

**Positionnement à l'entrée en formation
DES ELEVES DIRECTEURS, DIRECTRICES DES SOINS
Promotion 2021**



Nom :

Prénom :

Sommaire

Préambule	3
Qu'est-ce que le positionnement ?	3
Quel outil pour quel positionnement ?	3
Objectifs du positionnement.....	4
Présentation des supports au positionnement.....	5
Le référentiel d'activités et le référentiel de compétences	5
Un accompagnement dans la démarche de positionnement.....	5
Document de synthèse.....	5
Présentation du référentiel d'activités directeur des soins : analyse en lien avec mon parcours	6
Parcours de stage.....	12
Blocs de compétences	13
Références des textes réglementaires	17
Annexe : Fiche de synthèse de l'entretien	19

Qu'est-ce que le positionnement ?

Le positionnement vise à faire le bilan des connaissances et des compétences pour construire et affiner un itinéraire personnel de formation.

Il s'agit donc d'une évaluation qui se situe à l'entrée en formation et qui a pour objectif d'introduire des données objectives qui permettent à l'élève de se situer dans une perspective.

Quel outil pour quel positionnement ?

Le positionnement à l'entrée en formation prend appui sur un référentiel de positionnement constitué :

- Du référentiel d'activités professionnelles du Directeur des Soins, Directrice des Soins
- Du référentiel de compétences du Directeur des Soins, Directrice des Soins
- D'une grille d'auto-positionnement qui permet à l'élève directeur, directrice des soins stagiaire de réfléchir sur son niveau de maîtrise des activités
- D'une grille permettant de noter les situations apprenantes significatives en stage à des fins d'analyse pour les ateliers collectifs ou travail d'auto-évaluation au regard de l'acquisition des compétences
- Des fiches de synthèse de chaque entretien de formation permettant de tracer le travail réalisé avec le tuteur.

Objectifs du positionnement

Le positionnement vise deux objectifs principaux :

- L'un est tourné vers l'individu

Le positionnement rend visible les acquis et les points à améliorer de l'élève directeur, directrice des soins. Il, elle acquiert ainsi une vision rétrospective et prospective sur ses connaissances et compétences dans le cadre de ses fonctions. En fonction de son positionnement, l'élève pourra cibler certains objectifs de formation et ainsi être auteur dans l'élaboration de son parcours de formation. Il disposera également d'éléments de réflexion pour définir les orientations spécifiques de son projet de stage.

- L'autre est orienté vers l'Ecole

L'ensemble des données permet de disposer d'une cartographie des acquis de l'ensemble des élèves directeurs, directrice des soins à l'Ecole et ainsi de réajuster les objectifs de formation et les contenus en fonction du profil de la promotion.

Présentation des supports au positionnement

1) Le référentiel d'activités et le référentiel de compétences

Dans le cadre de la réingénierie de la formation DS¹, le référentiel d'activités a été revisité et réactualisé permettant ainsi d'identifier 4 blocs de compétences métier et un bloc transversal centré sur l'acquisition de connaissances dans le champ de la santé publique.

Ces nouveaux référentiels sont aujourd'hui des points de repères pour les élèves afin de construire leur parcours de formation en prenant appui sur leurs acquis expérimentiels.

La notion de compétence possède deux dimensions :

Une dimension interne qui s'intéresse à la manière dont le professionnel organise son activité pour agir efficacement.

Une dimension externe qui porte sur la reconnaissance sociale du résultat obtenu et de la manière de l'obtenir.

D'une manière générale, la compétence combine et articule les capacités propres du professionnel, des ressources tirées de l'environnement, des savoirs académiques et des savoirs liés à l'action, des modes de diagnostic de la situation de travail et des méthodes d'intervention.

2) Un accompagnement dans la démarche de positionnement

Chaque EDS est accompagné.e dans sa démarche de positionnement par un directeur, directrice des soins formé.e et expérimenté.e au tutorat de positionnement.

Cet accompagnement comprend 3 entretiens :

Un entretien en début de formation : Prise de contact et présentation du parcours de formation

Un entretien à mi – formation : Le point sur les compétences acquises en perspective de la recherche d'affectation

Un entretien en fin de formation : La prise de fonction et bilan de la formation

3) Document de synthèse

Chaque entretien fait l'objet d'un temps de travail personnel.

Pour le premier entretien :

- Compléter le référentiel de positionnement en début de formation
- Préparer votre présentation pour le tuteur ou tutrice de positionnement
- Remplir la fiche de synthèse et l'adresser par messagerie à votre tuteur de positionnement pour approbation. Après approbation, le tuteur, tutrice vous la retournera en mettant Nelly en copie.

Pour le deuxième entretien :

- Préparer votre présentation pour le tuteur, tutrice de positionnement : le point votre parcours de formation et votre projet professionnel
- Remplir la fiche de synthèse et l'adresser par messagerie à votre tuteur, tutrice de positionnement pour approbation. Après approbation, le tuteur, tutrice vous la retournera en mettant Nelly en copie.

Pour le troisième entretien :

- Préparer votre présentation : le bilan de votre formation
- Remplir la fiche de synthèse et l'adresser par messagerie à votre tuteur, tutrice de positionnement pour approbation. Après approbation, le tuteur, tutrice vous la retournera en mettant Nelly en copie.

¹ Directeur des soins, directrice des soins

**PRESENTATION DU REFERENTIEL
D'ACTIVITES DIRECTEUR DES SOINS :
ANALYSE EN LIEN AVEC MON PARCOURS**

CLASSE 1 : Pilotage stratégique

Activités	Positionnement		
	Jamais fait	Je pense maîtriser	J'ai besoin d'approfondir
Co-concevoir, co-piloter et mettre en œuvre le projet d'établissement			
Concevoir et organiser une politique de soins pour l'établissement et/ou à l'échelon du GHT			
Piloter un institut ou regroupement d'instituts en formation para médicale			
Analyser les données de santé publique et les données liées à l'activité de soins du territoire et de l'établissement et les données liées aux facteurs d'évolution de l'environnement et de la demande de la population			
Conduire des études d'aide à la décision à partir des données d'activités, de coût et de ressources (charge de travail, charge en soins, besoins qualitatifs et quantitatifs en ressources humaines, données médico économiques...)			
Conduire des analyses prospectives en lien avec les attentes et les besoins des patients, étudiants et professionnels de santé			
Etablir des diagnostics de situations argumentés dans le domaine des activités de soins, d'enseignement et de recherche paramédical			
Recueillir et analyser les informations en lien avec la démarche qualité (évaluation à partir des processus qualité, satisfaction des patients, résidents, étudiants...), en lien avec la prévention et gestion des risques			
Proposer des axes d'amélioration de la qualité des SIRMT dans les différents pôles cliniques			
Eclairer la définition et les objectifs des pôles d'activité dans le domaine de la politique des SIRMT			
Mettre en place un dispositif de veille professionnelle, stratégique et scientifique dans les champs des SIRMT			
Promouvoir la conduite et le suivi de projets de partenariats et ou de coopération inter établissements, inter professionnels			
Implanter une activité de recherche paramédicale au sein de l'établissement de santé et/ou de formation			
Développer et coordonner des projets de recherche avec des acteurs internes et externes			
Identifier, instituer, promouvoir des partenariats publics et privés au service des projets de recherche			
Manager l'équipe de directeurs des soins, les équipes de cadres et cadres supérieurs de santé de l'établissement			
Définir l'organigramme et le fonctionnement de la direction des soins ainsi que l'élaboration d'un rapport d'activités de la Direction des Soins			
Présider et animer la CSIRMT			
Animer l'ICOGI et présider les sections compétences aux traitements des situations des élèves et étudiants			
Concevoir un projet de management de l'encadrement intégré à la politique DRH de la structure			

CLASSE 2 : Gestion des ressources humaines

Activités	Positionnement		
	Jamais fait	Je pense maîtriser	J'ai besoin d'approfondir
Co-construire les décisions dans le cadre du Directoire dont le DS est membre			
Co-animer, Organiser le dispositif de communication collective de l'encadrement SIRMT de la structure et du GHT avec les pôles cliniques, la cellule qualité			
Organiser le dispositif de communication collective de l'encadrement SIRMT de la structure et du GHT avec les pôles cliniques, la cellule qualité Promouvoir la qualité de vie au travail et l'amélioration des conditions de travail			
Co-construire et mettre en œuvre la stratégie GRH : politique de recrutement, politique de formation, démarche d'évaluation des compétences			
Argumenter un plan de développement des compétences et de fidélisation des personnels non médicaux			
Adapter les ressources en personnel non médical à l'activité et son évolution <ul style="list-style-type: none"> - Dimensionner les effectifs : quantitatifs, qualification, compétences entre les secteurs d'activités (pôle, filières, sites...) - Négocier la demande et la répartition des personnels non médicaux entre le pôles ou secteurs d'activités 			

CLASSE 3 : OPERATIONNALISATION DES PROCESSUS DE PRODUCTION DE SOINS

Activités	Positionnement		
	Jamais fait	Je pense maîtriser	J'ai besoin d'approfondir
Construire une vision prospective au regard des évolutions sociétales, technologiques, économiques, éthiques dans les champs de la santé publique et des soins infirmiers, médico – techniques et de rééducation et de la formation			
Traduire les orientations stratégiques de l'établissement et/ou GHT dans le cadre du projet de soins et/ou dans le cadre du projet de formation			
Déterminer l'organisation permettant la coordination et la sécurisation des filières de soins			
Organiser la continuité de l'activité de soins			
Impulser et animer une dynamique de prise en charge médico-soignante structurée et partagée au sein du GHT			
Réaliser des diagnostics organisationnels et proposer des plans d'actions en matière de SIRMT et formation			
Elaborer et mettre en œuvre des projets de développement en lien avec le projet stratégique de la structure (réorganisation secteur d'activités, nouvelle activité ou dispositif de formation...)			
Elaborer plan de communication des projets			
Evaluer et/ou conduire l'évaluation de l'atteinte des objectifs du projet de soins, du projet d'Institut et des projets de développement mené			
Animer la démarche qualité et gestion des risques			
Orienter les choix des équipements et travaux plan d'équipement			
Réaliser des préconisations en lien avec la mise en œuvre de la politique de soins pour l'élaboration de l'EPRD			

CLASSE 4 : Pilotage stratégique et opérationnel de structures de formation

Activités	Positionnement		
	Jamais fait	Je pense maîtriser	J'ai besoin d'approfondir
Analyser le positionnement territorial de la structure de formation, des forces et faiblesses, taux d'occupation des filières de formation... Etablir des diagnostics en lien avec l'organisation et le fonctionnement des dispositifs de formation initiale ou continue			
Recueillir et analyser les besoins en formation des professionnels de santé et des étudiants et élèves			
Piloter et mettre en œuvre le projet stratégique de l'Institut ou regroupement en lien avec le conseil régional, l'ARS et l'université de rattachement			
Arrêter le dispositif de direction et de coordination des filières de formation à l'échelon de la structure de formation et/ou des Instituts du GHT			
Gérer les relations institutionnelles avec le conseil régional, le GCS-IFSI, l'université, l'établissement support dans le cadre de la convention tripartite			
Présider et/ou siéger aux instances institutionnelles : sections pédagogiques, commission d'attribution des crédits...			
Développer une politique de qualité de vie avec les étudiants et élèves en lien avec les professionnels des terrains et les équipes pédagogiques			
Définir l'organisation du dispositif de formation pour chacune des filières : sélection, enseignement en alternance, diplomation			
Construire le budget de l'institut			
Argumenter et négocier auprès du Conseil Régional la demande de financement dans le cadre du projet d'Institut : effectifs, qualifications et équipements			
Rechercher et négocier des financements publics et privés			
Conduire une politique de communication et mettre en œuvre un plan de communication externe			
Arrêter la politique d'amélioration de la qualité de la formation et la mettre en œuvre			
Développer les compétences des équipes pédagogiques, techniques et administratives aux évolutions de l'activité pédagogique			
Arrêter la politique d'amélioration de la qualité de la formation et la mettre en œuvre			
Implanter les actions en lien avec l'universitarisation au sein de sa région : processus de sélection, processus de diplomation, la mise en œuvre des enseignements...			
Proposer des méthodes de formation et des parcours de formation innovants pour les professionnels de santé			
Mettre en place un système de veille dans le domaine de la réglementation, de la formation professionnelle initiale et continue, de l'ingénierie et technologie en pédagogie			

CLASSE 5 : Maintien et développement des relations de coopération avec les acteurs professionnels et usagers

Activités	Positionnement		
	Jamais fait	Je pense maîtriser	J'ai besoin d'approfondir
Argumenter près des acteurs institutionnels et dans le cadre des instances des projets d'adaptations des organisations, de développement d'activités, de création innovantes dans le champ des SIRMT et dans le champ de la formation			
Permettre l'engagement des usagers dans la gestion des soins et dans la participation aux système de santé			
Favoriser les coopérations de longue durée avec la communauté médicale			
Proposer des actions dans le cadre du plan de communication interne et externe de l'établissement			
Représenter la direction de la structure dans les instances ou autres réunions			
Développer le travail en réseau : partenaires incontournable et obligatoires et les ressources formatives et informatives			
Créer des partenariats contractualisés pérennes et évolutifs entre les acteurs du territoire			
Assurer les relations avec les partenaires sociaux en lien avec la DRH			
Créer des réseaux d'échanges (communautés de pratiques...)			
Coordonner des travaux avec des institutions et des professionnels			
Organiser le réseaux d'acteurs : CR, collectivités territoriales, ARS, universités, pôle emploi, ordres professionnels, CH, associations , médecine libérale			

PARCOURS DE STAGE

Stage	Dates de stage	Objectifs prioritaires	PREVISIONNEL Lieu et type d'établissement	REALISE Lieu et type d'établissement Nom du maître de stage
1				
2				

Bloc de compétences N°1

PILOTAGE ET MANAGEMENT STRATEGIQUE

Développer une vision prospective dans les domaines des soins, de l'accompagnement, de l'enseignement et de la recherche paramédicale à partir d'un diagnostic territorial des besoins et attentes des usagers

Réaliser un diagnostic de positionnement de l'établissement dans son environnement concurrentiel et en matière de qualité et de sécurité des soins par rapport aux standards des professions soignantes

Concevoir et formuler une politique de soins d'accompagnement et/ou de formation au niveau de l'établissement, du service, du territoire dans le cadre de la définition de la stratégie et de l'élaboration du projet d'établissement ou de service

Accompagner le changement au sein des organisations dans une posture managériale socialement responsable (management participatif, leadership, gestion des RPS, auto-évaluation) par la promotion des projets portés par les équipes de soins

Evaluer le projet d'établissement ou de service par le développement d'outils de suivi (tableau de bord...) et développer la qualité des prestations en formulant des axes d'amélioration de la qualité dans les domaines des SIRMT, de l'accompagnement et/ou de la formation

Date	Situations observées ou activités réalisées	Analyse personnelle/acquisition de la compétence

Bloc de compétences 2

GESTION BUDGETAIRE, FINANCIERE ET MATERIELLE

Intégrer les données de gestion budgétaire et financière pluriannuelle dans le cadre de la mission déléguée au sein de l'établissement

Conseiller sur le maintien des ressources matérielles mises à disposition des équipes et à leur mise à niveau en fonction des évolutions technologiques et scientifiques.

Négocier le financement de l'Institut de Formation notamment sur le développement d'activités nouvelles

Date	Situations observées ou activités réalisées	Analyse personnelle/acquisition de la compétence

Bloc de compétences 3

MANAGEMENT ET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Co-construire et mettre en œuvre la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le cadre de l'activité de soins, d'accompagnement et de formation

Construire une politique de formation et de développement de la qualification dans un continuum formation initiale et continue dans le cadre du projet managérial de l'établissement notamment par le développement des compétences collectives

Assurer le management des ressources humaines au sein de la direction des soins et/ou du (des) Instituts de formation sur les plans qualitatifs et quantitatifs

Date	Situations observées ou activités réalisées	Analyse personnelle/acquisition de la compétence

Bloc de compétences 4

ORGANISATION DE LA PRODUCTION DE SOINS ET DE SERVICES

Optimiser l'organisation des processus de prise en charge des patients en établissement de santé par la coordination des activités paramédicales, médico techniques et de soins

Mettre en œuvre les stratégies de qualité, de prévention et de gestion des risques en impliquant tous les acteurs concernés dans le respect des règles d'éthique professionnelle et le contexte de législation du domaine de la santé du médicosocial et de la formation

Développer et stimuler une dynamique de coopération usagers-professionnels de santé, d'accompagnement, en déployant une politique porteuse de l'engagement des usagers dans la gestion des soins et dans la participation au système de santé et de formation

Donner du sens au projet d'établissement par une communication permettant de le traduire dans le quotidien des équipes.

Date	Situations observées ou activités réalisées	Analyse personnelle/acquisition de la compétence

Référence des textes réglementaires

- ☞ Décret n°2017-1373 du 20 septembre 2017 modifiant le décret n°2002-550 du 19 avril 2002, portant statut particulier du corps de directeur des soins de la fonction hospitalière
- ☞ Arrêté du 22 décembre 2010 modifiant l'arrêté du 4 juillet 2003 fixant les modalités du cycle de formation des élèves directeurs des soins de la fonction publique hospitalière

ANNEXE

Fiche de synthèse des entretiens

NOM :

Prénom :

Nom du tuteur ou tutrice :

Date de l'entretien :

<p align="center">Synthèse de l'entretien réalisée par l'élève</p>

Les points sur lesquels ont porté la présentation au tuteur :

Questions posées ou identifiées au cours de l'entretien sur le positionnement

Orientations retenues à l'issue de l'entretien (conseils de formation, objectifs et type de stage)

Remarques et/ou approbation du tuteur ou de la tutrice