonction de formation	- Travail écrit en lien avec les LDP /20 (collectif et individuel) - Exposé oral à partir d'une situation liée au stage en fonction de formation /20 (individuel)	Du 11/01/2024 au 12/01/2024 Du 12/02/2024 au 16/02/2024
Module 2 Santé publique	- Soutenance orale d'une démarche de santé publique élaborée à partir de l'analyse des besoins en santé de la population prise en charge sur le LDP /20 (collectif)	Du 14/03/2024 au 15/03/2024
Module 4 Fonction d'encadrement	- Argumentation orale d'une problématique de management en lien avec le stage d'encadrement /20 (individuel) - Argumentation orale d'un rapport de synthèse du LDP /20 (collectif)	Du 15/04/2024 au 19/04/2024 Du 23/05/2024 au 24/05/2024
Module 3 Analyse des pratiques et initiation à la recherche Module 6 Approfondissement des fonctions d'encadrement et de formations professionnelles	Mémoire donnant lieu à soutenance /20 (individuel)	Soutenance de mémoire du 17/06/2024 au 20/06/2024

Le diplôme de cadre de santé s'obtient par la somme des validations des différents modules conformément à la réglementation. (Décret et arrêté du 18/08/1995 modifiés)

Toute épreuve de validation est un examen pour lequel le jury est souverain.

- Les modules 1, 4 et 5 sont validés en obtenant une moyenne des deux notes égales ou supérieures à 10/20.
- Le module 2 est validé par une note obtenue égale ou supérieure à 10/20.

Les résultats sont communiqués en fin de chaque module.

Si un ou plusieurs modules ne sont pas validés, une nouvelle série d'évaluations est organisée dans le mois qui suit la publication des résultats. Elle porte sur la ou les épreuves où l'étudiant n'a pas obtenu la moyenne :

- L'épreuve écrite d'analyse et de synthèse est réalisée à partir d'un nouveau sujet.
- L'épreuve orale, à partir d'un travail écrit, consiste :
 - Soit à reprendre tout ou partie du travail réalisé,
 - Soit à changer de sujet,

et ceci sur la base des commentaires et critiques du jury.

Les modules 1, 2, 4 et 5 doivent être validés pour être autorisé à soutenir le mémoire.

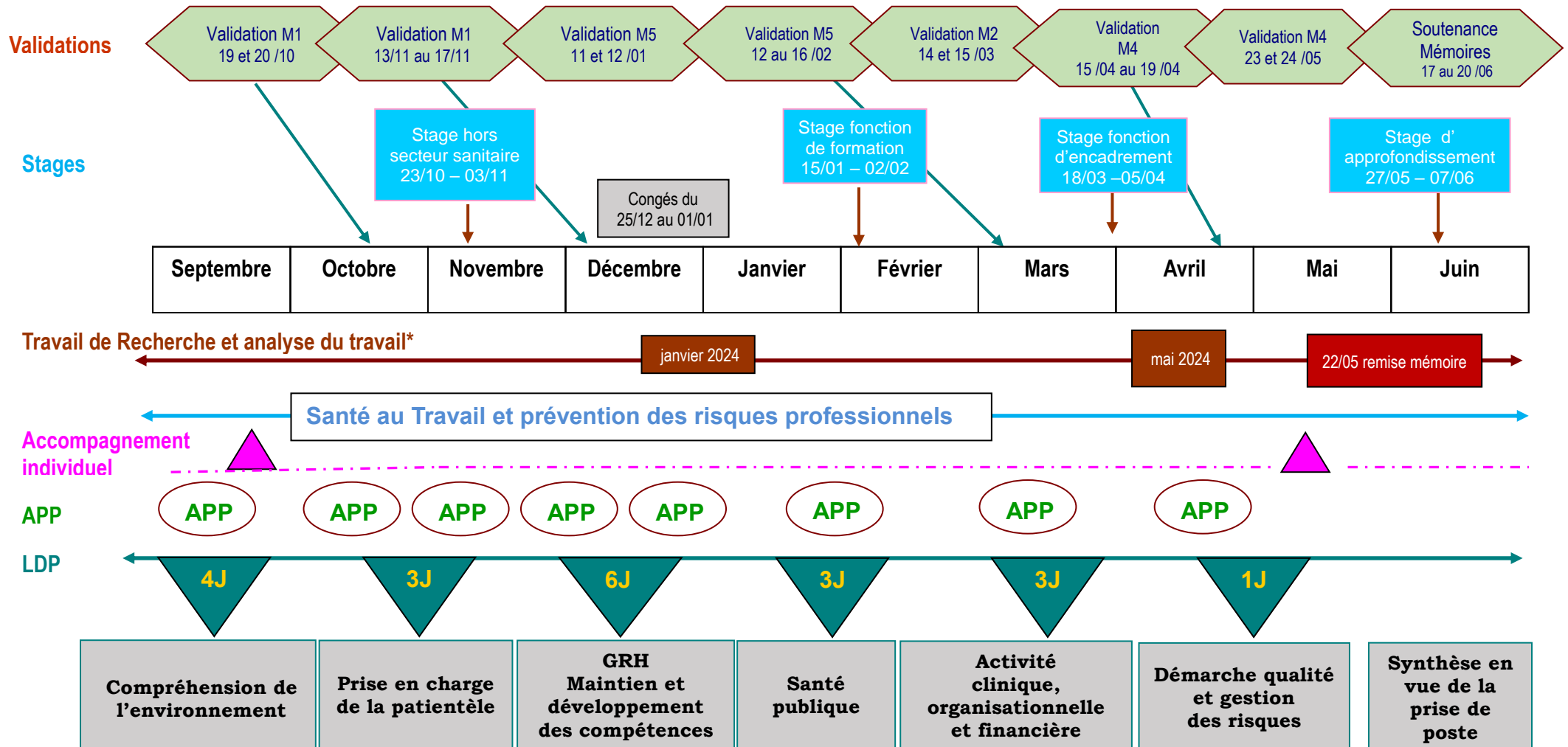
Les modules 3 et 6 sont validés par une note obtenue au mémoire égale ou supérieure à 10/20.

En cas de non validation, l'Institut organise une nouvelle soutenance de mémoire au plus tard trois mois après la proclamation des résultats du diplôme de cadre de santé.

En cas d'absence un jour d'épreuve :

- à la première session, si l'absence est reconnue justifiée, l'étudiant est autorisé à se présenter à la seconde session ;
- à la seconde session, aucune autre évaluation n'est organisée, ce qui aboutit à la non validation du module.

XII -SYNOPTIQUE de l'année de formation Cadre de santé 2023-2024



□ * Temps de recherche et de documentation

PLANIFICATION PREVISIONNELLE

Septembre				Octobre				Novembre				Décembre				
36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
4 au 8	11 au 15	18 au 22	25 au 29	2 au 6	09 au 13	16 au 20	23 au 27	30 au 03	6 au 10	13 au 17	20 au 24	27 au 01	4 au 8	11 au 15	18 au 22	25 au 01
Rentrée le 4/09			LDP 26/09 et 28/09	LDP 5/10	LDP 10/10		Stage HSS du 23 octobre au 03 novembre				LDP 21/11 et 23/11	LDP 30/11	LDP 7/12	LDP 14/12	LDP 19/12	CONGES
					Remise rapport LDP	Validation M1 1ère partie					Validation M1 2ème partie					
COMPREHENSION DE L'ENVIRONNEMENT						PATIENTELE				PATIENTELE			MAINTIEN ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES			
		APP				APP			APP					APP		

RECHERCHE

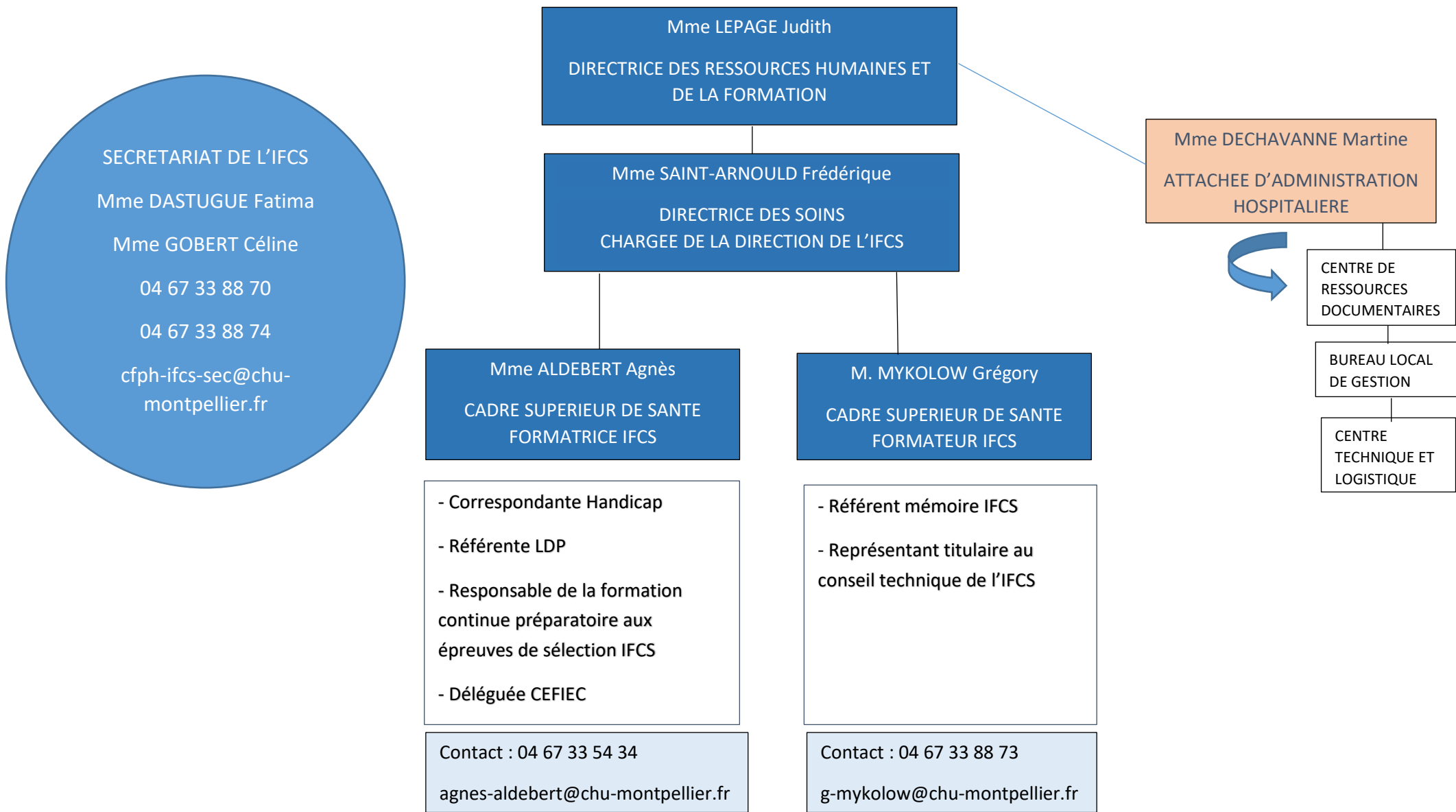
Janvier				Février				Mars				Avril				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
2 au 5	8 au 12	15 au 19	22 au 26	29 au 2	5 au 09	12 au 16	19 au 23	26 au 01	04 au 08	11 au 15	18 au 22	25 au 29	01 au 05	08 au 12	15 au 19	22 au 26
LDP 4/01	Remise rapport LDP	Stage Fonction Formation du 15/01 au 2/02				LDP 8/02	LDP 20	LDP 29/2	LDP 05/03 et 7/03	Remise de document santé publique	Stage Fonction d'Encadrement du 18/03 au 5/04			LDP 11/04		LDP 25/04
	Validation M5 1ère partie					Validation M5 2ème partie				Validation M2					Validation M4 1ère partie	
MAINTIEN ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES				GRH				SANTÉ PUBLIQUE				ACTIVITÉ CLINIQUE FINANCIÈRE ORGANISATIONNELLE				
	APP				APP									APP		

RECHERCHE

mai				juin				
18	19	20	21	22	23	24	25	
29 au 03	06 au 10	13 au 17	20 au 24	27 au 31	03 au 07	10 au 14	17 au 21	
LDP 30/04	LDP 07/05		Remise rapport LDP	Stage d'Approfondissement du 27/05 au 07/06/2024				
			validation M4 2ème partie				Soutenances Mémoires	
ACTIVITÉ CLINIQUE FINANCIÈRE ORGANISATIONNELLE	QUALITÉ GESTION DES RISQUES		QUALITÉ GESTION DES RISQUES			QUALITÉ GESTION DES RISQUES	FIN DE FORMATION	
			APP					

RECHERCHE

XIII - ORGANIGRAMME



XIV - L'EQUIPE PEDAGOGIQUE ELARGIE

Cadres de santé des Lieux de Développement professionnel

Promotion 2022-2023 à titre indicatif

CH de Béziers

PALAS Elsa puis KHORTA Salima, Cardiologie et plateau technique de cardiologie

BESSIERE Fabienne, CDS pôle gérontologie

La Roseraie Saint-Odile Montpellier

OHANA Claire, CDS, EHPAD

CHU de Montpellier

MICHEL Frédérique, CDS Chirurgie pédiatrique

MARTIN Olivier, CDS, Neuroradiologie, Gui de Chauliac

GAILLIOT Aurélie, CDS Bloc opératoire

TROUSSELARD Méline, CDS Psychiatrie, le Vidourle

ICM

BOISEAU Anne, CDS, Consultations

Hôpital de PEZENAS

FOURRIER Fredericka, CDS EHPAD

CH de Lunel

DEGRAEVE Belinda, CDS, USLD EHPAD

EVALUATION DU DISPOSITIF LDP - PROMOTION 2022-2023

Retour des bilans : taux de retour de 76 %

Bilan des étudiants :

« Les différentes thématiques ont permis d'aborder l'organisation de travail de manière détaillée et de mettre en lien toutes les approches pour comprendre de manière globale les différentes difficultés et les actions à mener ».

« Les thématiques abordées ont permis de connaître les points à développer et à approfondir lors de notre future prise de poste. Les ateliers nous ont permis d'organiser nos présentations aussi bien dans la méthodologie que sur la recherche. »

« Dispositif vraiment complet qui reprend les lignes directrices de la formation. »

Bilan des cadres de santé :

L'apport d'une journée supplémentaire de LDP sur la première thématique compréhension de l'environnement a été jugée satisfaisante voire même indispensable cette année. Cela a permis une immersion progressive des étudiants dans le dispositif en se centrant davantage sur la découverte et la prise de contact plutôt que sur l'évaluation d'emblée. Cette modification a donc été plus confortable pour les étudiants comme pour les cadres.

Les échanges avec les étudiants sont constructifs et permettent une prise de recul sur les situations de travail.

La participation d'une cadre de LDP lors de la présentation des travaux sur la patientèle à l'IFCS a également été appréciée par les étudiants ainsi que par la cadre. Cela lui a permis d'évaluer la compréhension des étudiants sur la thématique et de les accompagner sur un temps hors évaluation.

Directeurs de mémoire Promotion 2022-2023 à titre indicatif

	Directeur de mémoire	Titre
Mme	ALDEBERT Agnès	CSDS Formatrice IFCS CHU de Montpellier
Mme	ARNAL Florence	Cadre de santé Formatrice à l'IFSI CHU de Montpellier
Mme	AUBAC Magali	Cadre de santé CHU de Montpellier
Mme	BENTZ Sophie	IDE-Coordnatrice générale des soins CHU de Montpellier
Mme	BERNARD Marie José	Cadre Supérieur de Santé CHU de Nîmes
Mme	BLANC Gisèle	CSDS COORDINATRICE PEDAGOGIQUE CH Ales
M.	CARTIGNY Alain	CDS Formateur IBODE CHU de Montpellier
M.	CHARDES Christophe	Cadre IADE CHU de Montpellier
Mme	CLAVIER MICHEAU Carole	CSDS IFMEM CHU de Montpellier
M.	DUSSOL Olivier	CDS IADE CHU de Montpellier
Mme	GINESTE Caroline	Formatrice IFSI CHU de Montpellier
M.	GONZALEZ Jean-Pierre	CDS IDE Formation continue CHU de Montpellier
M.	GUIBBERT Jean-Marc	CSDS Formateur IFCS CHU de Montpellier
Mme	JOUIN-DELANOE ANNIE	CDS FORMATRICE IDE Nîmes
Mme	LAPORTE Carole	Cadre de santé IFSI CHU de Montpellier
Mme	LAVOCAT Virginie	CDS FORMATRICE IDE Nîmes
Mme	LEBEAU-MONTCHARMONT EMILIE	FORMATRICE IDE CH de Dijon
Mme	LORENT/GALVAN Catherine	CADRE SANTE FORMATEUR CHU de Montpellier
Mme	MAS SANDRINE	CSDS IDE EHPAD les Oliviers - Saint-Chinian
M.	MYKOLOW Gregory	CDS Formateur IFCS CHU de Montpellier
M.	PLANTARD PATRICK	CSDS MANIPULATEUR RADIO CHU de NIMES
Mme	RODRIGUEZ-PETIT Michèle	CDS Directrice Adjointe EHPAD Montpellier
M.	RUBIO ROBERT	Cadre de santé CHU de Montpellier
M.	SAINT LEGER Jérôme	Directeur qualité Groupe Clinipôle
M.	SOLER Frédéric	Cadre supérieur de Santé TECH de LAB CHU de Nîmes
M.	THUAUD Patrice	Directeur du pôle santé du CRIP Castelnaud le Lez

INTERVENANTS EN 2022-2023 à titre indicatif

Compréhension de l'environnement

MEYNARD Laure, Médecin DIM : PMSI/T2a, pilotage des séjours
GIRAUD Isabelle : coût et efficacité des prises en charge
POULAT Philippe, Ingénieur DSI : présentation du SIH
Dr Eric BARBOTTE, Unité d'analyse médico-économique des processus de soins : les indicateurs d'activité
HEVE Didier, Chargé de mission interministérielle ARS Occitanie Est : Economie de la santé, accès et pratiques d'analyse des données
CAGNIEUL Jérôme, Conseiller Juridique responsable du Service des Soins Sans Consentement et de la Banque des Malades : Notion générale de droit, droits et obligations des fonctionnaires, responsabilité des établissements de santé
DAUMIN Anne, Cadre supérieur de santé de pôle
BOUSQUET Nathalie, AAH

Analyse de l'activité clinique, financière et organisationnelle

FILHOL-RICHARD Patricia, Responsable Contrôle de gestion : Contrôle de gestion
ARNAUD Thomas, CARRIERE Virginie, MAINGUI Laurence, GRANIER Elvire, contrôleurs de gestion
COLAS Christophe, expert-comptable : CPOM
FANOUI Karima, ADCH, Cellule Achats : Marchés publics et appels d'offre
KEBE Djeinaba, AAH : T2A et FIDES
CHEVALLIER Sandra, cadre administratif de pôle

Gestion de la qualité et des risques professionnels

KEMPENAR Hélène, infirmière santé au travail
FILBET Sylvie CSDS CHU Montpellier : sécurisation du médicament
VERDAGUER Valérie, Ingénieur qualité : Gestion des risques
PRIN LOMBARDO Emilie, Directrice Qualité : la certification
FAUCHER Pascal, directeur des soins : certification Qualiopi
FOURRIER Frédérica, CDS EHPAD Pézenas : la certification vue par le CDS

Prise en charge de la patientèle

GIRAUD CHATILLON Céline, Cadre soins éducatif santé CHU de Montpellier : service social des patients
Dr. DUMONT Richard : Commission des Usagers
CAGNIEUL Jérôme, Conseiller Juridique responsable du Service des Soins Sans Consentement : gestion des plaintes et réclamations, confidentialité et réseaux sociaux, prise en secteur des patients en secteur psychiatrique
MOREAU Camille, Coordinatrice juridique au Pôle Services aux Patients, Santé Publique et Affaires Juridiques : Droits des patients
KEBE Djeinaba, responsable du département accueil-facturation : Parcours-patient CHU Montpellier
CARDOSO-FORTEZ Céline, Patient-Expert : partenariat en santé
HANQUART Isabelle, universitaire : Ethique
GAYRAUD Laurence, CDS : parcours patient au CAMPS
OLIVON Amanda et EGLIN Isabelle : COPS (ARS)

Santé publique

Dr CORBEAU Catherine, CLAT, CHU Montpellier : Concept de santé publique, inégalités sociales
AÏT EL MAJOUB Brigitte, Patiente : Education thérapeutique
Dr DE LA TRIBONNIERE Xavier, Médecin CHU de Montpellier: Education thérapeutique
AUBAC Magalie, Cadre de santé, CHU Montpellier : Démarche d'éducation thérapeutique, rôle du cadre de santé dans l'interdisciplinarité
PAGES Laurence, Ingénieur CHU Montpellier : Epidémiologie et recherche
COULOUMA Evelyne, médecin de santé publique : Atelier d'accompagnement
SIMON Harold, CDS CHU Montpellier, téléconsultation
DAURIAT Nathalie : ETP
ESCALLE Sandra et PALAS Elsa, : ETP
BENTZ Sophie : recherche paramédicale

Gestion des ressources humaines et maintien des compétences

ROMANENS Jean-Louis, Docteur en droit : Syndicat
DELPECH Aude, Déléguée Régional ANFH : Formation continue
JEAN Alain, Maître de Conférences Université Montpellier 3 : théories de l'apprentissage, didactique professionnelle, analyse de l'activité
BOUCHOT Hélène, Formatrice école de Sage-femme, Département de maïeutique Nîmes : simulation
GARCIA LIDON Katia, Directrice des soins CH Arles : Le tutorat
THUAUD Patrice, Directeur pôle santé CRIP : handicap et emploi
RIVIERE Clio, CDS, Formatrice CRIP : professionnalisation
BELLEVER Géraldine, Directrice IFAS IFA : référentiels de formation
SIMON Réjane, conseillère pédagogique ARS : évolution des référentiels de formation

Apports transversaux

JEAN Alain, maître de conférences Montpellier 3 : méthodologie du mémoire, pédagogie
GUYARD Alain, philosophe : ateliers d'écriture, conférence thématique
MONTALTI Eve, psychologue clinicienne : dynamique de groupe
KLEMM Pascale, psychologue clinicienne : dynamique de groupe

LES LIEUX DE STAGE 2022/2023 à titre indicatif

Stage hors secteur sanitaire		
JARDILAND MONTAUDRAN TOULOUSE	PAPREC MEDITERRANEE TRIVALO 34 34130LANSARGUES	FERMETURES MENUISERIES AUDOISES 11170 PEZENS
HYPER "U" 34300 AGDE RAYON CULTURE	CARREFOUR MARKET 30250 VILLEVEILLE	SAS MACRIS E.LECLERC 12100 CREISSELS
BAURES PROLIANS LOGISTIQUE PRODUITS 34090 MONTPELLIER	DARTY 12850 ONET LE CHATEAU	DERANCOURT 66270 LE SOLER
CARREFOUR 34540 BALARUC LE VIEUX	NEWORCH 34130 ST AUNES	SOCAMIL 11400 CASTELNAUDARY
DARTY 65420 IBOS	BRICO DEPÔT 30670 AIGUES VIVES	BOULDER LINE 34170 CASTELNAU LE LEZ
CARREFOUR TRIFONTAINE 34980 ST CLEMENT DE RIVIERE	MAUCO CARTEX 11100 NARBONNE	MR BRICOLAGE 30100 ALES
CASTORAMA 34980 ST CLEMENT DE RIVIERE	TRANSPORT EURL STAR 66350 TOULOUGES	SCA MONTAGNAC-DOMESSARGUES 30350 MONTAGNAC
GROUPE NICOLLIN 34070 MONTPELLIER	BUFFALO GRILL 34970 LATTES	PÔLE FUNERAIRE SAS REY HOLDINGS 34120 PEZENAS
CARREFOUR TRIFONTAINE 34980 ST CLEMENT DE RIVIERE	LOGISTIQUE ET TRANSPORT ROUILLE COULON 34160 BOISSERON	MIDI LIBRE 34438 SAINT JEAN DE VEDAS
SARIVIERE PEPINIERE ESPACES VERTS 34970 LATTES	SYSTEME U LOGISTIQUE 34740 VENDARGUES	TRESSOL-CHABRIER MÉTROPOLÉ AUTOMOBILE 34980 ST GELY DU FESC
BIOCOOP LA PLANTULA 66500 PRADES		
Stage fonction de formation		
IFSI 31059 TOULOUSE	MME ALBEROLA LAMARRE VÉRANE 34980 ST CLEMENT DE RIVIERE LYCEE JEAN JAURES	IFSI-IFAS 11100 NARBONNE
ECOLE D'IBODE 34000 MONTPELLIER IFMS C.H.U DE MONTPELLIER	IRFSS 30 000 NIMES LA CROIX ROUGE FRANCAISE	IFMEM 34000 MONTPELLIER IFMS
IUT MONTPELLIER BIOLOGIE MÉDICALE ET BIOTECHNOLOGIE	IFSI IFAS RODEZ 12 027 RODEZ	AEHP PERPIGNAN 66000 PERPIGNAN
BAC PRO SAPAT 34110 FRONTIGNAN LYCEE MAURICE CLAVEL	IFSI AEHP 34174 CASTELNAU LE LEZ CEDEX	IFSI 34959 MONTPELLIER C.H.U DE MONTPELLIER IFMS
ECOLE DE PUERICULTURE 34000 MONTPELLIER IFMS CHU DE MONTPELLIER	IFSI IFAS CRIP 34170 CASTELNAU LE LEZ	INSTITUT DE FORMATION DES AUXILIAIRES DE PUERICULTURES 34790 GRABELS
ECOLE D'ERGOTHERAPIE 34000 MONTPELLIER	CFPPH IFMS CHU MONTPELLIER	FILIÈRE BAC PRO ASSP 30100 ALES LYCÉE POLYVALENT JEAN-BAPTISTE DUMAS
IFSI IFAS IFP 30029 NÎMES CEDEX 9 C.H.U. CAREMEAU DE NIMES	IFSI IFAS PERPIGNAN 66000 PERPIGNAN	IRFSS 30000 NIMES LA CROIX ROUGE FRANCAISE
LYCÉE ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE 34280 LA GRANDE MOTTE LYCÉE LA MERCI LITTORAL	ECOLE D'IADE 34000 MONTPELLIER IFMS IADE	IFSI-IFAS 11100 NARBONNE CH NARBONNE
INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIER 12100 MILLAU	EQUIPE EDUCATIVE SAPAT 34150 GIGNAC LYCEE AGRICOLE PRIVE VALLEE DE L'HERAULT	IFSI CRIP 34170 CASTELNAU LE LEZ
FILIÈRE BTS ESF 34090 MONTPELLIER LYCÉE PRIVÉ TURGOT	IFSI IFAS 34200 SETE	IFSI-IFAS 49400 SAUMUR CH SAUMUR
ECOLE D'ERGOTHERAPIE 34000 MONTPELLIER		

Stage d'encadrement		
HÔPITAL DES ENFANTS 31059 TOULOUSE CHU TOULOUSE	CHU NIMES 30029 NIMES C.H.U. CAREMEAU DE NIMES	EHPAD 11300 LIMOUX EHPAD LE SOLEIL LEVANT
PNEUMOLOGIE 34525 BEZIERS C.H. DE BEZIERS	SSR ET EVC 30700 UZES CENTRE HOSPITALIER D'UZES	URGENCES POLE URGENCES=34252 BEZIERS C.H. DE BEZIERS
EHPAD LA ROSERAIE 34090 MONTPELLIER	MEDECINE PHYSIQUE READAPTATION HC 34295 MONTPELLIER C.H.U. LAPEYRONIE	NEUROLOGIE 66046 PERPIGNAN C.H. HOPITAL ST JEAN PERPIGNAN
MEDECINE HC "PIC ST LOUP" 34070 MONTPELLIER CLINIQUE BEAU SOLEIL	SERVICE DE REEDUCATION 34170 CASTELNAU LE LEZ CENTRE MAGUELONE	NEURORADIOLOGIE 34090 MONTPELLIER C.H.U DE MONTPELLIER
BLOC OPERATOIRE 13384 MARSEILLE CEDEX 13 HÔPITAL D'INSTRUCTION DES ARMÉES LAVERAN	URGENCES 30029 NIMES CEDEX9 C.H.U. CAREMEAU DE NIMES	MÉDECINE/SSR/USLD=48400 FLORAC HÔPITAL LOCAL DE FLORAC THEOPHILE ROUSSEL
NEPHROLOGIE SOINS INTENSIFS 34295 MONTPELLIER C.H.U. LAPEYRONIE	SSR (SSRA) 34000 MONTPELLIER ANTONIN BALMES	HTP SAINT HYPPOLITE DU FORT 30700 UZES CENTRE HOSPITALIER D'UZES
ICM HOPITAL DE JOUR 34298 MONTPELLIER I.C.M. VAL D'AURELLE MONTPELLIER	DEPARTEMENT DE MEDECINE LEGALE 34295 MONTPELLIER C.H.U. LAPEYRONIE	LES CAMPILLES 66301 THUIR CEDEX CENTRE HOSPITALIER DE THUIR
MEDECINE GERIATRIQUE 30029 NIMES C.H.U. CAREMEAU DE NIMES	URGENCES TETE COU 34295 MONTPELLIER C.H.U. GUI DE CHAULIAC	REANIMATION 34200 SETE HOPITAUX DU BASSIN DE THAU
HAD 4525 BEZIERS C.H. DE BEZIERS	BLOC COMMUN 12101 MILLAU CH MILLAU	SERVICE MÉDECINE /SSR 34700 LODEVE CH DE LODEVE
CHIRURGIE 34070 MONTPELLIER CLINIQUE CLEMENTVILLE	L'USLD DES PERGOLINES 34200 SETE HOPITAUX BASSIN DE THAU	CMN PROPARA 34090 MONTPELLIER CENTRE DE REEDUCATION FONCTIONNELLE NEUROLOGIQUE PROPARA
UNITÉS DE CARDIOLOGIE, SOINS INTENSIFS DE CARDIOLOGIE, SSR CARDIO CENTRE HOSPITALIER CHÂTEAUBRIANT NOZAY POUANCÉ	CCMPA CENTRE DE CURE MEDICALE POUR PERSONNES AGEES=66046 PERPIGNAN C.H. HOPITAL ST JEAN PERPIGNAN	URGENCES 32008 AUCH CEDEX CH AUCH
SMUR 30029 NIMES CEDEX 9 CHU NIMES		

Stage d'approfondissement		
IFSI 31059 TOULOUSE	DAR D 34080 MONTPELLIER CHU DE MONTPELLIER	MAS PENNAUTIER 11610 PENNAUTIER AFDAIM MAS PENNAUTIER
SMP=34200 SETE HOPITAUX BASSIN DE THAU	SD=ONCOLOGIE MEDICALE HC ET HDJ=30029 NIMES C.H.U. CAREMEAU DE NIMES	REANIMATION 34200 SETE CH BASSIN DE THAU
UNITÉ DE PRODUCTION DE PRODUITS CYTOTOXIQUES 34000 MONTPELLIER CHU MONTPELLIER	U.S.L.D. SERANNE=34295 MONTPELLIER CEDEX 5 C.H.U. CENTRE A. BALMES	HDJ NEUROLOGIE 66000 PERPIGNAN USSAP CENTRE BOUFFARD VERCELLI
POLE DOMICILE 34110 FRONTIGNAN= MAISON DE RETRAITE PUBLIQUES DE FRONTIGNAN	SERVICE CENTRAL DE REMPLACEMENT DE NUIT 34090 MONTPELLIER C.H.U DE MONTPELLIER	NEPHROLOGIE SOINS INTENSIFS 34295 MONTPELLIER C.H.U. LAPEYRONIE
SSR (SSRA) 34000 MONTPELLIER ANTONIN BALMES	MEDECINE POLYVALENTE 30029 NIMES CEDEX 9 CHU NIMES	CRÈCHE MULTI ACCUEIL 34080 MONTPELLIER LES PETITS CHAPERONS ROUGES

URGENCES TETE COU 34295 MONTPELLIER C.H.U. GUI DE CHAULIAC	URGENCES 11100 NARBONNE CENTRE HOSPITALIER DE NARBONNE	SSR LES CADIÈRES 30340 ST PRIVAT DES VIEUX SSR LES CADIÈRES
URGENCES PÉDIATRIQUES HOPITAL LAPEYRONIE - CHU MONTPELLIER	BLOC OPERATOIRE OPHTALMOLOGIE 66330 CABESTANY CLINIQUE MEDIPOLE CABESTANY	EHPAD LES 4 SAISONS 30140 BAGARD CENTRE HOSPITALIER ALES-CEVENNES
CHIRURGIE - PLATEAU UNIQUE 2ÈME ÉTAGE 34298 MONTPELLIER CEDEX 5 INSTITUT RÉGIONAL DU CANCER DE MONTPELLIER	BLOC TETE ET COU 34295 MONTPELLIER C.H.U. GUI DE CHAULIAC	HPAD LA PINEDE ET DE L'UHR 34525 BEZIERS C.H. DE BEZIERS
ORL "A " CANCEROLOGIE 34080 MONTPELLIER C.H.U DE MONTPELLIER	GESTION POLE CLINIQUES MEDICALES 34090 MONTPELLIER CHU DE MONTPELLIER	CHIRURGIE DIGESTIVE SOINS CONTINUS AC 34295 MONTPELLIER CEDEX 5 C.H.U. SAINT ELOI
HÔPITAL DE JOUR 34430 ST JEAN DE VEDAS CLINIQUE SAINT JEN DE VEDAS	RÉANIMATION D.A.R. C 34295 MONTPELLIER C.H.U. GUI DE CHAULIAC	UNITÉS DE CARDIOLOGIE , SOINS INTENSIFS DE CARDIOLOGIE, SSR CARDIO CENTRE HOSPITALIER CHÂTEAUBRIANT NOZAY POUANCÉ
CCMPA CENTRE DE CURE MEDICALE POUR PERSONNES AGEES 66046 PERPIGNAN cedex C.H. HOPITAL ST JEAN PERPIGNAN		

MEMOIRES PROMOTION 2022-2023

Etudiant / Elève	Titre du mémoire	Directeur de mémoire	Co-jury
ARTAUD Laure	De l'humain ? Toujours ! Pour que le travail soit aussi synonyme de plaisir	GONZALEZ Jean-Pierre	FERNANDEZ/SIRVAIN Audrey
AVEROUS Myriam	« Quelle autonomie du cadre de santé pour favoriser la construction des collectifs de travail ? »	LEBEAU Emilie	CARAUSSE Florent
BOUZEBRA Louiza	Reconnaître le travail des soignants dans les EHPAD, un enjeu managérial pour le cadre de santé	ARNAL Florence	BOUACHRA-EL AMRANI Samira
CABAU Olivia	La reconnaissance des professionnels par le cadre de santé : un enjeu pour dynamiser la cohésion d'équipe	GUIBBERT Jean-Marc	ALIBERT-HURET Caroline
CAVERIVIERE Caroline	Le management et le leadership - La construction identitaire d'un cadre de santé	PLANTARD Patrick	LACOURT Delphine
CHABAUD Pierre	Les entretiens professionnels : De l'évaluation à la reconnaissance	MYKOLOW Gregory	SABATHIER Aurélie
CHARRAT David	Accompagnement au changement et organisation de travail	CLAVIER MICHEAU Carole	REGNIER Jérôme
CHEVALLIER Soizick	Les enjeux de pouvoir et stratégies d'acteurs	GUIBBERT Jean Marc	DELALLET Sandra
DELANNOY Mélanie	Dans un contexte de réorganisation et de changement, le rôle du cadre de santé au sein du collectif	ALDEBERT Agnès	DUPY RICHARD Céline
DELAVAL Pierre	La Qualité de Vie au Travail - Concilier les exigences organisationnelles avec le bien-être des employés	RODRIGUEZ-PETIT Michèle	OHANA-SALTEL Claire

DELEAU Anne-Sophie	LE TÉLÉTRAVAIL : Une réponse qui soulève bien des questions	AUBAC Magali	SILLY Fabienne
HAMAMDA Zohra	L'accompagnement d'un projet individuel. Quand le dépassement de soi est une richesse pour le collectif	CHARDES Christophe	AZAIS Delphine
LABASTE Aurélie	LA RECONNAISSANCE : La pierre angulaire de l'engagement	MYKOLOW Gregory	BOISEAU Anne
LAPORTE Justine	« Permettre un collectif au travail, un choix politique du cadre de santé ? »	LAVOCAT Virginie	SALVAT-CHARRIER Agathe
LARGUIER Cynthia	La cadre de proximité, acteur clé dans les organisations des services de soins - Accompagner au changement par la reconnaissance	LORENT/GALVAN Catherine	CAFFIN Fabienne
LOUVES Warene	Accueillir et intégrer un nouvel agent sans qu'il ne soit stigmatisé par l'équipe de soins	ALDEBERT Agnès	IZQUIERDO Pauline
MAGISSON Aurore	Cadre de santé et salariés en situation de handicap : Entre accompagnement des singularités et dynamique collective	THUAUD Patrice	GAIFFAS Sandrine
MARCO Sophie	Entre théorie et activité réelle des soignants : Quel rôle pour le cadre de santé formateur auprès des étudiants ?	RUBIO ROBERT	MAIRE Séverine
MARTY Aurore	Légitimité, Autorité & Management Cadre de santé : la coopération au service de la légitimité	GINESTE Caroline	MEUNIER Alexandre
MICHEU Angélique	Le cadre de proximité au cœur des organisations	BERNARD Marie José	TROUSSELARD Méline
MORLET Stéphane	Du sens interdit à l'impasse, la perte de sens chez les soignants en EHPAD	JOUIN-DELANOE Annie	ARENALES Nathalie
NESKOVIC Marlène	Les émotions, la transition professionnelle, la subjectivité dans le travail.	SOLER Frédéric	CARAUSSE Florent

NEUMANN Stéphanie	La place du cadre de santé dans la renormalisation des organisations en tension, la confiance comme levier managérial	DUSSOL Olivier	BLANC-ROUVIER Anne-Lise
PHELEP Nelly	Le collectif, un facteur de prévention du risque d'épuisement professionnel des cadres de santé	MAS Sandrine	LAFORÊT Florence
PRIEUR Fabienne	L'humanité au travail.	MYKOLOW Gregory	LANGLOIS-TORT Marine
RAMON Marine	Un cadre accompagnant - La posture professionnelle d'accompagnement, un levier managérial pour faciliter l'adaptation à un poste aménagé.	BENTZ Sophie	BEAUMEL Catherine
RICHARD Agathe	Pouvoir d'agir du cadre de santé au sein du binôme managérial , Entre coopération et confiance au travail	BLANC Gisèle	APPERCE/ LEROY Eve
SUAREZ-GALLI Audrey	Transition professionnelle entre rites et sacré	ALDEBERT Agnès	MORENIAUX-MASSON Sarah
VAAST François	Le cadre de santé et son équipe : une relation à l'épreuve du monde d'aujourd'hui	SAINT LEGER Jérôme	BARRAL-HONTANG Elodie
VERNET Stéphanie	L'accompagnement du Cadre de santé formateur	CARTIGNY Alain	RIVIER Delphine
WYRWICH Jonathan	Les espaces de discussion, des outils de management pour donner du sens au travail, vecteur de qualité au travail	LAPORTE Carole	COSSIA-WENGLORZ Amélie

XV - NOTRE CONTRIBUTION A LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Ce volet important de notre activité participe au maintien et développement des compétences.

Nous proposons 3 grandes catégories de formation :

1. Formation préparatoire aux épreuves de sélection et à la formation en vue de l'entrée en IFCS.
2. Formations de perfectionnement professionnel.

A chacune des sessions de formation, le taux de participation témoigne de l'adéquation de notre offre de formation avec les besoins et attentes des professionnels de santé et des employeurs.

1. Formation préparatoire aux épreuves de sélection pour l'entrée en IFCS

Durant 14 jours, sont travaillés les éléments nécessaires à la réussite aux épreuves d'admissibilité et d'admission en IFCS.

L'axe principal de cette formation s'appuie sur un accompagnement individuel et collectif des professionnels dans l'introspection, l'analyse de leur expérience et leur parcours pour une mise en perspective dans l'exercice d'un nouveau métier.

2. Formations de perfectionnement professionnel

Analyse des Pratiques Professionnelles en management et formation

En inter

Groupes d'analyse des Pratiques Professionnelles

Cette formation vise le développement du savoir analyser, comme une compétence pour comprendre et pouvoir décider, agir autrement lors des situations de travail.

En intra

L'accompagnement des équipes de cadres en management ou en formation au sein de leur établissement, permet à chaque cadre de réinterroger sa pratique professionnelle individuellement et collectivement pour plus de performance au service des usagers, des professionnels qu'ils encadrent, des étudiants et de l'organisation.

Outre au CHU de Montpellier, nous sommes intervenus au sein de :

- La clinique Saint-Jean à Montpellier
- Le CHIC de Castres Mazamet
- L'IFSI du CH de Perpignan
- L'IFSI du CH de Narbonne
- Les Hôpitaux du Bassin de Thau à Sète
- L'IFSI du CH de Bagnols sur Cèze
- Le Centre Hospitalier du Mas Careiron à Uzès
- Le Centre Hospitalier de Rodez
- Le Centre Hospitalier de Thuir

XVI- POUR CONCLURE

Notre projet exprime une volonté d'accompagnement et de construction du « devenir cadre » en s'appuyant sur l'analyse de l'expérience et des situations de travail. Ce projet est sous-tendu par une réflexion éthique et le respect des principes éthiques que sont : l'autonomie, la bienfaisance et la non-malfaisance.

Dans le processus de professionnalisation des cadres, chacun (employeurs, professionnels et formateurs) apporte une plus-value par le rôle spécifique qu'il a à jouer.

ANNEXES

ANNEXE 1 - Textes réglementaires relatifs à la formation cadre de santé

- **Décret n° 95-926 du 18 août 1995** portant création d'un diplôme de cadre de santé (J.O. du 20 août 1995) modifié par les décrets n° 97-1186 du 24 décembre 1997 et n° 2001-532 du 20 juin 2001 (J.O. du 27 décembre 1997 - du 22 juin 2001).
- **Arrêté du 18 août 1995** relatif au diplôme de cadre de santé modifié par les arrêtés du 27 mai 1997, du 16 août 1999 et du 14 août 2002 (J.O. du 20 août 1995 - du 31 mai 1997 - du 27 août 1999 - du 28 août 2002).
- **Annexes I et II**
- **Décret n° 2008-806 du 20 août 2008** modifiant le décret n° 95-926 du 18 août 1995 portant création d'un diplôme de cadre de santé (J.O. du 22 août 2008).
- **Arrêté du 20 août 2008** modifiant l'arrêté du 18 août 1995 modifié relatif au diplôme de cadre de santé (J.O. du 22 août 2008).
- **Arrêté du 15 mars 2010** modifiant l'arrêté du 18 août 1995 relatif au diplôme de cadre de santé (J.O. du 4 avril 2010).

Arrêté du 18 août 1995 relatif au diplôme de cadre de santé

Dernière mise à jour des données de ce texte : 01 avril 2010

NOR : SANP9502094A

Version en vigueur au 03 juillet 2023

Le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'insertion professionnelle, le ministre de la santé publique et de l'assurance maladie et le secrétaire d'Etat à l'enseignement supérieur, Vu le décret n° 95-926 du 18 août 1995 portant création d'un diplôme de cadre de santé ;Vu l'arrêté du 20 janvier 1993 relatif au diplôme d'études universitaires générales Sciences et aux licences et maîtrises du secteur Sciences ;Vu l'arrêté du 9 février 1993 relatif au diplôme d'études universitaires générales Sciences humaines et sociales et aux licences et aux maîtrises du secteur Sciences humaines et sociales ;Vu l'avis du Conseil supérieur des professions paramédicales en date du 22 décembre 1994,

Article 1 (abrogé) Abrogé par Arrêté 2009-07-31 (BO santé 15 août 2009)

L'agrément des instituts préparant au diplôme de cadre de santé est prononcé par le ministre chargé de la santé après avis de la commission permanente interprofessionnelle du Conseil supérieur des professions paramédicales sur la base d'un dossier transmis par la direction régionale des affaires sanitaires et sociales comprenant les documents suivants :

La liste des professions pour lesquelles l'agrément est demandé ;

Les modalités de fonctionnement de l'institut, notamment sa capacité d'accueil théorique, le nombre et la qualification des personnels ;

La liste des institutions s'engageant à offrir des stages ;

Le plan des locaux et la liste des matériels affectés à l'institut ;

Le budget prévisionnel de l'institut ;

L'avis motivé du directeur régional des affaires sanitaires et sociales, sur la base d'une analyse des capacités de formation existantes et des besoins régionaux, et éventuellement interrégionaux, sur cinq ans en cadres de santé par profession.

La décision d'agrément, prononcée pour une durée de cinq ans, précise le nombre d'étudiants que l'institut est autorisé à accueillir en formation, pour chacune des professions pour lesquelles l'agrément est demandé.

Article 2 (abrogé) Abrogé par Arrêté 2009-07-31 (BO santé 15 août 2009)

Sans préjudice des dispositions réglementaires prévues dans les statuts de la fonction publique hospitalière ou des dispositions des conventions collectives, nul ne peut diriger un institut de formation des cadres de santé s'il ne remplit les conditions suivantes :

- 1° Etre titulaire d'un diplôme, certificat ou autre titre lui permettant d'exercer l'une des professions pour lesquelles l'institut est agréé ;
- 2° Avoir exercé des fonctions d'enseignant pendant au moins deux ans, soit à temps plein, soit à temps partiel pendant une durée équivalente à deux ans à temps plein, dans un établissement agréé pour la formation préparant à l'un des diplômes permettant l'exercice de l'une des professions pour lesquelles l'institut de formation des cadres de santé est agréé, dans un institut préparant au diplôme de cadre de santé, ou dans un établissement agréé pour l'une des formations préparant aux certificats mentionnés par l'article 2 du décret du 18 août 1995 susvisé ;
- 3° Etre titulaire du diplôme de cadre de santé ou de l'un des titres mentionnés à l'article 2 du décret du 18 août 1995 susvisé.

Article 3 (abrogé) Abrogé par Arrêté 2009-07-31 (BO santé 15 août 2009)

Sans préjudice des dispositions réglementaires prévues dans les statuts de la fonction publique hospitalière ou des dispositions des conventions collectives, les enseignants des instituts de formation des cadres de santé ou les enseignants extérieurs intervenant de façon régulière ou permanente, à temps complet ou à temps partiel, appartenant à l'une des professions mentionnées à l'article 1er du décret du 18 août 1995 susvisé, doivent être titulaires de l'un des titres visés au 3° de l'article 2 du présent arrêté et justifier d'un exercice professionnel, en tant que cadre, d'au moins trois ans.

L'équipe enseignante comporte au moins un enseignant, intervenant à temps complet ou à temps partiel, pour chacune des professions pour lesquelles l'institut est agréé.

Article 4 Modifié par Arrêté du 15 mars 2010 - art. 1

Pour être admis à suivre la formation sanctionnée par le diplôme de cadre de santé, les candidats doivent :

- 1° Etre titulaires d'un diplôme, certificat ou autre titre permettant d'exercer l'une des professions mentionnées à l'article 1er du décret du 18 août 1995 susvisé ;
- 2° Avoir exercé pendant au moins quatre ans à temps plein ou une durée de quatre ans d'équivalent temps plein au 31 janvier de l'année des épreuves de sélection l'une des professions mentionnées au 1° ci-dessus ;
- 3° Avoir subi avec succès les épreuves de sélection organisées par chaque institut sous le contrôle du directeur général de l'agence régionale de santé.

Article 5 Modifié par Arrêté du 15 mars 2010 - art. 1

Chaque année, sur proposition du directeur de l'institut, le directeur de l'institut fixe la date des épreuves de sélection.

Article 6 Modifié par Arrêté 1999-08-16 art. 2 JORF 27 août 1999

Pour se présenter aux épreuves de sélection, les candidats déposent entre le 2 janvier et le 15 février de l'année des épreuves de sélection, auprès de l'institut de leur choix, un dossier d'inscription comprenant les pièces suivantes :

- 1° Une copie certifiée conforme de leurs diplômes ;
- 2° Une attestation de l'employeur, ou des employeurs, justifiant des quatre années d'exercice mentionnées à l'article 4 du présent arrêté, ou, pour les candidats exerçant dans le secteur libéral, un certificat d'identification établi par la ou les caisses primaires d'assurance maladie du secteur de leur exercice et une attestation d'inscription au rôle de la patente ou de la taxe professionnelle pour la période correspondant à leur exercice, établie par les services fiscaux de leur lieu d'exercice, et tous autres documents permettant de justifier des modes d'exercice ;
- 3° Un certificat médical émanant d'un médecin agréé attestant l'aptitude physique et l'absence de contre-indication au suivi de la formation, et un certificat médical attestant que le candidat est à jour des vaccinations obligatoires prévues par l'article L. 10 du code de la santé publique ;
- 4° Une attestation de prise en charge ou de demande de prise en charge des frais de scolarité par l'employeur ou l'organisme de financement concerné, ou, à défaut, un engagement sur l'honneur du candidat de régler les frais de scolarité.

Article 7 Modifié par Arrêté du 15 mars 2010 - art. 1

Le jury des épreuves de sélection, nommé par le directeur de l'institut, comprend :

- 1° Le directeur de l'institut ou son représentant président ;
- 2° Un professionnel, issu de l'une des professions pour lesquelles l'institut de formation des cadres de santé est agréé, titulaire de l'un des titres visés au 3° de l'article 2 du présent arrêté, enseignant depuis au moins trois ans dans un institut de formation

des cadres de santé ou dans tout autre établissement agréé pour la formation préparant à l'un des diplômes, certificats ou autres titres permettant d'exercer l'une des professions visées au 1° de l'article 4 du présent arrêté ;

3° Un professionnel, issu de l'une des professions pour lesquelles l'institut de formation des cadres de santé est agréé, titulaire de l'un des titres visés au 3° de l'article 2 du présent arrêté, exerçant depuis au moins trois ans des fonctions d'encadrement dans un service ;

4° Un directeur d'hôpital ;

5° Un médecin hospitalier ;

6° Un enseignant relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

Les membres du jury ne doivent pas tous exercer leurs fonctions au sein du même établissement hospitalier ou, en ce qui concerne l'Assistance publique - hôpitaux de Paris, du même hôpital ou groupe hospitalier. L'un au moins des deux professionnels mentionnés au 2° et au 3° ci-dessus doit appartenir à la même profession que le candidat.

Si le nombre de candidats le justifie, le directeur de l'institut peut augmenter le nombre des membres du jury, en respectant les proportions prévues pour le jury de base.

Article 8 Modifié par Arrêté 1999-08-16 art. 4 JORF 27 août 1999

I. - Les épreuves de sélection, organisées entre le 1er mars et le 15 juin de l'année de la rentrée dans l'institut, sont les suivantes :

1° Une épreuve d'admissibilité, écrite et anonyme ; cette épreuve, d'une durée de quatre heures, notée sur 20, consiste en un commentaire d'un ou plusieurs documents relatifs à un sujet d'ordre sanitaire ou social. Elle a pour but de tester les capacités d'analyse et de synthèse du candidat, son aptitude à développer et argumenter ses idées par écrit. Les convocations à cette épreuve sont adressées aux candidats quinze jours au moins avant la date de l'épreuve, à compter de la date limite de dépôt des dossiers de candidature. L'ensemble des membres du jury est réparti par son président en trois groupes de deux personnes, de façon à assurer une double correction ; à l'issue de celle-ci, le président du jury dresse la liste des candidats admissibles. Ne peuvent être déclarés admissibles que les candidats ayant obtenu une note égale ou supérieure à 10 sur 20.

2° Une épreuve d'admission à partir d'un dossier rédigé par le candidat ; ce dossier se compose :

a) D'un curriculum vitae, précisant le déroulement de carrière, les formations et diplômes ;

b) D'une présentation personnalisée portant sur :

- i) Son expérience et ses perspectives professionnelles, sa participation à des travaux, études, publications, groupes de réflexion, actions de formation et, éventuellement, les responsabilités exercées dans des organismes ou associations ;

- ii) Ses conceptions de la fonction de cadre et ses projets.

Cette épreuve, notée sur 20, dont l'évaluation est assurée par trois membres du jury désignés par son président comporte, outre l'examen du dossier, un exposé oral de dix minutes, au cours duquel le candidat présente son dossier, et un entretien de vingt minutes.

Les convocations à cette épreuve sont adressées aux candidats quinze jours au moins avant la date de l'épreuve, à compter du jour de publication de la liste des candidats admissibles.

L'évaluation de cette épreuve porte sur :

- le dossier ;

- l'exposé ;

- l'entretien.

II. - La note finale est la somme de la note d'admissibilité et de la note d'admission. Ne peuvent être déclarés admis que les candidats dont la note finale est égale ou supérieure à 20 sur 40, sans que la note d'admission soit inférieure à 10 sur 20.

Le jury, réuni en formation plénière, dresse la liste des candidats admis, ainsi qu'une liste complémentaire destinée à pourvoir les places vacantes en cas de désistement.

Article 8 bis Modifié par Arrêté du 15 mars 2010 - art. 1

Les candidats domiciliés dans les départements ou territoires d'outre-mer peuvent demander à subir sur place l'épreuve d'admissibilité pour l'institut de leur choix. Cette demande est faite au directeur de l'institut choisi qui apprécie l'opportunité d'organiser sur place cette épreuve, en liaison avec le directeur général de l'agence régionale de santé ou la haute autorité territoriale concernée.

Article 8 ter Création Arrêté 1997-05-27 art. 7 JORF 31 mai 1997

Les candidats domiciliés à l'étranger peuvent demander à subir sur place l'épreuve d'admissibilité pour l'institut de leur choix. Cette demande est faite au directeur de l'institut choisi qui apprécie l'opportunité d'organiser sur place cette épreuve, à la demande ou avec l'assentiment des représentants français dans le pays considéré.

Article 9

Les résultats des épreuves d'admission ne sont valables que pour la rentrée en vue de laquelle les épreuves ont été organisées. Le directeur de l'institut accorde un report de droit d'une année en cas de départ au service national, de congé de maternité, de congé d'adoption ou de congé pour garde d'un enfant de moins de quatre ans. Il accorde également un report

de droit d'une année, renouvelable une fois, en cas de rejet de demande d'accès à la formation professionnelle ou à la promotion sociale, de rejet de demande de congé de formation ou de rejet de demande de mise en disponibilité.

En outre, en cas de maladie, d'accident ou si le candidat apporte la preuve de tout autre événement grave lui interdisant d'entreprendre ses études au titre de l'année en cours, un report de scolarité d'une année peut être accordé par le directeur de l'institut, après avis du conseil technique mentionné à l'article 14 du présent arrêté.

Les femmes interrompant leurs études pour un congé de maternité peuvent reprendre leurs études l'année suivante. Les enseignements théoriques et les stages déjà effectués leur restent acquis. Cette possibilité est également donnée, après avis du conseil technique, aux étudiants interrompant leurs études pour des motifs exceptionnels.

Article 9 bis Création Arrêté du 15 mars 2010 - art. 1

Dans chaque institut de formation, les candidats aux épreuves d'admission présentant un handicap peuvent déposer une demande d'aménagement des épreuves. Ils adressent leur demande à l'un des médecins désignés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et en informent les instituts de formation.

Le directeur de l'institut met en œuvre les mesures d'aménagement préconisées.

Article 10 Modifié par Arrêté du 15 mars 2010 - art. 1

La durée totale de la formation préparatoire au diplôme de cadre de santé est de quarante-deux semaines dont une semaine de congés. La dispensation de la formation, dont le programme est constitué de modules capitalisables, peut être organisée par les instituts de formation des cadres de santé, soit de façon continue sur une année scolaire, soit de façon discontinuée sur une période n'excédant pas quatre années scolaires. Dans ce dernier cas, l'étudiant doit exprimer son choix au plus tard lors de la proclamation des résultats des épreuves de sélection pour l'admission.

La formation comporte deux semaines de travail personnel, de recherche et de documentation dont le directeur fixe la date après avis du conseil technique. Le programme de la formation théorique et pratique est défini à l'annexe I du présent arrêté. La date de rentrée est fixée chaque année par le directeur de l'institut entre le 1er et le 15 septembre.

Article 11

Les modalités d'évaluation des différents modules de formation sont définies à l'annexe II du présent arrêté.

Les évaluations des épreuves écrites et orales des modules 1, 2, 4 et 5 sont effectuées par les formateurs de l'institut et les professionnels exerçant des responsabilités d'encadrement dans le service d'accueil du stagiaire.

La soutenance du mémoire portant sur les modules 3 et 6 s'effectue devant un jury composé du directeur de mémoire, choisi par l'équipe enseignante en concertation avec l'étudiant, et d'une personne choisie en raison de sa compétence. L'un au moins des membres du jury doit appartenir à la même profession que le candidat.

Lorsque, en application de l'article 23 du présent arrêté, l'institut a conclu une convention avec une université, un enseignant relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur est associé aux évaluations des modules faisant l'objet du partenariat et au jury de soutenance du mémoire.

Les modules 1, 4 et 5 sont validés si les étudiants ont obtenu à chacun d'eux une note moyenne égale ou supérieure à 10 sur 20.

Le module 2 est validé si les étudiants ont obtenu à celui-ci une note égale ou supérieure à 10 sur 20.

Les modules 3 et 6 sont validés si les étudiants ont obtenu à la soutenance du mémoire une note égale ou supérieure à 10 sur 20.

Article 12 Modifié par Arrêté 1999-08-16 art. 5 JORF 27 août 1999

Ne peuvent être autorisés à soutenir leur mémoire que les étudiants ayant préalablement validé les modules 1, 2, 4 et 5.

Pour les étudiants n'ayant pas validé un ou plusieurs de ces modules, une nouvelle série d'évaluations est organisée par l'institut afin de permettre, en cas de validation, à ces étudiants de présenter leur mémoire préalablement à la date de la première réunion du jury d'attribution du diplôme de cadre de santé prévu à l'article 13 du présent arrêté.

Pour les étudiants qui ont validé les modules 1, 2, 4 et 5 mais n'ont pas validé les modules 3 et 6, l'institut organise une nouvelle soutenance de mémoire au plus tard trois mois après la proclamation des résultats du diplôme de cadre de santé.

Les étudiants qui n'ont pas validé un ou plusieurs modules à l'issue, selon le cas, des deux séries d'évaluation ou des deux soutenances de mémoire sont autorisés à suivre et valider l'année suivante les enseignements théoriques et les stages correspondant aux modules concernés. Ils conservent le bénéfice des modules précédemment validés.

Article 12-1 Création Arrêté du 20 août 2008 - art. 1

En vue d'obtenir le diplôme de cadre de santé, les infirmiers d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels titulaires du brevet d'infirmier d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels sont dispensés de l'enseignement théorique et des stages des modules 1, 2, 3 et 5, ainsi que des épreuves de validation de ceux-ci. Ils doivent suivre, au sein d'un institut de formation des cadres de santé autorisé, l'enseignement théorique des modules 4 et 6 et effectuer un stage de quatre semaines dans un établissement de santé. Les modalités d'évaluation des deux modules leur sont spécifiques.

Article 13 Modifié par Arrêté du 15 mars 2010 - art. 1

Le jury d'attribution du diplôme de cadre de santé, nommé par le préfet de région pour chaque institut, comprend, outre le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale ou son représentant, président :

- le directeur général de l'agence régionale de santé ou son représentant ;
- le directeur de l'institut ou son représentant ;
- les membres des différents jurys de soutenance des mémoires.

Ce jury, réuni au plus tard le 30 juin, établit la liste des étudiants admis et proclame les résultats. Sont déclarés admis les étudiants ayant validé l'ensemble des modules.

Le cas échéant, le jury se réunit une nouvelle fois à l'issue de la soutenance de mémoire prévue au dernier alinéa de l'article 12 du présent arrêté et établit la liste complémentaire des étudiants admis.

Le diplôme de cadre de santé est délivré, au vu de la liste établie par le jury, par le préfet de région.

Article 14

Dans chaque institut de formation des cadres de santé, le directeur est assisté d'un conseil technique qu'il consulte sur toutes les questions relatives à la formation.

Le directeur de l'institut soumet au conseil technique pour avis :

- le projet pédagogique et l'organisation générale des études dans le respect du programme défini par le présent arrêté ;
- les modalités de mise en œuvre de l'évaluation théorique et pratique et les modalités de validation des stages ;
- l'utilisation des locaux et du matériel pédagogique ;
- l'effectif des différentes catégories de personnels enseignants ainsi que la nature et la durée de leurs interventions ;
- le budget prévisionnel ;
- le montant des frais de scolarité et des droits d'inscription aux épreuves d'admission exigés des étudiants ;
- le règlement intérieur ;
- les reports de scolarité prévus par le deuxième alinéa de l'article 9 du présent arrêté.

Il porte à la connaissance du conseil technique :

Le bilan pédagogique de l'année écoulée ;

Les budgets approuvés ainsi que le compte administratif en fin d'exercice ;

La liste des étudiants admis et les reports de scolarité accordés.

Article 15 Modifié par Arrêté du 15 mars 2010 - art. 1

Le conseil technique comprend, outre le directeur général de l'agence régionale ou son représentant, président :

1° Le directeur de l'institut ;

2° Un représentant de l'organisme gestionnaire ;

3° Lorsque l'institut a conclu une convention avec une université, un enseignant relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur ;

4° Des enseignants de l'institut, intervenant à temps plein ou à temps partiel, élus par leurs pairs, à raison d'un au moins pour chacune des professions pour lesquelles l'institut est agréé, ainsi que, pour chacune de ces professions, au-delà de quarante étudiants, un membre supplémentaire par tranche de quarante étudiants ;

5° Des professionnels, désignés par le directeur de l'institut, titulaires du diplôme de cadre de santé ou de l'un des autres titres visés au 3° de l'article 2 du présent arrêté, exerçant depuis au moins trois ans des fonctions d'encadrement dans un service accueillant des étudiants en stage, en nombre égal, par profession, aux enseignants mentionnés au 4° ci-dessus ;

6° Des représentants des étudiants, élus par leurs pairs, en nombre égal, par profession, aux enseignants mentionnés au 4° ci-dessus ;

7° Une personnalité qualifiée, désignée par le directeur de l'institut.

Les membres du conseil technique sont nommés par arrêté du directeur général de l'agence régionale de santé.

La durée du mandat des membres du conseil technique est de cinq ans, à l'exception des représentants des étudiants, qui siègent pour une durée d'un an. Les membres élus du conseil technique ont un suppléant désigné dans les mêmes conditions.

En outre, selon les questions inscrites à l'ordre du jour, le président, soit seul, soit à la demande de la majorité des membres du conseil, peut inviter toute personne qualifiée susceptible d'apporter un avis au conseil technique.

Le conseil technique se réunit au moins deux fois par an sur convocation du directeur de l'institut, qui recueille préalablement l'accord du président et qui en fait assurer le secrétariat.

Le conseil technique ne peut siéger que si les deux tiers de ses membres sont présents. Si le quorum requis n'est pas atteint, la réunion est reportée. Les membres du conseil sont à nouveau convoqués pour une réunion qui se tient dans un délai maximum de huit jours. Le conseil peut alors valablement délibérer, quel que soit le nombre des membres présents.

Article 16

Le conseil technique peut être réuni, à la demande du directeur, en formation restreinte de conseil de discipline. Il émet un avis sur les fautes disciplinaires commises par les étudiants et peut proposer de prononcer à leur encontre l'une des sanctions suivantes :

1° L'avertissement ;

2° L'exclusion temporaire de l'institut ;

3° L'exclusion définitive de l'institut.

La sanction, dûment motivée, est prononcée par le directeur de l'institut. Elle est notifiée à l'étudiant.

Article 17 Modifié par Arrêté du 15 mars 2010 - art. 1

Le conseil de discipline comprend, outre le directeur général de l'agence régionale de santé ou son représentant, président :

- 1° Le représentant de l'organisme gestionnaire de l'institut ;
- 2° L'un des enseignants siégeant au conseil technique, issu de la même profession que l'étudiant traduit devant le conseil de discipline, élu par ses pairs ;
- 3° L'un des professionnels siégeant au conseil technique, issu de la même profession que l'étudiant traduit devant le conseil de discipline, élu par ses pairs ;
- 4° Deux des étudiants siégeant au conseil technique, dont au moins un issu de la même profession que l'étudiant traduit devant le conseil de discipline, élus par leurs pairs.

Article 18

Le conseil de discipline est saisi et convoqué par écrit par le directeur de l'institut, qui en fait assurer le secrétariat. La saisine du conseil de discipline est motivée par l'exposé du ou des faits reprochés à l'étudiant. Cet exposé est adressé aux membres du conseil de discipline en même temps que la convocation, soit au moins huit jours avant la date de la réunion. L'étudiant est informé de la saisine du conseil de discipline et invité à prendre connaissance de son dossier au minimum huit jours avant la réunion. Le conseil ne peut siéger que si les deux tiers de ses membres sont présents. Dans le cas où le quorum requis n'est pas atteint, les membres du conseil sont convoqués pour une nouvelle réunion qui se tient dans un délai maximum de huit jours. Le conseil peut alors valablement délibérer, quel que soit le nombre de présents.

Article 19

Le directeur expose oralement devant le conseil de discipline les faits reprochés à l'étudiant. Le conseil de discipline entend l'étudiant ; celui-ci peut être assisté d'une personne de son choix. Des témoins peuvent être entendus à la demande de l'étudiant, du directeur de l'institut ou du président du conseil de discipline. Le conseil arrête sa proposition de sanction à la suite d'un vote. Ce vote peut être effectué à bulletin secret si l'un des membres le demande.

Article 20 Modifié par Arrêté du 15 mars 2010 - art. 1

En cas d'urgence, le directeur peut suspendre la formation d'un étudiant en attendant sa comparution devant le conseil de discipline. Ce dernier est convoqué et réuni dans un délai maximum de quinze jours à compter du jour de la suspension de la scolarité de l'étudiant. Le directeur général de l'agence régionale de santé est immédiatement informé par écrit d'une décision de suspension.

Article 21

Les membres du conseil technique sont tenus d'observer une entière discrétion à l'égard des informations dont ils ont connaissance dans le cadre des travaux du conseil.

Article 22

En sus de la capacité agréée, dans la limite de 10 % de cette capacité, les personnes titulaires d'un diplôme, certificat ou titre étranger non validés pour l'exercice en France, mais permettant dans le pays dans lequel ils ont été délivrés d'exercer une des professions visées au 1° de l'article 4 du présent arrêté, peuvent être admises dans un institut, par classement sur une liste supplémentaire distincte, après avoir subi, dans les mêmes conditions d'inscription et d'évaluation, les épreuves de sélection prévues à l'article 8 du présent arrêté. En cas de validation de l'ensemble des modules, le préfet de région délivre à ces candidats, en fin de formation, une attestation. Cette attestation est échangée contre le diplôme de cadre de santé dès que les intéressés remplissent les conditions pour exercer en France la profession au titre de laquelle ils ont suivi la formation de cadre de santé.

Article 23

Les organismes gestionnaires des instituts de formation des cadres de santé sont habilités à établir, par convention, un partenariat avec les universités pour :

- 1° L'enseignement de modules du diplôme de cadre de santé, de la licence des sciences de l'éducation et de la licence des sciences sanitaires et sociales ;
- 2° La participation d'enseignants relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur aux évaluations de ces modules ;
- 3° La prise en compte de modules du diplôme de cadre de santé dans le cadre de la licence des sciences de l'éducation et de la licence des sciences sanitaires et sociales, et de modules de la licence des sciences de l'éducation et de la licence des sciences sanitaires et sociales dans le cadre du diplôme de cadre de santé.

Article 24

Les instituts de formation des cadres de santé sont habilités à dispenser aux personnels d'encadrement administratifs et techniques, en même temps qu'aux étudiants suivant la formation visée par le présent arrêté, tout ou partie des formations d'adaptation à l'emploi prévues par les dispositions statutaires les concernant. Ils sont également habilités à dispenser aux cadres paramédicaux des formations d'adaptation à l'emploi.

Article 25

Pour l'application du dernier alinéa de l'article 2 du décret du 18 août 1995 susvisé et des articles 2, 3 et 15 du présent arrêté ainsi que pour la participation aux jurys qu'il prévoit, les audioprothésistes, les diététiciens, les opticiens-lunetiers, les orthophonistes, les orthoptistes, les pédicures-podologues, les préparateurs en pharmacie et les psychomotriciens qui, à la date de publication du présent arrêté, justifient :

1° Soit d'une fonction d'enseignement pendant au moins cinq ans dans un établissement préparant à l'un des diplômes, certificats ou autres titres permettant l'exercice de l'une de ces professions ou dans le cadre de la formation continue ;

2° Soit d'une fonction d'encadrement pendant au moins cinq ans dans un service d'un établissement sanitaire, social ou médico-social ;

3° Soit de fonctions d'enseignement et d'encadrement telles que définies au 1° et 2° d'une durée totale d'au moins cinq ans, sont dispensés de la possession du diplôme de cadre de santé.

Ce diplôme est délivré, par équivalence, aux personnes remplissant l'une des trois conditions ci-dessus, sur leur demande, par le préfet de la région dans laquelle elles exercent leur activité professionnelle à titre principal.

Article 26

Les dispositions du présent arrêté sont applicables à compter du 1er septembre 1995, à l'exception du 2° de l'article 4 pour les professions dont la durée d'exercice requise pour l'entrée en formation était inférieure à cinq ans, du 3° de l'article 4 et des articles 5 à 8, qui ne prennent effet qu'à compter de l'organisation de la procédure d'admission en vue de la rentrée de septembre 1996. Par dérogation accordée par le ministre chargé de la santé, les instituts en ayant fait la demande peuvent être autorisés à n'appliquer l'ensemble des dispositions du présent arrêté qu'à compter de ladite procédure d'admission. Pour la rentrée de septembre 1995, l'admission est prononcée par le directeur de chaque institut après avis de son conseil technique.

Article 27

Par dérogation aux dispositions de l'article 1er du présent arrêté, seules les écoles agréées à la date de publication du présent arrêté, pour la préparation d'un ou plusieurs des certificats suivants :

Certificat de moniteur cadre d'ergothérapie ;

Certificat de cadre infirmier ;

Certificat d'aptitude aux fonctions d'infirmier cadre de santé publique ;

Certificat de cadre infirmier de secteur psychiatrique ;

Certificat de cadre de laboratoire d'analyses de biologie médicale ;

Certificat de cadre manipulateur d'électroradiologie médicale ;

Certificat de moniteur cadre de masso-kinésithérapie,

sont agréées de droit jusqu'au 1er septembre 1998 comme instituts de formation des cadres de santé, pour les professions et pour la capacité d'accueil par profession pour lesquelles cet agrément a été délivré.

Peuvent faire acte de candidature dans les instituts de formation des cadres de santé antérieurement agréés pour la formation conduisant au certificat de cadre infirmier, au certificat de cadre infirmier de secteur psychiatrique ou au certificat d'aptitude aux fonctions d'infirmier cadre de santé publique, les infirmiers diplômés d'Etat, les infirmiers titulaires du diplôme d'infirmier de secteur psychiatrique, ou toute autre personne habilitée à exercer en qualité d'infirmier.

Par dérogation aux dispositions des articles 2 et 3, les directeurs et les enseignants des écoles de cadres agréées de droit en tant qu'instituts de formation des cadres de santé en fonctions à la date de publication du présent arrêté peuvent continuer à exercer ces fonctions même s'ils ne remplissent pas l'ensemble des conditions prévues par ces dispositions.

En outre, à titre expérimental, à compter du 1er septembre 1996 et jusqu'au 1er septembre 1998, certains de ces instituts pourront, à leur demande, transmise avant le 30 septembre 1995, et après avis de la commission permanente interprofessionnelle du Conseil supérieur des professions paramédicales rendu avant le 31 décembre 1995, être agréés pour d'autres professions, et notamment pour celles qui, antérieurement à la date de publication du présent arrêté, ne disposaient pas de formation et de certificat de cadre. Les agréments ainsi délivrés devront être renouvelés selon les modalités prévues par l'article 1er du présent arrêté.

Article 28

Une procédure de suivi et d'évaluation de la formation des cadres de santé sera mise en place dès la rentrée 1995.

Article 29

Sont abrogées les dispositions des arrêtés :

Du 22 août 1966 modifié relatif aux écoles de cadres d'infirmiers et d'infirmières ;

Du 22 juillet 1976 relatif au certificat de cadre infirmier de secteur psychiatrique ;

Du 6 septembre 1976 modifié relatif aux écoles de cadres de kinésithérapie ;

Du 6 juin 1977 relatif aux conditions d'agrément et de fonctionnement des écoles de cadres manipulateurs d'électroradiologie ;

Du 28 juin 1979 relatif aux conditions d'agrément et de fonctionnement des écoles de cadres de laboratoire d'analyses de biologie médicale ;

Du 2 janvier 1980 relatif aux écoles et aux études de moniteur cadre d'ergothérapie.

Toutefois, les étudiants ayant entrepris leurs études avant le 31 mars 1995 demeurent soumis aux dispositions en vigueur au moment de leur entrée en formation.

Article 30

Le directeur général de la santé et le directeur général des enseignements supérieurs sont chargés de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexes (Articles Annexe I à Annexe II) Programme. (Article Annexe I)

Annexe I

Le bon fonctionnement de nos structures de santé, qu'elles soient hospitalières ou de formation, dépend largement de la place des cadres de santé et de leur compétence, qui est déterminante pour la qualité des prestations offertes tant aux patients qu'aux étudiants.

C'est pourquoi la formation des cadres de santé est une priorité essentielle pour garantir la qualité de l'encadrement. Elle contribue en effet à assurer l'efficacité et la pertinence du rôle de l'encadrement dans l'exercice de ses responsabilités en matière de formation des personnels et de gestion des équipes et des activités. L'adaptation régulière de cette formation est une nécessité pour préparer et accompagner l'évolution rapide des établissements de santé et des pratiques professionnelles. La formation conduisant au diplôme de cadre de santé a pour ambition de favoriser l'acquisition d'une culture et d'un langage communs à l'ensemble des cadres de santé afin d'enrichir les relations de travail et les coopérations entre les nombreuses catégories professionnelles, indispensables à la cohérence des prestations. Elle met en œuvre à cette fin un programme identique pour l'ensemble des filières professionnelles et vise à encourager de façon progressive la mise en œuvre d'une dispensation commune, interprofessionnelle ou par famille professionnelle. Cette démarche s'effectue dans le respect des caractéristiques propres à chacune des filières professionnelles.

La formation instituée a pour objectif de préparer les étudiants conjointement à l'exercice des fonctions d'animation et de gestion d'une part, de formation et de pédagogie d'autre part, dévolues aux cadres de santé, en leur apportant les concepts, les savoirs et les pratiques nécessaires, et en favorisant leur application à leur domaine professionnel. Ainsi l'objectif de décloisonnement poursuivi ne saurait en aucun cas conduire à remettre en cause l'identité de chacune des professions ni à autoriser l'encadrement ou la formation des professionnels d'une filière par des cadres de santé n'ayant pas la même origine professionnelle.

La formation s'adresse à des professionnels possédant une expérience technique confirmée et des aptitudes à la prise de responsabilités d'encadrement. Elle les prépare à assumer pleinement ces dernières dans l'exercice de leurs futures fonctions, notamment par l'étude des outils techniques et d'évaluation propres à chaque filière professionnelle.

Dans le respect du programme institué, elle est organisée et dispensée en fonction des besoins des candidats et selon un projet pédagogique faisant appel à des principes de pédagogie d'adulte. Le travail personnel de recherche et de documentation et le travail de groupe seront notamment utilisés au maximum afin de respecter, de favoriser et de développer l'autonomie et la créativité des étudiants. Les stages devront leur permettre un apprentissage pratique et approfondi de leurs fonctions de cadre par une application concrète et un transfert à leur domaine d'exercice professionnel.

La formation est dispensée par les seuls instituts de formation des cadres de santé agréés à cet effet qui, par ailleurs, sont habilités à participer à des missions de formation continue et d'adaptation à l'emploi de l'encadrement, de recherche et de conseil.

La formation se compose de 6 modules. L'alternative prévue aux modules 4 et 5 doit, dans le cadre du projet pédagogique de l'institut, garantir une stricte égalité des durées respectives de formation théorique et de stages entre les deux modules considérés.

Module 1 : Initiation à la fonction de cadre :

Trois semaines d'enseignement théorique ;

Trois semaines de stage hors secteur sanitaire.

Module 2 : Santé publique :

Trois semaines d'enseignement théorique.

Module 3 : Analyse des pratiques et initiation à la recherche :

Trois semaines d'enseignement théorique.

Module 4 : Fonction d'encadrement :

Cinq semaines d'enseignement théorique ;

Quatre semaines de stage en établissement sanitaire ou social, ou

Six semaines d'enseignement théorique ;

Trois semaines de stage en établissement sanitaire ou social.

Module 5 : Fonction de formation ;

Quatre semaines de stage en établissement de formation sanitaire ou social, ou

Six semaines d'enseignement théorique ;

Trois semaines de stage en établissement de formation sanitaire ou social.

Module 6 : Approfondissement des fonctions d'encadrement et de formation professionnels :

Cinq semaines d'enseignement théorique

Cinq semaines d'enseignement théorique réparties de la façon suivante :

- soit cinq semaines d'approfondissement du module 4 ;

- soit cinq semaines d'approfondissement du module 5 ;

- soit trois semaines d'approfondissement du module 4 et deux semaines d'approfondissement du module 2 ;

- soit trois semaines d'approfondissement du module 5 et deux semaines d'approfondissement du module 2 ;

Quatre semaines de stage soit en établissement sanitaire ou social, soit en établissement de formation, soit en structure de santé publique.

soit :

Enseignement théorique :

24 semaines ou 26 semaines

Stages :

15 semaines ou 13 semaines

Travail personnel, de recherche et de documentation :

2 semaines 2 semaines

Congés :

1 semaine 1 semaine

Total :

42 semaines 42 semaines

Formation théorique (Article Annexe I)

Module 1. (Article Annexe I)

Annexe Initiation à la fonction de cadre

(90 heures)

Objectifs

Définir et comprendre en début de formation le rôle et la place de l'encadrement dans l'environnement en tenant compte des aspects psychologiques, sociologiques, économiques, législatifs et réglementaires. Identifier le rôle et les missions du cadre et découvrir les modes de management utilisés notamment dans les institutions sanitaires et sociales et les entreprises. Développer ses aptitudes à communiquer efficacement. Appréhender les différentes phases du processus permettant d'intégrer la dimension éthique dans la prise de décision. Adapter et enrichir son projet professionnel.

I. - Notions de psychologie :

L'histoire, les grands courants, théories, concepts et principes fondamentaux ;

La psychologie des groupes et des individus ;

La psychologie dans le travail.

II. - Notions de sociologie :

L'histoire, les grands courants, théories, concepts et principes fondamentaux ;

La sociologie des groupes et des organisations ;

La sociologie du travail.

III. - Notions de communication :

L'histoire, les grands courants, théories, concepts et principes fondamentaux ;

Les outils de la communication ;

Les outils et la gestion de l'information.

IV. - Notions générales d'économie et de finances publiques :

Les concepts et notions de base de l'économie ;

Les agents économiques et la comptabilité nationale ;

Les instruments de la politique économique ;

Les finances publiques.

V. - Notions générales de droit :

Les sources du droit ;

Le droit constitutionnel et le droit administratif ;

Le droit civil et le droit du travail ;

Le droit communautaire ;

Les responsabilités juridiques.

VI. - La fonction de cadre :

L'histoire et l'évolution de la fonction ;

Le cadre et la fonction d'encadrement ;

Les missions, fonctions et rôles de l'encadrement.

Module 2. (Article Annexe I)

Annexe I Santé publique

(90 heures)

Objectifs

Acquérir à partir de son domaine professionnel une approche interprofessionnelle et pluridisciplinaire des problèmes de santé. Etre capable de concevoir, élaborer, mettre en œuvre et évaluer des démarches et projets de santé publique. Appréhender l'organisation du secteur sanitaire et social.

I. - Données générales :

a) Les concepts et principes de santé publique :

- définitions et représentations sociales ;
- identification des besoins de santé ;
- santé des populations.

b) Les démarches de santé publique :

- prévention, promotion et éducation pour la santé ;
- hygiène de l'environnement ;
- soins de santé primaires et communautaires.

c) Les indicateurs de santé publique :

- données démographiques et épidémiologiques ;
- codification et nomenclature des activités ;
- évaluations des prestations.

d) Les grands problèmes actuels de santé publique.

II. - La politique de santé publique et ses moyens :

a) La protection sociale et la solidarité :

- risques et régimes ;
- structures de recouvrement et de prestations ;
- aide sociale et action sociale.

b) Les organismes de santé publique.

c) L'organisation sanitaire et sociale :

- structures de l'Etat et structures territoriales ;
- institutions sanitaires et sociales ;
- exercice libéral.

d) L'évaluation des politiques de santé publique.

Module 3. (Article Annexe I)

Annexe I Analyse des pratiques et initiation à la recherche

(90 heures)

Objectifs

Appréhender la démarche professionnelle au travers de ses pratiques et savoirs. Appréhender les concepts de recherche et maîtriser les méthodologies et outils de la recherche. Etre capable de réaliser une démarche de recherche appliquée au domaine professionnel. Etre capable de conduire l'analyse d'une situation de travail à l'aide de cadres conceptuels préétablis. Etre capable de conduire l'analyse critique d'une publication.

I. - Définition et références théoriques :

- l'épistémologie ;
- les objets et champs de l'analyse des pratiques ;
- les types et niveaux de recherches.

II. - Méthodologie d'analyse des pratiques :

- les démarches cliniques ;
- la dimension culturelle des pratiques ;
- les modes de transmission des savoirs ;
- l'analyse méthodologique des pratiques.

III. - Méthodologie de la recherche :

- l'investigation et la documentation ;
- l'analyse et la problématique ;
- l'élaboration et la validation d'hypothèses ;
- l'échantillonnage, le groupe test et l'expérimentation ;
- l'analyse et l'exploitation des résultats.

IV. - Outils d'analyse des pratiques et de la recherche :

- les enquêtes, les études de cas ;
- les outils d'information : banque de données, publications ;
- les outils de recueil : questionnaires, interviews, entretiens, sondages ;

- les outils de traitement : analyse de contenu, statistiques.
- V. - Bases théoriques et cliniques de l'analyse des pratiques professionnelles et de la recherche appliquée :
 - les techniques et technologies professionnelles ;
 - les domaines, disciplines et champs professionnels.
- VI. - Analyse des pratiques, recherche et éthique :
 - la législation et la réglementation ;
 - le Conseil national d'éthique, la Commission nationale informatique et liberté.

Module 4. (Article Annexe I)

Annexe I Fonction d'encadrement

(150 ou 180 heures)

Objectifs

Déterminer la place et le rôle du cadre dans l'institution sanitaire ou sociale. Organiser, animer et coordonner le travail d'équipe. Favoriser la motivation et encourager les projets professionnels. Anticiper les évolutions de son environnement immédiat au plan technique, humain, juridique, économique. Programmer et coordonner les activités de sa filière professionnelle en fonction des objectifs et des ressources. Evaluer la qualité des prestations en relation avec les besoins des usagers.

I. - Le cadre législatif et réglementaire du secteur sanitaire et social :

L'histoire des institutions et les références législatives ;

La fonction publique hospitalière, les conventions collectives du secteur sanitaire et social ;

Le droit syndical et les instances de représentation des personnels ;

Les règles d'exercice des professions de santé.

II. - Le management :

a) L'histoire, les grands courants, théories, concepts et principes fondamentaux.

b) Les démarches, méthodes et modèles :

- analyse stratégique et conduite de projet ;

- animation d'équipe, négociation et décision, gestion des conflits, résolution de problèmes ;

- gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, évaluation et notation ;

- autorité et pouvoir, délégation et contrôle.

III. - L'organisation et les conditions de travail :

a) Les structures et leur fonctionnement :

- secteurs et services et leurs relations ;

- coopérations avec les instituts de formation.

b) L'organisation et l'amélioration des conditions de travail :

- organisation du travail dans les différents secteurs d'activité ;

- analyse des charges physiques, psychiques et mentales ;

- ergonomie.

c) L'hygiène et la sécurité :

- prévention des risques professionnels ;

- sécurité des locaux et installations ;

- comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et comité de lutte contre les infections nosocomiales.

IV. - L'organisation et l'évaluation des activités professionnelles :

a) Les procédures et les protocoles d'activités professionnelles ;

b) La planification et l'organisation des activités professionnelles ;

c) La démarche d'assurance qualité et l'évaluation qualitative et quantitative des prestations professionnelles.

V. - L'usager et les structures de soins :

a) Les droits des patients ;

b) Les relations avec les patients, les familles, les réseaux de soins ;

c) La prévention des risques iatrogènes ;

d) Le secret médical, le secret professionnel et l'éthique.

VI. - La gestion économique et financière :

a) Le financement et le budget des établissements :

- ressources, tutelles et procédures ;

- comptabilité hospitalière, budgets de service.

b) La gestion économique :

- équipements, locaux ;

- stocks, consommables et petit matériel.

c) Les outils de gestion et de contrôle :

- centres de responsabilité ;

- tableaux de bord, outils de gestion médicalisée ;

- informatique, archivage des informations.

Module 5. (Article Annexe I)

Annexe I Fonction de formation

(150 ou 180 heures)

Objectifs

Maîtriser les méthodes et les techniques pédagogiques. Identifier les besoins en formation des étudiants et du personnel, mettre en œuvre les actions de formation nécessaires. Participer à la formation des étudiants et du personnel. Organiser les conditions de réussite de la formation. Evaluer les résultats. Acquérir les outils de gestion financière et matérielle des actions de formation.

I. - Le cadre législatif et réglementaire de la formation :

L'histoire des institutions et les références législatives ;

La réglementation dans la fonction publique hospitalière et dans le secteur sanitaire et social privé.

II. - La pédagogie :

a) L'histoire, les grands courants, théories, concepts et principes fondamentaux.

b) Les démarches, méthodes et modèles :

- projets, stratégies et modalités pédagogiques ;

- contenus et référentiels de formation ;

- méthodes et méthodologie d'évaluation ;

- exposé, analyse et synthèse, commentaire ;

- travaux de groupe, travaux dirigés.

c) Les outils et supports pédagogiques :

- fonds et recherche documentaires ;

- aides et supports audiovisuels et informatiques.

d) Les facteurs de mise en œuvre de la formation :

- potentialités, aptitudes et capacités ;

- relation formateur - étudiants, besoins et motivations ;

- rôle du formateur, pédagogie adaptée à l'adulte.

III. - L'organisation et les dispositifs de formation :

a) Les formations initiales et continues du secteur sanitaire et social :

- formations initiales : conditions d'accès, programmes, diplômes et certificats ;

- formations continues : typologie des actions, conditions d'accès.

b) Les structures et le fonctionnement des établissements de formation :

- écoles et instituts de formations initiales ;

- organismes et centres de formation continue ;

- relations avec les tutelles, les établissements.

IV. - L'organisation et l'évaluation des systèmes pédagogiques :

a) Les procédures et protocoles de l'apprentissage professionnel initial et continu ;

b) La planification et l'organisation de la formation professionnelle initiale et continue ;

c) La démarche de certification et l'évaluation qualitative et quantitative de la formation professionnelle initiale et continue.

V. - L'étudiant et la formation :

a) Les droits des personnes en formation initiale et continue ;

b) Les relations avec l'institut de formation, le lieu de stage et les patients.

VI. - La gestion de la formation :

a) La gestion et le financement des écoles et instituts de formation initiale ;

b) La gestion et le financement de la formation continue ;

c) La gestion des locaux, équipements et outils pédagogiques.

Module 6. (Article Annexe I)

Annexe I Approfondissement des fonctions d'encadrement et de formation professionnels

(150 heures)

Ce module doit obligatoirement être effectué en fin de formation.

Objectifs

Approfondir les connaissances acquises au cours de la formation. Perfectionner les pratiques de la fonction que l'étudiant souhaite exercer, à partir de sa famille professionnelle d'origine. Actualiser les connaissances et analyser l'impact des évolutions techniques et fondamentales intervenues dans le domaine de sa filière professionnelle.

En fonction du choix du candidat, ce module sera axé sur la fonction de formation ou sur la fonction d'encadrement, avec ou sans complément en santé publique. A cet effet, les thèmes du programme des modules 1, 2, 3, 4, et 5 peuvent être partiellement répartis au sein du module 6 dans le cadre du projet pédagogique de l'institut et doivent être enrichis, selon le choix du type d'approfondissement effectué par le candidat, des thèmes suivants :

Approfondissement de la fonction d'encadrement :

- analyse et actualisation des récentes évolutions et connaissances scientifiques appliquées aux filières professionnelles ;

- analyse des pratiques appliquées aux filières professionnelles ;
- démarches d'organisation du travail appliquées aux filières professionnelles ;
- responsabilités et particularités des cadres gestionnaires ;
- analyse et perspectives d'évolution des métiers ;
- coopérations et interactions des métiers ;
- législation et réglementation européenne de l'exercice des professions ;
- éthique et déontologie professionnelles.

Approfondissement de la fonction de formation :

- analyse et actualisation des récentes évolutions et connaissances scientifiques appliquées aux filières professionnelles ;
- analyse des pratiques pédagogiques appliquées aux filières professionnelles ;
- démarches de conception pédagogique appliquées aux filières professionnelles ;
- responsabilités et particularités des cadres formateurs ;
- analyse et perspectives d'évolution des formations ;
- coopérations et interactions des formations ;
- législation et réglementation européenne de la formation des professions ;
- éthique et déontologie professionnelles.

Approfondissement du module Santé publique :

- analyse des pratiques de santé publique appliquées aux filières professionnelles ;
- démarches de conception d'un programme appliqué aux filières professionnelles ;
- responsabilités et particularités des cadres de santé publique ;
- législation et réglementation européenne de santé publique ;
- références et programmes prioritaires européens et internationaux.

STAGES

D'une durée totale de 13 ou 15 semaines, soit 130 ou 150 demi-journées, selon le projet pédagogique de l'institut, ils peuvent être effectués en continu ou en discontinu et doivent être organisés en cohérence avec les enseignements théoriques. La planification, les modalités et la nature des stages sont déterminées dans le cadre du projet pédagogique de l'institut et selon les objectifs de formation qui sont essentiellement centrés sur l'exercice de la fonction de cadre.

Les stages peuvent avoir lieu en France ou à l'étranger. L'institut s'assure de leur valeur pédagogique.

Evaluation. (Article Annexe II)

Annexe I Modifié par Arrêté du 20 août 2008 - art. 2

MODULE :

Module 1

Initiation à la fonction de cadre.

TYPE D'EVALUATION :

Une épreuve écrite d'analyse et de synthèse.

Une argumentation orale d'un travail écrit élaboré à partir d'une problématique liée au stage.

NOTATION :

Chaque épreuve donne lieu à une note sur 20. Le module est validé si la moyenne des deux notes obtenues par le candidat est égale ou supérieure à 10 sur 20.

MODULE :

Module 2

Santé publique.

TYPE D'EVALUATION :

Une épreuve écrite ou orale d'analyse et de synthèse.

NOTATION :

L'épreuve donne lieu à une note sur 20. Le module est validé si la note obtenue par le candidat est égale ou supérieure à 10 sur 20.

MODULE :

Module 4

Fonction d'encadrement.

TYPE D'EVALUATION :

Une épreuve écrite d'analyse et de synthèse.

Une argumentation orale d'un travail écrit élaboré à partir d'une problématique liée au stage.

NOTATION :

Chaque épreuve donne lieu à une note sur 20. Le module est validé si la moyenne des deux notes obtenues par le candidat est égale ou supérieure à 10 sur 20.

MODULE :

Module 5

Fonction de formation.

TYPE D'EVALUATION :

Une épreuve écrite d'analyse et de synthèse.

Une argumentation orale d'un travail écrit élaboré à partir d'une problématique liée au stage.

NOTATION :

Chaque épreuve donne lieu à une note sur 20. Le module est validé si la moyenne des deux notes obtenues par le candidat est égale ou supérieure à 10 sur 20.

MODULE :

Module 3 et module 6

Analyse des pratiques et initiation à la recherche, et

Approfondissement des fonctions d'encadrement et de formation professionnels.

TYPE D'EVALUATION :

Mémoire individuel donnant lieu à soutenance.

NOTATION :

Le mémoire donne lieu à une note sur 20. Les deux modules sont validés si la note obtenue par le candidat est égale ou supérieure à 10 sur 20.

Les évaluations des modules 1, 2, 4 et 5 doivent permettre d'apprécier la maîtrise des connaissances théoriques et pratiques acquises.

Les travaux réalisés à cet effet doivent mettre en évidence les capacités de l'étudiant à conceptualiser, analyser, synthétiser et prévoir le transfert de ses savoirs, savoir-faire, savoir être et savoir devenir à une pratique de responsable d'encadrement ou de responsable de formation.

Les modalités de validation des modules 4 et 6 prévues à l'article 12-1 sont ainsi définies :

a) Pour le module 4 spécifiquement : une épreuve écrite d'analyse et de synthèse relative à une situation professionnelle de cadre.

Cette épreuve donne lieu à une notation sur 20 points.

L'épreuve est validée si la note obtenue par le candidat est égale ou supérieure à 10 sur 20.

En cas d'échec, l'épreuve est repassée sans nécessité de suivre un nouveau cycle d'enseignement du module 4.

La récurrence de l'échec entraîne le redoublement du module suivi d'une nouvelle présentation à l'épreuve.

b) Pour les modules 4 et 6 conjointement : une argumentation orale d'un travail écrit élaboré à partir d'une problématique liée à une situation professionnelle de cadre vécue en stage.

Cette épreuve donne lieu à une notation sur 20 points.

L'épreuve est validée si la note obtenue par le candidat est égale ou supérieure à 10 sur 20, ce qui entraîne la validation du module 6.

En cas d'échec, l'épreuve est repassée sans nécessité de suivre un nouveau cycle d'enseignement des modules 4 et 6.

La récurrence de l'échec entraîne le redoublement du module 6 suivi d'une nouvelle présentation à l'épreuve.

La validation du module 4 nécessite de valider successivement les épreuves d'évaluation prévues aux a et b.

Le ministre de la santé publique et de l'assurance maladie, ELISABETH HUBERT Le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'insertion professionnelle, FRANCOIS BAYROU Le secrétaire d'Etat à l'enseignement supérieur, JEAN DE BOISHUE

Bilan fin de formation 2022-2023

Nom de l'étudiant :

Filière et métier d'origine :

Vous terminez votre formation de cadre de santé. L'équipe pédagogique vous propose de porter un regard sur votre processus de professionnalisation visé par notre projet pédagogique pour en faire le bilan.

L'IFCS du CHU de Montpellier s'est engagé dans une évaluation de l'impact de la formation sur la mise en œuvre des compétences dans le travail de cadre de santé, en service de soins ou en institut de formation.

Ce dispositif a pour finalité le réajustement permanent du projet pédagogique de l'IFCS pour une meilleure adaptation aux réalités de travail et aux besoins des cadres de santé tant en formation initiale qu'en formation tout au long de la vie.

Les lieux de développement professionnel :

En quoi les LDP vous ont-ils permis d'identifier des ressources en vue d'exercer le métier de cadre de santé?

Avez-vous pu avoir accès aux situations de travail ?

Ces rencontres vous ont-elles permis de comprendre les multiples dimensions du travail ?

En quoi les ateliers organisés à l'IFCS vous ont-ils aidé à progresser dans les différents travaux demandés ?

Qu'est-ce qui a été aidant pour vous dans ce dispositif ?

Qu'est-ce qui vous a posé problème ?

Avez-vous des suggestions à apporter ?

Témoignage :

Les séances d'analyse des pratiques professionnelles

En quoi les séances d'analyse des pratiques professionnelles vous ont-elles permis de :

-développer des capacités d'analyse ?

-de produire des savoirs collectifs ?

Pensez-vous réinvestir l'analyse de pratiques professionnelles ? et si oui comment ?

Que vous a apporté la séance d'APP inter-instituts de formation ?

Témoignage :

L'accompagnement individualisé : Entretiens planifiés et entretiens informels

En quoi l'accompagnement individualisé vous a-t-il permis de progresser dans votre formation ?

Les stages

En quoi les stages vous ont-ils permis d'appréhender les situations de travail et de vous projeter dans la fonction de cadre de santé ?

- Le stage hors secteur sanitaire :
- Le stage fonction de formation :
- Le stage fonction d'encadrement :
- Le stage d'approfondissement :

Qu'est-ce qui vous a été utile ?
Qu'est qui vous a posé problème ?
Avez-vous des suggestions ?

Plan d'action santé au travail IFCS

La thématique santé au travail évolue au carrefour d'enjeux sociaux, managériaux, juridiques, éthiques et économiques. Décliné comme tel, le dispositif pédagogique mis en œuvre tout au long de l'année par l'IFCS, vous a-t-il permis :

- De développer des compétences pour analyser les situations complexes liées au travail et préserver la santé de vos collaborateurs ?
- D'identifier et repérer les personnes ressources pour vous aider à mettre en œuvre un management adapté ?
- De développer des actions de prévention sur les risques professionnels ?

Guidance des directeurs de mémoire

EVALUATION

Pouvez-vous donner votre avis sur votre guidance afin d'améliorer le dispositif d'accompagnement ?

Nom de l'étudiant	Nom du directeur de mémoire

- 1) L'accompagnement vous a-t-il permis :
- * d'approfondir vos réflexions personnelles,
 - * de répondre à vos attentes ?

Explicititez votre point de vue

- 2) Qu'est-ce qui a été :
- * facilitant
 - * bloquant
- } Pour la réalisation de ce travail ?

3) Suggestions

Concernant les contenus des cours et les intervenants :

Pensez-vous avoir pu bénéficier du contenu que vous pensiez trouver ?

Avez-vous à ce stade des approfondissements souhaités au regard des propositions faites ?

Comment évaluez-vous globalement la formation ?

Quelle note globale attribuez-vous à la formation ? (0 : pas du tout satisfaisant à 10 : très satisfaisant) :

L'équipe pédagogique est soucieuse de proposer un accompagnement en phase avec les besoins des professionnels qui exercent des métiers d'encadrement et de formateur.

En vue d'apporter une réponse la plus adaptée, pouvez-vous nous préciser vos attentes post formation ?

Nous vous remercions d'avoir pris le temps de répondre à ce questionnaire.

Dans le cadre de l'amélioration continue de la formation, nous vous proposerons un questionnaire 6 mois après votre prise de poste. Merci d'indiquer l'adresse mail à laquelle vous serez joignable :

ANNEXE 3 - Répertoire national des certifications professionnelles. Diplôme de cadre de santé RNCP 34818

Nomenclature du niveau de qualification : Niveau 6

Code NSF : 331 : Santé

Formacode : 43435 : encadrement santé

CERTIFICATEUR

NOM LEGAL	Site internet
Ministère chargé de la santé	https://solidarites-sante.gouv.fr

RESUME DE LA CERTIFICATION

Objectifs et contexte de la certification :

La formation est dispensée par les seuls IFCS agréés à cet effet qui, par ailleurs, sont habilités à participer à des missions de formation continue et d'adaptation à l'emploi de l'encadrement, de recherche et de conseil. Pour accéder à la formation de cadre de santé, il est obligatoire d'être titulaire d'un diplôme de professionnel de santé et de justifier d'une expérience d'au moins quatre ans à temps plein dans l'exercice de ce métier. Par ailleurs, certains IFCS proposent le suivi d'un double cursus avec l'obtention d'un master 2 en collaboration avec une université.

Les cadres de santé jouent un rôle essentiel pour répondre aux enjeux majeurs auxquels sont confrontés les établissements de santé et les instituts de formation en santé, dans un contexte de complexité croissante, caractérisé notamment par les exigences accrues de qualité et de sécurité des soins, l'évolution de la demande des patients, la recherche de l'efficacité et l'évolution des organisations internes, la nécessité de coordonner des parcours patients, l'attente des équipes en termes de management et l'évolution des formations et des diplômes.

Activités visées :

Les métiers de cadre de santé recouvrent principalement le métier de responsable de secteur d'activités de soin et le métier de formateur de professionnels de santé. Ces métiers peuvent se décliner dans des environnements, des organisations et des périmètres diversifiés et s'exercer à différents niveaux de responsabilité. Le référentiel du diplômé cible prioritairement les activités et les compétences de ces deux métiers. En effet, on accède aux fonctions de chargé de projet, de coordonnateur d'équipes pédagogiques ou de cadre paramédical de pôle, le plus souvent après une première expérience en tant qu'encadrant de proximité ou formateur.

Le périmètre d'activité du cadre de santé responsable de secteur d'activités de soin peut être variable, en fonction de la filière de prise en charge, de la discipline, du territoire géographique ou du champ de responsabilité. Il organise l'activité de soin et de prestations associées, manage (ou encadre et anime) l'équipe et coordonne les moyens d'un service de soins, médico-technique ou de rééducation, en veillant à l'efficacité et à la qualité des prestations.

Le cadre de santé formateur de professionnels de santé exerce son métier en institut de formation. Il forme des professionnels paramédicaux, conçoit et organise les conditions de leurs apprentissages en formation initiale, en veillant à l'efficacité et la qualité des prestations. Il organise et réalise des actions de formation continue dans des domaines liés aux soins, à la santé, à la pédagogie et au management.

Compétences attestées :

Eléments élaborés à partir de l'arrêté du 18 août 1995 modifié relatif au diplôme de cadre de santé

Pour le cadre de santé responsable de secteur d'activité de soin :

- **Prévoir les activités et les moyens nécessaires pour un secteur d'activités de soin**
- **Organiser et coordonner les activités du secteur d'activités de soin**
- **Manager des équipes pluri professionnelles dans un secteur d'activités de soin**
- **Manager les compétences individuelles et collectives d'une équipe pluri professionnelle**
- **Contrôler et évaluer les activités**
- **Conduire une démarche qualité gestion des risques**
- **Conduire un projet, des travaux d'étude et de recherche**
- **Communiquer, transmettre les informations et rendre compte**

Pour le cadre de santé formateur de professionnels de santé :

- **Concevoir et organiser un dispositif de formation dans le domaine de la santé et des soins**
- **Organiser et coordonner les parcours de formation en alternance dans le domaine de la santé et des soins**
- **Concevoir et animer des actions de formation initiale et continue dans le domaine de la santé et des soins**
- **Accompagner les personnes dans leur parcours de formation dans le domaine de la santé et des soins**
- **Evaluer les connaissances et les compétences des personnes en formation dans le domaine de la santé et des soins**
- **Evaluer la qualité des prestations et s'inscrire dans une démarche qualité**
- **Conduire un projet, des travaux d'étude et de recherche**
- **Communiquer, transmettre les informations et rendre compte**

Modalités d'évaluation :

Les modalités d'évaluation consistent en des épreuves écrites ou orales d'analyse et de synthèse, des argumentations orales de travaux écrits à partir de problématique rencontrée en stage, mémoire individuel avec soutenance.

BLOCS DE COMPETENCES

RNCP	
N° et Intitulé du bloc	Liste des compétences
<p>RNCP34818BC01</p> <p>Planification, organisation et coordination de la production efficiente de soins au sein d'un secteur d'activités accueillant des usagers bénéficiaires de la mise en œuvre d'un projet de soins personnalisé pluridisciplinaire, en cohérence avec le projet de soins institutionnel</p>	<p>Prévoir les activités et les moyens nécessaires pour un secteur d'activités de soin</p> <p>Organiser et coordonner les activités du secteur d'activités de soin</p> <p>Manager des équipes pluri professionnelles dans un secteur d'activités de soin</p>
<p>RNCP34818BC02</p> <p>Conception, organisation et mise en œuvre de dispositifs de formation initiale et continue dans le secteur de la santé et des soins paramédicaux, en cohérence avec le projet pédagogique institutionnel</p>	<p>Concevoir et organiser un dispositif de formation dans le domaine de la santé et des soins</p> <p>Organiser et coordonner les parcours de formation en alternance dans le domaine de la santé et des soins</p> <p>Concevoir et animer des actions de formation initiale et continue dans le domaine de la santé et des soins</p>
<p>RNCP34818BC03</p> <p>Management et accompagnement des compétences individuelles et collectives au sein d'une équipe pluri-professionnelle ou dans le cadre d'un parcours de professionnalisation</p>	<p>Manager les compétences individuelles et collectives d'une équipe pluri-professionnelle</p> <p>Accompagner les personnes dans leur parcours de formation dans le domaine de la santé et des soins</p>
<p>RNCP34818BC04</p> <p>Contrôle et évaluation de la qualité et de la sécurité de la production de soins ou des connaissances et des compétences professionnelles acquises en apprentissage</p>	<p>Evaluer les connaissances et les compétences des personnes en formation dans le domaine de la santé et des soins</p> <p>Evaluer la qualité des prestations et s'inscrire dans une démarche qualité</p> <p>Contrôler et évaluer les activités Conduire une démarche qualité et de gestion des risques</p>
<p>RNCP34818BC05</p> <p>Communication au sein d'une équipe encadrante, gestion de projet et production de connaissances</p>	<p>Communiquer, transmettre les informations et rendre compte</p> <p>Conduire un projet, des travaux d'étude et de recherche</p>

Le diplôme de cadre de santé s'obtient par la validation en formation théorique et pratique des six modules de formation.

SECTEUR D'ACTIVITE ET TYPE D'EMPLOI

Secteurs d'activités :

Le cadre de santé responsable de secteur d'activités de soin peut exercer son métier en établissement de santé public ou privé, sanitaire ou médico-social, ainsi qu'en réseau de soins, en secteur d'activité extrahospitalier, ces structures pouvant être de différentes tailles. La cadre de santé formateur de professionnels de santé exerce son métier en institut de formation.

Types d'emploi accessibles :

Cadre de santé (responsable d'activités de soin, formateur de professionnel, chargé de projet, coordonnateur d'équipes pédagogiques ou cadre paramédical de pôle).

Codes ROME :

K2111 – Formation professionnelle

J1502- Coordination de services médicaux ou paramédicaux

IFCS 1146 avenue du Père soulds 34295 Montpellier cedex 5 – Tel: 04 67 33 88 70/74
Site : www.chu-montpellier.fr/fr/ifcs/ - e-mail : cfph-ifcs-sec@chu-montpellier.fr