

**CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE BREST**

**Institut de Formation des Cadres de Santé**

## **PROJET PEDAGOGIQUE**

**2023-2024**



**Rédacteur** : équipe pédagogique IFCS

**Date** : Juillet 2023

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b>	<i>p. 2</i>
<b>I – CADRE REGLEMENTAIRE ET MISSIONS</b>	<i>p. 3</i>
I 1 – Cadre réglementaire	<i>p. 3</i>
I 2 – Missions	<i>p. 4</i>
<b>II – LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION</b>	<i>p. 4</i>
II 1 – Favoriser le processus de professionnalisation : l’approche socioconstructiviste	<i>p. 4</i>
II 2– La formation à la recherche	<i>p. 5</i>
II 3 -Le rôle des acteurs	<i>p. 5</i>
II 3-1 Le rôle de l’équipe pédagogique	<i>p.5</i>
II-3-2 Le rôle des professionnels et des partenaires	<i>p. 6</i>
<b>III – CONCEPTION GENERALE DE LA FORMATION</b>	<i>p. 6</i>
III 1 Nos valeurs dans la formation	<i>p. 6</i>
III 2 Finalités de la formation	<i>p. 7</i>
III-2-1 finalités de la formation d’un point de vue règlementaire	<i>p. 7</i>
III-2-2 Conception de l’équipe pédagogique sur la formation	<i>p. 8</i>
III 3 Les compétences attendues du cadre	<i>p. 9</i>
<b>IV –LA STRATEGIE DE L’OFFRE NUMERIQUE</b>	<i>p. 10</i>
<b>V- LES OBJECTIFS D’APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION</b>	<i>p. 11</i>
<b>VI- L’ANALYSE DES BESOINS DE L’ETUDIANT ET L’INDIVIDUALISATION DES PARCOURS</b>	<i>p. 11</i>
VI 1 Le suivi pédagogique	<i>p.11</i>
VI 2 le tutorat de positionnement	<i>p. 11</i>
VI 3 Séances collectives	<i>p. 12</i>
<b>VII- LE PROJET D’ACCUEIL, D’INTEGRATION et D’ACCOMPAGNEMENT DES ETUDIANTS EN SITUATION D’HANDICAP</b>	<i>p. 12</i>
<b>VIII - LA PLANNIFICATION DE L’ALTERNANCE</b>	<i>p. 12</i>
VIII 1-Les modules de la formation cadre	<i>p. 13</i>
VIII 2- La mise en œuvre du master	<i>p. 13</i>
VIII 3- Liens entre modules de la formation cadre et UE du master	<i>p. 15</i>
VIII 4- Les évaluations	<i>p. 15</i>
VIII 4-1 Les procédures d’évaluation	<i>p. 15</i>
VIII 4- 2 la validation de la formation	<i>p. 15</i>
VIII 4-3 Règles générales en cas de remise des documents hors délai	<i>p. 15</i>
VIII 4-4 l’évaluation certificative	<i>p. 16</i>
<b>IX - LES STAGES</b>	<i>p.16</i>
IX 1– Planification des stages	<i>p. 16</i>
IX 2- Critères du parcours de stage	<i>p. 17</i>
IX 3- Organisation des stages	<i>p. 17</i>
<b>X -LES PRESTATIONS OFFERTES A LA VIE ETUDIANTE</b>	<i>p. 18</i>
<b>XI- LES INDICATEURS D’EVALUATION DU PROJET</b>	<i>p. 18</i>
<b>CONCLUSION et ANNEXES</b>	<i>p. 19</i>

## INTRODUCTION

Le projet pédagogique peut se définir comme un « *ensemble d'objectifs de formation et d'apprentissage, de moyens prévus pour leur réalisation comme pour leur évaluation. C'est un projet annuel ou pluriannuel élaboré et mis en œuvre par l'équipe enseignante<sup>1</sup> dans son ensemble et destiné à un ensemble bien défini d'élèves ou d'étudiants... Le projet pédagogique écrit est un contrat du centre de formation tant avec ses apprenants qu'avec les institutions de tutelle* »<sup>2</sup>.

L'Institut de Formation des Cadres de Santé (IFCS) du Centre Hospitalier Universitaire de Brest (CHU) assure la formation des professionnels paramédicaux en vue de l'obtention du diplôme cadre de santé. Le métier de cadre de santé s'exerce dans des établissements de soins, d'hébergement, des structures extra hospitalières ou de formation. Ces structures pouvant être publiques, privées ou de type associatif.

Les étudiants cadres de santé sont tous des professionnels de santé qui choisissent de s'engager dans un nouveau métier, de prendre de nouvelles responsabilités, de manager des équipes ou des groupes d'étudiants dans un environnement en mouvement. L'ingénierie de formation proposée donne la possibilité aux étudiants de développer des compétences managériales et pédagogiques et d'entrer dans une dynamique d'évolution de leur positionnement. Ces nouvelles compétences se bâtissent à partir d'un socle de compétences acquises lors des exercices professionnels antérieurs, y compris pour un nombre important d'étudiants lors d'un exercice antérieur de cadre de santé « faisant fonction, de cadre apprenant ».

L'élaboration du projet pédagogique 2023-2024 de l'IFCS prend en compte les évolutions de l'environnement, à savoir les évolutions du secteur de la santé et celles propres à la formation des professionnels.

Le secteur de la santé, à travers les réformes successives (loi de santé<sup>3</sup> de janvier 2016, plan Ma santé 2022, loi santé juillet 2019<sup>4</sup>, mesures et conclusions issues du Ségur de la santé en 2020<sup>5</sup>, la loi de mai 2023 portant amélioration de l'accès aux soins par la confiance aux professionnels de santé, l'universitarisation des formations paramédicales...) s'adapte pour répondre à plusieurs défis :

- Evolution des besoins de santé de la population (vieillesse de la population, l'augmentation des pathologies chroniques et des soins de longue durée...)
- Evolution des droits des usagers et de la qualité du système de santé, démocratie en santé (patient partenaire, patient expert, pair aidant...)
- Nécessité de prioriser le développement de l'éducation et de la prévention
- Mise en place des parcours de soins, des innovations technologiques, des coopérations entre professionnels de santé, et de la création de nouveaux métiers (pratique avancée) ainsi que du virage ambulatoire, mise en place de service d'Accès aux Soins (SAS)
- Accélération du virage numérique<sup>6</sup> : e santé, télémédecine, objets connectés ...
- Territorialisation de l'offre de soins : création des CPTS (Communautés professionnelles territoriales de santé), projets territoriaux de santé, expérimentations d'organisations innovantes en santé pour répondre aux besoins sur les territoires, décroisement ville/hôpital, notion de parcours de vie, de santé et de soins, augmentation des compétences des professionnels de santé.
- Tensions sur le recrutement et la fidélisation des professionnels de santé médicaux, paramédicaux

---

<sup>1</sup> Dans le cadre de ce projet, entendre ici « équipe pédagogique »

<sup>2</sup> POTTIER, M. « *Dictionnaire encyclopédique des soins infirmiers* » Editions LAMARRE, 2005

<sup>3</sup> Loi de modernisation de notre système de santé du 26 janvier 2016

<sup>4</sup> LOI n° 2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé

<sup>5</sup> Conclusions du Ségur de la santé de juillet 2020

<sup>6</sup> Pon D, Coury A., Stratégie de transformation du système de santé. Rapport final. Accélérer le virage numérique. 2019

- Baisse d'attractivité des métiers de la santé

Les formations des professionnels de santé sont engagées depuis le début des années 2000 dans un processus d'universalisation. L'IFCS de Brest a noué depuis sa création un partenariat avec l'Université de Bretagne Occidentale (UBO). **La formation cadre de santé à l'IFCS de Brest est à présent associée à un Master Mention Administration Economique et Social, Parcours Management et formation en santé- Cadre de santé, intégrant le DU « Formation aux méthodes pédagogiques innovantes » (CESIM Santé), dans le cadre d'un partenariat avec l'Université de Bretagne Occidentale.**

Les évolutions citées précédemment obligent les managers à s'adapter en permanence et à placer l'innovation managériale, pédagogique et organisationnelle au centre de leurs préoccupations.

Dès lors, la **formation** des cadres de santé  **vise le développement de compétences adaptées afin d'être en capacité de se distancier et de s'interroger, d'analyser, de comprendre, de collaborer en pluridisciplinarité et d'agir sur le système dans un environnement complexe et contraint.**

Ce projet va être le fil conducteur, permettant aux différents protagonistes de la formation de trouver un ancrage dans sa philosophie.

## **I – CADRE REGLEMENTAIRE ET MISSIONS**

Le directeur de l'Institut de Formation des cadres de santé est responsable de la conception du projet pédagogique de l'Institut. La formation est organisée en référence aux textes réglementaires notamment au décret N° 95- 926 du 18 août 1995 portant création d'un diplôme de cadre de santé. Le projet pédagogique contribue à constituer le dossier d'agrément de l'institut.

### **1.1 CADRE REGLEMENTAIRE**

#### **✓ Formation**

- Décret n°95-926 du 18 août 1995 portant création d'un diplôme de cadre de santé
- Arrêté du 18 août 1995, relatif au diplôme de cadre de santé
- Arrêté du 27 mai 1997 modifiant l'arrêté du 18 août 1995, relatif au diplôme de cadre de santé
- Arrêté du 16 août 1999 relatif au diplôme de cadre de santé
- Arrêté du 14 août 2002 modifiant l'arrêté du 18 août 1995 relatif au diplôme de cadre de santé
- Arrêté du 15 mars 2010 modifiant l'arrêté du 18 août 1995 relatif au diplôme de cadre de santé

#### **✓ Fonctionnement des instituts de formation**

- Arrêté du 18 août 1995, relatif au diplôme de cadre de santé
- Arrêté du 31 juillet 2009 relatif aux autorisations des instituts de formation préparant aux diplômes d'infirmier, infirmier de bloc opératoire, infirmier anesthésiste, puéricultrice, masseur-kinésithérapeute, pédicure-podologue, ergothérapeute, manipulateur d'électroradiologie médicale, aide-soignant, auxiliaire de puériculture, ambulancier, technicien de laboratoire d'analyses biomédicales, cadre de santé et aux agréments de leur directeur
- Arrêté du 10 juin 2021 portant dispositions relatives aux autorisations des instituts et écoles de formation paramédicale et à l'agrément de leur directeur en application des articles R. 4383-2 et R. 4383-4 du code de la santé publique

#### **✓ Exercice de la profession**

- Circulaire du 20 février 1990, ayant pour objet « les missions et rôle des surveillant(e)s et surveillant(e)s chefs hospitaliers ».

Pour la fonction publique hospitalière :

- Décret n°2012-1466 du 26 décembre 2012 portant statut particulier du corps des cadres de santé paramédicaux de la fonction publique hospitalière
- Décret n° n°2012-1465 du 26 décembre 2012 modifiant le décret n°2001-1375 du 31 décembre 2001 portant statut particulier du corps des cadres de santé de la fonction publique hospitalière

## 1.2 MISSIONS

L'institut de formation des cadres de santé assure :

- une formation diplômante de cadre de santé ouverte actuellement aux 13 professions paramédicales. Elle est associée à un Master Mention Administration Economique et Social, Parcours Management et formation en santé- Cadre de santé, intégrant le DU « Formation aux méthodes pédagogiques innovantes » (CESIM Santé), dans le cadre d'un partenariat avec l'Université de Bretagne Occidentale
- des formations non diplômantes : des programmes de formation continue sont proposés à partir des besoins exprimés par les professionnels ou les établissements. Ces programmes s'adressent à tous les cadres, quelle que soit leur filière (soignante, administrative, technique)
- une préparation au concours d'entrée en IFCS

Il fait partie de l'Institut de formation des professionnels de santé (IFPS) du CHU, qui regroupe 7 instituts de formation (IFSI, IFAS, IFMK, IFP, EIA, EIBO, IFCS).

L'IFPS s'est engagé dans une démarche de certification des instituts, visant à garantir une amélioration continue de ses activités d'enseignement (QUALIOPI). L'IFPS est certifié QUALIOPI depuis le 28/06/2021 et a été confirmé dans sa certification en décembre 2022.

## II LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION

### II 1 Favoriser le processus de professionnalisation : l'approche socioconstructiviste

Nous postulons d'une part que la formation cadre constitue un **processus de professionnalisation** et d'autre part, que le paradigme le plus pertinent pour concevoir l'apprentissage dans un tel processus est le **socio-constructivisme**.

L'institut de formation des cadres de santé a pour mission de mettre à disposition du futur cadre de santé les moyens nécessaires à ce processus de professionnalisation. Selon Wittorski, le terme professionnalisation désigne « *un double processus d'acquisition des savoirs et des compétences en situation réelle et de construction d'une identité par identification à un rôle professionnel* ».<sup>7</sup>

Lors de ce processus de professionnalisation, l'identité professionnelle et les compétences initiales du cadre en formation constituent des points d'appui pour la construction de nouvelles compétences et d'un positionnement de cadre de santé. En effet, il est attendu, lors du passage du métier d'origine à celui de cadre de santé, la construction d'un nouveau **positionnement professionnel**.

Nous retenons les écrits de Guy Le Boterf pour définir la **compétence** : « *...une personne sait agir avec compétence si elle sait combiner et mobiliser un ensemble de ressources appropriées personnelles (connaissances, savoir-faire, comportements...) et de son environnement (banques de données, collègues, experts, autres métiers...) pour gérer un ensemble de situations professionnelles, afin de produire des*

<sup>7</sup> Wittorski R., (2006), « La contribution de l'analyse des pratiques à la professionnalisation des enseignants », dans Wittorski R., (coordonné par), *Formation, travail et professionnalisation*, Paris : L'Harmattan, p. 17

*résultats (produits, services) satisfaisant à certains critères de performance pour un destinataire (client, patient...) »<sup>8</sup>.*

Quand elle a pour objectif le développement des compétences, la formation s'inscrit préférentiellement dans le **paradigme socio-constructiviste** qui « *postule fondamentalement que l'apprentissage est une activité intentionnelle de traitement de l'information et de construction de sens, que les étudiants construisent graduellement leurs connaissances à partir de ce qu'ils savent déjà et que les contextes d'enseignement et d'apprentissage, au sein desquels les interactions sociales jouent un rôle essentiel, conditionnent la transférabilité des connaissances* »<sup>9</sup>.

Selon cette orientation socioconstructiviste, différentes modalités pédagogiques concourent à la construction des compétences :

- Les séances d'analyse de pratique
- Les exploitations de stage à partir des situations de travail renseignées dans le portfolio
- L'utilisation des jeux de rôle et de la simulation
- L'utilisation de situations de travail apportées par les étudiants
- La mise à disposition d'un portfolio, établi à partir du référentiel d'activité de compétences du cadre de santé : c'est un outil d'apprentissage et de suivi des compétences à développer en situation.
- **La participation des étudiants à des projets menés dans des établissements partenaires**

## **II 2 La formation à la recherche**

Le dispositif de formation donne une large part à **l'enseignement de la recherche**. Les étudiants réalisent une production (mémoire) en partant d'une problématique liée à la fonction de cadre de santé et en s'appuyant sur un processus de démarche scientifique.

Le but est de développer des capacités de distanciation, de compréhension, d'analyse et des capacités d'agir dans un environnement complexe et contraint. Cette distanciation est favorisée par des grilles de lectures issues de disciplines différentes (économie, droit, gestion, sciences sociales, management...). Il s'agit aussi de préparer les cadres à accompagner des équipes soignantes qui effectuent des recherches en soins ou qui apprennent par la recherche et à participer eux-mêmes à des recherches.

**Cet enseignement est réalisé dans le cadre du master associé à la formation cadre (UE 6 Méthodologie Enseignement d'initiation à la recherche action).**

L'enseignement est complété par un accompagnement sous forme d'ateliers collectifs, animés par un binôme : un universitaire, directeur de mémoire ; un référent professionnel, cadre de santé ou cadre supérieur de santé.

## **II 3 Le rôle des acteurs**

### **II 3.1 Le rôle de l'équipe pédagogique**

L'équipe pédagogique de l'IFCS, composée du directeur, d'un cadre supérieur de santé, coordinateur pédagogique (à 50%), et d'un cadre formateur (à 50 %), est garante de:

- la qualité de la formation et de la progression des étudiants en formation,
- l'adéquation du cursus avec le programme officiel,
- la pertinence du dispositif au regard du projet pédagogique.

L'équipe pédagogique organise les contenus d'enseignement (fiches pédagogiques) et les contenus des validations en concertation avec les intervenants, en respect du projet pédagogique et des textes

---

<sup>8</sup> Le Boterf G., (2005), « Gestion des compétences : définition, nécessité, faisabilité... », *Gestions hospitalières*, p.774

<sup>9</sup> Jouquan J. (2003), « A quoi s'engage-t-on en basculant du paradigme d'enseignement vers le paradigme d'apprentissage ? », *Revue Pédagogie Médicale*, Volume 4, Numéro 3, p.166

réglementaires, dans un souci d'articuler formation / professionnalisation, pour garantir un usage pertinent de la théorie.

L'équipe pédagogique s'engage dans l'accompagnement tant individuel que collectif des étudiants. Elle se tient à leur disposition pour les conseiller sur leur parcours de formation (choix des stages, notamment), en fonction de leurs demandes.

### **II 3.2 Le rôle des professionnels et des partenaires**

Sous le terme « professionnels », nous regroupons tous les acteurs qui participent à la formation des apprenants. Ces acteurs deviennent donc partenaires.

Le partenariat implique :

- d'apprendre à se connaître
- de repérer les complémentarités et utiliser les compétences de chacun au service de la formation
- d'être dans une dynamique évolutive.

**Le partenariat se construit et nécessite des échanges réguliers entre les partenaires :**

#### **✓ Partenariat équipe pédagogique/établissements de santé**

L'équipe pédagogique de l'IFCS se rend dans les établissements de santé partenaires afin d'échanger sur le dispositif de formation des cadres et les attentes des établissements. Ces visites permettent d'adapter le dispositif de formation et de repérer d'éventuelles nouvelles thématiques à aborder ainsi que de nouveaux intervenants.

#### **✓ Partenariat équipe pédagogique/intervenants extérieurs :**

Les professionnels intervenants contribuent à un enseignement actualisé, en lien avec les évolutions rapides de l'organisation du système de santé. Ils contribuent également à « ancrer » l'enseignement au plus près de l'activité professionnelle.

Enfin, plus particulièrement, les cadres de santé intervenants favorisent, par les échanges sur les pratiques, une réflexion et une prise de distance sur le positionnement du cadre de santé.

#### **✓ Partenariat universitaire (Université de Bretagne Occidentale) :**

Il s'agit d'articuler les exigences du programme de formation et l'enseignement de savoirs universitaires.

Ce partenariat universitaire permet une pluralité dans les apports disciplinaires, indispensables pour l'exercice du métier de cadre de santé.

Les échanges réguliers entre l'équipe de l'IFCS et les responsables de l'UBO permettent d'articuler les deux cursus de façon pertinente.

### III -CONCEPTION GENERALE DE LA FORMATION

#### III- 1 Nos valeurs dans la formation

L'équipe de l'IFCS retient deux valeurs principales qui guident son action et qu'elle souhaite faire partager avec les étudiants :

##### - **La bienveillance :**

Elle s'entend entre tous les acteurs : de l'équipe de l'IFCS envers les étudiants, entre les étudiants eux-mêmes et réciproquement à l'égard des formateurs et intervenants.

Cette valeur professionnelle permettra de développer le principe d'objectivité inconditionnelle pour une neutralité bienveillante, en toute circonstance (dans les travaux de groupe à l'IFCS mais aussi sur les terrains de stage. Elle encouragera la dynamique de groupe dans les échanges d'idées, dans les coopérations entre étudiants). La bienveillance n'exclut pas l'exigence que nous avons à l'égard du partage dans le collectif étudiant, de la réponse des étudiants aux attendus de la formation et de l'investissement de ceux-ci dans le travail en formation.

##### - **L'humanité dans le management vers un management responsable et humain :**

« Le management humain donne » à l'agent « une autre place dans l'entreprise, bien plus motivante et valorisante : être acteur de son entreprise ». <sup>10</sup> Cette place, c'est celle que le cadre de santé saura donner à ses collaborateurs en managant les connaissances <sup>11</sup>, c'est-à-dire les savoirs scientifiques et techniques mais aussi les pratiques, les savoirs, les observations des professionnels acquis en situation de travail et dans d'autres contextes. Ce management engage le cadre de santé à travailler à l'implication et à la participation de ses collaborateurs, des professionnels dont il est responsable.

« Il est fondé sur des valeurs partagées » :

✓ **Le savoir être** (ou savoir-faire relationnel) du manager par son savoir être sur l'écoute, la reconnaissance, l'implication, le dialogue et l'ouverture d'esprit »

✓ **Le bien-être au travail**, favorisant la motivation et la créativité,

✓ **La confiance**, fondée sur des valeurs humaines et professionnelles communes,

✓ **La reconnaissance et la motivation** (étroitement liées), par la reconnaissance de ses agents, « *ce qui implique une présence sur le terrain et un intéressement sincère* ». La reconnaissance est intimement liée à « *l'intérêt que l'on porte à son collaborateur et au travail qu'il réalise* ». Les encouragements lors de progrès sont des « *leviers forts de motivation* ».

« *L'être humain s'engage avec son cœur et innove avec son esprit* » <sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Mestre Alain, consultant manager, Efficacité managériale, Manager humain, juin 2013

<sup>11</sup> Bertezene Sandra, professeur titulaire de la chaire de gestion des services de santé du CNAM, in Philosophie, science et santé, Pour un management humaniste à l'hôpital et dans les services de santé, 2018.

<sup>12</sup> ibid

## III 2 les finalités de la formation

### III 2.1 Les finalités de la formation d'un point de vue réglementaire

L'annexe 1 de l'arrêté du 18 août 1995 précise que :

*« 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...»<sup>13</sup>*

### III 2.2 Conception de l'équipe pédagogique sur la finalité de la formation

La formation a pour finalité de préparer les cadres de santé à assumer leurs responsabilités en lien avec la performance des établissements de santé et médico sociaux en termes de qualité des prestations et de formation des professionnels paramédicaux.

La finalité de la formation est de former des professionnels de santé à l'exercice du métier de cadre de santé quelque soit le mode d'exercice :

- en unité de soins ou secteur d'activités
- en école et institut de formation
- en mission transversale.

L'Institut de formation des cadres de santé prend en compte la pluralité des modes d'exercice des cadres de santé dans les structures publiques hospitalières, dans les structures privées et dans les structures médico-sociales.

**Nous soulignons quelques points-clefs concernant le profil professionnel attendu :**

#### **Un cadre de proximité :**

Les cadres de santé effectuent un travail indispensable de soutien au travail de leur équipe. Ils ont également un rôle essentiel de « traduction » et d'explicitation des réformes en cours auprès de leurs équipes. Le changement permanent devenant la norme, les cadres de santé accompagnent les équipes par un important travail de pédagogie.

#### **Un acteur-clef de la performance des organisations :**

*« Pour l'OMS, la performance dans les organisations de soins se définit et s'évalue selon trois axes :*

- ***La qualité des soins et du service rendu au patient...***
- ***La qualité des conditions de travail...***
- ***L'efficience qui représente la pertinence des organisations, l'optimisation des ressources et l'adéquation des ressources à l'activité ; elle se traduit par l'équilibre médico-économique de la structure »<sup>14</sup>.***

---

<sup>13</sup> Ibid p6

<sup>14</sup> Abad M. , « Les leviers et les impacts de la performance collective », *Soins cadres*, N°92, novembre 2014

La mission du cadre de santé est de contribuer à la performance de l'organisation, dans son domaine de responsabilité.

### **Un cadre de santé capable de comprendre son environnement de travail et ses évolutions:**

Le cadre de santé doit être en capacité d'analyser son environnement et les logiques des acteurs internes et externes. Il doit comprendre les enjeux des principales évolutions à l'œuvre, notamment le développement du travail en réseau, de la coopération, de la territorialisation du système de santé, afin de pouvoir situer son action dans cet environnement.

### **Quelques facteurs vont considérablement impacter le travail du cadre :**

- parcours patient (ou de santé) sur un territoire, nécessitant un décroisement entre structures, entre hôpital et médecine de ville, entre secteur sanitaire et social
- développement de l'ambulatoire, de l'hôpital « hors les murs », virage numérique
- territorialisation de l'offre de soins
- rôle accru des usagers et patients
- changements d'organisation permanents ...

### **Un cadre capable de faire face à « l'incertitude, à l'imprévisibilité, aux tensions »<sup>15</sup> :**

Les cadres de santé sont en interaction permanente avec de nombreux interlocuteurs de catégories professionnelles diverses. Ils sont amenés à articuler différentes logiques (logique de soin, financière, de pôle, d'établissement, de territoire, logiques individuelles et collectives...) Ces logiques sont le plus souvent complémentaires mais aussi parfois antagonistes.

Leur activité a la particularité d'être particulièrement morcelée et soumise à de nombreux aléas.

La crise COVID 19 a particulièrement mis à l'épreuve les capacités de réactivité, d'adaptation permanente, d'accompagnement des équipes dans l'incertitude, des cadres de santé.

### **Un professionnel capable de prendre de la distance et se remettre en question : un praticien réflexif :**

Pour être capable de travailler avec les incertitudes, les tensions et d'accompagner le changement permanent, le cadre de santé doit prendre de la distance et remettre en question ses certitudes.

Le modèle actuel du « praticien réflexif » est particulièrement pertinent dans ce contexte.

A partir des travaux de Schön<sup>16</sup>, Philippe Perrenoud<sup>17</sup> définit le praticien réflexif comme un professionnel qui prend sa propre action comme objet de réflexion, un professionnel capable d'une distance avec sa propre pratique, au prix d'une réflexion permanente qui devient comme une « seconde nature ». C'est le contraire de l'exécutant. Ainsi, être un praticien réflexif relève autant d'une posture, d'un habitus, d'une façon « d'être au monde » que de capacités.

### **Un professionnel capable de se positionner :**

Le cadre de santé a une place particulière au sein de l'équipe soignante, « [il] ne partage plus l'épreuve du travail des soignants »<sup>18</sup>. Il fait partie de l'équipe d'encadrement. A ce titre, il est chargé de mettre en œuvre la politique institutionnelle et les projets afférents (réorganisations de différente nature notamment). Ce rôle l'expose à vivre des tensions et à faire face à l'incompréhension voire l'opposition des professionnels qu'il encadre. Dans ces situations, sa capacité à assumer son rôle de façon claire, lucide et sans ambiguïté est primordiale.

---

<sup>15</sup> Rapport de la mission cadres hospitaliers, présenté par Chantal de Singly, septembre 2009, p. 22

<sup>16</sup> Schön D.A. (1994), *Le praticien réflexif, à la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*, Les Editions Logiques

<sup>17</sup> Perrenoud P. (2001), *Développer la pratique réflexive dans le métier d'enseignant*, ESF Editeur

<sup>18</sup> Bourret P., *Le cadre de santé à l'hôpital, un travail de lien invisible*, Séli Arslan, 2006, p. 103

### **III 3 les compétences attendues du cadre de santé**

L'IFCS s'appuie sur les référentiels de compétences élaborés par la DGOS en 2012.

Référentiel de compétences du cadre de santé responsable de secteur d'activités de soin :

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

Référentiel de compétences du cadre de santé formateur de professionnels de santé :

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

### **IV- LA STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DE L'OFFRE NUMERIQUE**

#### **Une équipe dédiée à l'appui à la pédagogie et à l'innovation**

L'Institut de Formation des Professionnels de Santé du CHU de Brest a constitué une équipe multimédia et simulation en santé.

Cette cellule met à disposition des formateurs et des étudiants de l'IFPS des matériels informatiques et des services numériques.

Les usagers peuvent s'appuyer sur ses expertises en termes de recherche documentaire, de veille informationnelle, de conception pédagogique, de production audiovisuelle et de réalisation numérique.

Le caractère transversal de cette équipe pluri professionnelle permet à l'ensemble des personnels, formateurs ou personnels administratifs de pouvoir compter sur elle pour une assistance à la prise en main des outils numériques ainsi que pour développer des projets en techno pédagogie.

Celle-ci se compose d'un documentaliste multimédia, d'un développeur web, d'un formateur et d'un assistant e-learning.

Son activité principale est de mettre en place des services numériques servant à faciliter les missions de l'institut de formation afin de répondre pertinemment aux besoins organisationnels, pédagogiques et techniques des équipes.

En effet, les modalités pédagogiques, l'ergonomie des outils et les conditions d'accès aux services numériques sont des sujets traités régulièrement par ces professionnels.

Un souci tout particulier est porté à la pédagogie dans les dispositifs mis en œuvre afin de « rendre accessible les savoirs et favoriser leur partage »<sup>19</sup> (1).

A ce titre, il est primordial de soigner l'ergonomie et le graphisme des interfaces afin de favoriser l'appropriation des messages et des connaissances.

C'est dans cet esprit que l'IFPS a développé plusieurs outils pédagogiques - type e-learning - et reste en veille sur l'innovation pédagogique et numérique.

Par exemple, la mise en place de « Serious games », de simulations ou l'utilisation du « Learning battle cards » permettant de rénover des séquences pédagogiques existantes attestent de cette volonté continue d'innover.

Pour rester en veille, les personnels de l'équipe multimédia assistent aux journées nationales ou régionales en lien avec leur activité pour proposer de nouvelles solutions numériques adaptées.

### **Des services numériques variés**

L'environnement numérique de travail de l'IFPS est l'interface carrefour vers tous les services numériques mis à disposition.

Ainsi, Mykomunote permet aux étudiants de consulter leur planning, leur résultat et leur affectation de stage (utilisation de Mykomunote sous réserve de disponibilité).

Moodle, la plateforme LMS donne accès à des activités et des ressources pour faciliter les apprentissages à distance.

## **V- LES OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION**

Les objectifs de professionnalisation visés par la formation sont l'acquisition des compétences du référentiel de compétences des cadres de santé (cf le point III 3).

Les objectifs d'apprentissage sont détaillés dans les documents présentant chacun des modules.

## **VI- L'ANALYSE DES BESOINS DE L'ETUDIANT ET L'INDIVIDUALISATION DES PARCOURS**

**L'étudiant cadre** est un professionnel qui a de l'expérience et un projet. A la sélection, les étudiants cadres ont formalisé un projet, dans lequel ils ont exprimé leurs valeurs, leur conception de la fonction d'encadrement et leur projection en tant que futur cadre.

L'étudiant cadre doit être en capacité de faire évoluer son projet en fonction, d'une part du projet pédagogique de l'IFCS, et d'autre part de ce qui est attendu de lui en tant que cadre de santé dans son établissement. Le projet de formation du futur cadre est donc en constante évolution, en ré interrogation permanente.

Un portfolio est proposé à l'étudiant pour l'aider à cerner les compétences attendues et sa progression dans l'acquisition des compétences. C'est un outil de navigation professionnelle

Pour l'accompagner dans l'analyse de ses besoins en formation, l'étudiant dispose d'un double accompagnement par le suivi pédagogique, le tutorat de positionnement complété par des séances collectives de régulation.

---

<sup>19</sup> BARBOT, Marie-Hosé, DEBON, Claude, GLIKMAN, Viviane. Logiques pédagogiques et enjeux du numérique : quelques questions vives. Education Permanente, n°169, 2006, pp. 13-26

## VI 1- le suivi pédagogique

Il va aider à la construction et au réajustement du projet de formation de l'étudiant et le suivi de sa progression en formation. Ce suivi est assuré par l'équipe pédagogique et prend effet dès le début de la formation. Il se décline en deux temps :

- ✓ un 1<sup>er</sup> entretien individuel en début de formation (connaissance de l'étudiant et construction du parcours de stage),
- ✓ un 2<sup>ème</sup> entretien en quart de promotion prévu en fin de premier trimestre (bilan du démarrage de la formation et auto positionnement avec le portfolio ; (nouveau 2022/2023)
- ✓ un 3<sup>ème</sup> entretien en quart de promotion prévu vers le 8<sup>ème</sup> mois de formation (nouveau 2022/2023)
- ✓ un 4<sup>ème</sup> entretien individuel en fin de formation (bilan de formation et des acquis, et projection professionnelle).

**D'autres entretiens peuvent avoir lieu, soit à la demande des étudiants ou de l'équipe pédagogique.**

## VI 2-le tutorat de positionnement

Il va contribuer à la visualisation des missions du cadre, ces tutorats sont assurés par des directeurs de soins. Le tuteur de positionnement échange avec l'étudiant sur les compétences attendues du cadre de santé. Il aide l'étudiant à faire le bilan de l'évolution de ses acquis et de sa progression, avec le support du portfolio. Deux **entretiens de tutorat de positionnement** sont programmés, en octobre 2023 et mai 2024. Pour chaque entretien, l'étudiant dispose :

- d'une fiche de préparation (à adresser au tuteur)
- d'une fiche de synthèse (à adresser au tuteur pour validation après l'entretien).
- La fiche synthèse est à renvoyer à l'équipe pédagogique
- **Le portfolio de l'étudiant est utilisé durant le tutorat de positionnement.**

**VI 3- Des séances collectives de régulation :** elles sont organisées régulièrement ; les partenaires universitaires y sont associés. Ces séances permettent aux étudiants et à l'équipe pédagogique d'échanger sur le dispositif de formation et d'en évaluer les éventuels ajustements nécessaires.

Ces 2 temps de tutorat et de régulation participent d'une forme de suivi pédagogique complémentaire.

## VII-LE PROJET D'ACCUEIL, D'INTEGRATION et D'ACCOMPAGNEMENT DES ETUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

**Deux référents qualifiés « Handicap »** sont à disposition des étudiants. Ils répondent de façon privilégiée et personnalisée aux demandes de renseignements. Leur mission est de recueillir la demande exprimée par les candidats et de les informer des spécificités des métiers visés, se formant à l'IFPS.

**Coordonnées des référents qualifiés « Handicap » :**

- ✓ **Nathalie KERGARAVAT** (CSDS, coordinatrice pédagogique IFSI)
- ✓ **Franck HAUMAITRE** (CSDS, coordinateur pédagogique, IFP)
- ✓ Contact téléphonique : 02 30 33 77 34 (n° Accueil IFPS)
- ✓ Courriel : referents-handicap@ifps-brest.bzh

Si nécessaire, les référents pourront orienter les personnes en situation de handicap vers un interlocuteur dédié (SUMPPS · UBO ou DRH · CHU de Brest) afin de mettre en place un accompagnement adapté lors de la scolarité. Au besoin, ils solliciteront d'autres acteurs experts du champ du handicap sous accord préalable de la personne concernée.

L'Institut de Formation des Professionnels de Santé (IFPS) du CHU de Brest est **engagé dans une politique d'accessibilité pour les étudiants, les personnels et les intervenants**. Cette politique s'inscrit dans le cadre de la Loi n°2005-102 du 11 février 2005 sur « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », dite « Loi Handicap ».

En effet, les bâtiments sont habilités à accueillir des personnes en situation de handicap. Les différents locaux, espaces de circulation, d'enseignement et de travail sont facilement accessibles à tous. L'IFPS propose également des équipements et des services adaptés.

## **VIII- LA PLANIFICATION DE L'ALTERNANCE**

La formation de cadre de santé se déroule du 1<sup>er</sup> septembre 2023 au 30 juin 2024 et comprend 14 semaines de stage, 27 semaines d'enseignement, 1 semaine de congés et 1 semaine de travail de recherche et de documentation. Les 5 autres jours de travail de recherche et de documentation sont répartis pendant l'année.

La planification globale de l'année se trouve en annexe I

### **VIII 1-Les modules de la formation cadre**

Le programme de la formation cadre comprend 6 modules d'enseignement :

<b>Modules</b>	<b>Intitulés</b>
1	Initiation à la fonction de cadre
2	Santé publique
3	Analyse des pratiques et initiation à la recherche
4	Fonction d'encadrement
5	Fonction de formation
6	Approfondissement des fonctions d'encadrement et de formation professionnels

Chaque module est explicité dans un document spécifique en termes de compétences attendues, savoirs et savoir-faire visés, méthodes pédagogiques, contenu de l'enseignement, modalités d'évaluation, modalités de stage (le cas échéant).

Les enseignements sont réalisés entre autre sous la forme de :

- cours magistraux
- de travaux de groupe
- analyses de pratiques (5 journées réparties sur la formation)
- ateliers de simulation, jeux de rôle.

## VIII 2-La mise en œuvre du master

La responsable pédagogique du Master Management et formation en santé- Cadre de santé, est Sandrine Biagini-Girard, Maître de Conférences en Droit public.

Les cours de ce Master sont programmés sur 10 semaines, semaines généralement complètes, parfois en ½ semaines (quelques cours sont programmés en dehors de ces semaines dédiées). Ils se déroulent sur le site de l'UBO, au Bâtiment C du SUFCA, 20 avenue LE GORGEU, 29200 Brest.

Le responsable pédagogique du DU « *Formation aux méthodes pédagogiques innovantes* » est le Pr Erwan L'Her, Directeur du CESIM Santé. Les cours de ce DU sont programmés sur 2 semaines. Ils se déroulent dans les locaux du CESIM (faculté de médecine de Brest, 1<sup>er</sup> étage).

Si un étudiant possède le DU « *Pédagogies innovantes* », un stage sera prévu (selon avis du directeur et selon son projet professionnel) en lieu et place des cours.

Les unités d'enseignement du Master sont les suivantes :

Unités d'enseignement	Heures /stagiaire
<b>UE 1 Manager des équipes</b>	<b>54</b>
Identifier et comprendre le rôle de la Direction des Ressources Humaines et ses outils	18
Manager prévisionnellement des emplois et des compétences	12
Manager et piloter un accompagnement aux changements	18
Accompagner et sécuriser les parcours professionnels	6
<b>UE 2 Coordonner et ajuster des organisations</b>	<b>39</b>
Comprendre les organisations hospitalières et les professions de soins	15
Gérer la crise et les conflits	12
Appréhender le dialogue social	12
<b>UE 3 Prévoir les activités et les moyens nécessaires pour un secteur d'activité de soins</b>	<b>48</b>
Comprendre et intégrer les choix territoriaux par l'économie de la santé	18
Analyser et évaluer les politiques de santé	30
<b>UE 4 Connaître, évaluer et réguler les démarches éthiques et déontologiques professionnelles</b>	<b>48</b>
Identifier et évaluer les concepts et les raisonnements mobilisés en éthique du soin	15
Connaître, évaluer et réguler les normes et les comportements déontologiques	9
Identifier et évaluer les droits des malades et des personnes en fin de vie	6
Le secret professionnel, déclinaison médicale / la protection des données personnelles de santé	6
Identifier les processus et dimensions de la vulnérabilité au croisement des	18

liens individus/société	
<b>UE 5 UE Communiquer, transmettre les informations et rendre compte</b>	<b>42</b>
Communiquer par écrit	18
Communiquer en anglais	24
<b>UE 6 Conduire un projet, des travaux d'étude et de recherche</b>	<b>48</b>
Conduire une démarche et définir l'objet de recherche	6
Appliquer une démarche diagnostique	6
Collecter de l'information (grilles et outils, analyse documentaire)	12
Analyser le contenu et traiter des données	6
Rechercher les informations scientifiques	3
Ateliers mémoire : la pratique de la démarche recherche	15
<b>UE 7 Acquérir les compétences du cadre de santé formateur de professionnels de santé (DU FMPI)</b>	<b>70</b>
Méthodes pédagogiques Actives : théorie et pratique et simulation	70
<b>UE 8 Se professionnaliser</b>	
Stages	14 semaines

Les cours et les examens universitaires sont programmés et organisés par l'UBO.

### VIII 3 Liens entre modules de formation cadre et UE du master

<b>Module formation cadre</b>	<b>Module Master Administration Economique et social, Parcours management et formation</b>
Module 1 Initiation à la fonction CDS	UE 1 gestion des Ressources Humaines
Module 2 santé publique	UE 3 Politique de santé
Module 3 Analyse des pratiques et initiation à la recherche	UE 5 UE Communication UE 6 Méthodologie Enseignement d'initiation à la recherche action
Module 4 fonction d'encadrement	UE 2 gestion des équipes et des organisations
Module 5 fonction de formation	UE7 DU Formation aux méthodes pédagogiques innovantes (FMPI)
Module 6 Approfondissement des fonctions d'encadrement et de formation professionnels	UE 4 Ethique : santé, responsabilité, décision

## **VIII 4 Les évaluations**

### **VIII 4-1 Les procédures d'évaluation**

- Le dispositif d'évaluation est soumis à l'avis du conseil technique (un CT est prévu en début de formation et un autre en fin de formation).
- Chaque module donne lieu à une ou plusieurs évaluations (cf tableau en annexe I pour les modalités de chacune d'entre elles). Celles-ci sont précisées dans chaque document de module. Les évaluations des modules sont réparties sur l'année et participent à certaines validations d'UE (Unités d'enseignement) du Master Management et Formation en santé (cf annexe I).

### **III 4-2 La validation de la formation**

Chaque module est validé si la note ou la moyenne des notes du module est supérieure ou égale à 10 sur 20. Si un ou plusieurs modules ne sont pas validés, une nouvelle évaluation est organisée.

En cas d'absence un jour d'épreuve :

- A la première session, l'étudiant est autorisé à se présenter à la seconde session,
- A la seconde session, la situation sera soumise en Conseil Technique pour revalidation du module dans le cadre d'un redoublement.

### **VIII 4-3 Règles générales en cas de remise des documents hors délai :**

En cas de remise d'un document hors délai (cf. règlement intérieur), l'étudiant sera directement présenté à la 2<sup>ème</sup> session.

Les notes comptant pour l'attribution du Master sont portées à la connaissance des étudiants, sous réserve de la délibération par le jury final UBO (organisé au début du mois de juillet chaque année).

Chaque stage est validé par le tuteur de stage. Les stages ne font pas l'objet d'une évaluation chiffrée mais d'une appréciation sur les capacités de l'étudiant à investir la fonction cadre (grille d'appréciation élaborée par l'IFCS). En cas de non validation, la situation de l'étudiant sera soumise au conseil technique.

### **VIII 4-4 - L'évaluation certificative**

Les étudiants qui ont validé les modules 1, 2, 4, 5 sont autorisés à soutenir le mémoire. Les modules 3 et 6 sont validés si les étudiants ont obtenu à la soutenance du mémoire (moyenne écrit + oral) une note égale ou supérieure à 10/20.

En cas d'ajournement, l'étudiant est présenté à une 2<sup>ème</sup> session du diplôme d'Etat, au plus tard 3 mois après la 1<sup>ère</sup> session.

En cas de remise du mémoire hors délai ou de non remise du mémoire à la date prévue, l'étudiant sera convoqué à la 2<sup>ème</sup> session du diplôme, en septembre 2024.

En cas d'échec à la session de septembre, l'étudiant sera présenté à la session suivante, soit juin 2025 (avec une nouvelle inscription à l'IFCS). L'étudiant perd donc le bénéfice d'une session.

Les validations du Master sont gérées par l'UBO.

Le Diplôme de Cadre de Santé est délivré aux étudiants ayant validé l'ensemble de leurs modules (par la DREETS, Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités).

## IX- LES STAGES

Le stage offre des possibilités d'apprentissage de savoir-faire indispensables dans la future fonction.

Principe général : L'étudiant recherche son lieu de stage, sauf pour le stage en centre de formation (pour lequel l'IFCS sollicite des instituts de formation de la région Bretagne et établit une liste<sup>20</sup>). Cependant, l'étudiant peut choisir un institut de formation hors liste (notamment hors région).

### IX 1-Planification des stages :

Modules	Intitulé des stages	durée	date	Lieu
1	Stage hors secteur sanitaire	2 semaines	09/10 -20/10/23	Entreprise, association, ...
4	Stage fonction d'encadrement	4 semaines <b>Possibilité : 3 semaines + 1 semaine sur projet particulier</b>	22/01-16/02/24	Etablissement sanitaire
5	Stage fonction de formation	4 semaines <b>Possibilité : 3 semaines + 1 semaine sur projet particulier</b>	18/03-12/04/24	Etablissement de formation
6	Stage d'approfondissement, dont 1 semaine peut être spécifique en fonction des apprentissages visés	4 semaines <b>Possibilité : 3 semaines + 1 semaine sur projet particulier</b>	13/05-07/06/24	Etablissement sanitaire ou de formation (selon le projet de l'étudiant)

<sup>20</sup> La liste est remise aux futurs étudiants à l'issue de la journée de pré rentrée (en général à la fin du mois de mai, avant la rentrée).

## IX 2- Critères du parcours de stage

Le parcours de stage de chaque étudiant doit remplir les critères suivants :

- Etre cohérent avec le projet professionnel de l'étudiant
- Répondre aux exigences du projet pédagogique de l'IFCS/choix des stages (cf ci-dessous), à savoir des critères d'ouverture, de découverte de secteurs d'activités différents du parcours professionnel de l'étudiant.
- Etre validé par le coordinateur pédagogique
- Un stage hors région ou à l'étranger est préconisé sur les stages 2, 3 ou 4
- Chaque stage est à priori effectué dans un établissement différent. Toutefois, l'étudiant peut argumenter un 2<sup>ème</sup> stage dans le même établissement, si celui-ci dispense des soins dans des secteurs d'activité très différents (exemple santé mentale / court-séjour).
- Il n'y a pas de stage dans la structure d'origine (sauf dans le cas d'un établissement important sur plusieurs sites), ni dans l'établissement où l'étudiant a déjà exercé une activité, ou dans l'Institut de Formation où il a fait ses études (délai de 10 ans)
  
- **Pour les stages 2 3 et 4 (« fonction de formation » et approfondissement des fonctions): la possibilité est laissée à l'étudiant de réaliser 3 semaines sur un lieu + 1 semaine dans un autre lieu sur un projet particulier. Pour le stage n°2 et 3, la décision doit être prise par l'étudiant avant fin décembre.**

## IX 3 Organisation des stages

L'institut fixe des objectifs généraux et l'étudiant construit et fait valider des objectifs spécifiques en fonction de ses besoins en formation (projet de formation et suivi pédagogique) et des compétences à acquérir repérées grâce à son portfolio. **L'étudiant doit impérativement présenter ses objectifs à son formateur référent pour validation avant de les présenter au tuteur de stage en amont du stage.**

L'organisation et les modalités de stage sont explicitées dans le document spécifique à chaque module.

Pour les stages réalisés en dehors du CHU de Brest, une convention de stage est établie, signée par le directeur de l'IFCS, le directeur de la structure d'accueil et l'étudiant. Elle est envoyée à l'établissement 1 mois avant le début du stage.

L'IFCS fait parvenir avant le stage à chaque tuteur un document resituant le stage dans la formation, précisant les objectifs, les productions demandées aux étudiants à partir du stage ainsi que la grille d'évaluation du stagiaire.

Le temps de stage est formalisé sur la base de 35 heures par semaine.

L'étudiant a la possibilité de bénéficier d'une ½ journée de temps de travail personnel chaque semaine de stage (sauf pour le stage N°1); le planning de ces ½ journées, négocié avec le tuteur de stage est à adresser par mail au coordinateur pédagogique durant la première semaine de stage (en copie à la secrétaire de l'IFCS).

**Chaque stage donne lieu à une exploitation à l'IFCS, sur 1 journée.** Elle a comme support les situations de travail renseignées par les étudiants dans le portfolio.

## **X LES PRESTATIONS OFFERTES A LA VIE ETUDIANTE**

L'IFPS est doté de connexions WIFI et du logiciel « Forméis » (gestion pédagogique et administrative) et de son interface MyKommunoté pour les étudiants.

Les étudiants de l'IFPS ont accès à la cafeteria équipée en réfrigérateurs et fours à micro-ondes. Trois distributeurs sont disponibles dans la cafeteria. Un self est accessible sur le site de la Cavale Blanche. Une cafeteria IZEE est situé dans le hall d'accueil, pôle 1, site cavale et 1 autre dans le hall central du bâtiment ICI site cavale (ouverture 2024).

La cellule multimédia et le Centre de documentation (CDI) vous assurent un accès à un fonds documentaire, un environnement numérique (plateforme Moodle, serious games, simulation), des photocopieurs et la presse quotidienne locale.

Le partenariat avec l'Université de Bretagne Occidentale permet un accès aux prestations universitaires : activités sportives et médecine préventive.

Enfin un parking est situé à proximité immédiate de l'IFPS (Parking F). Ce parking sera soumis à contrôle d'entrée à partir de l'automne 2023<sup>21</sup>. Le site de l'IFPS est accessible par les transports en commun notamment le bus ligne 1. Il est **fortement recommandé** pour les étudiants se déplaçant en voiture d'optimiser et de prioriser le co-voiturage. Pour l'accès aux salles de formation IFPS situées rue Colbert à Brest, il n'y a pas de parking de prévu (privilégier les transports en commun).

## **XI LES INDICATEURS DE L'EVALUATION DU PROJET**

Le projet pédagogique est réévalué chaque année et réajusté en équipe pédagogique, en fonction des besoins des étudiants et des éléments d'actualité (introduction de nouveaux enseignements).

Dans le cadre de notre démarche qualité d'évaluation des enseignements, l'avis des étudiants sera sollicité régulièrement au regard des enseignements dispensés (questionnaires en ligne anonymes et obligatoires), afin de nous permettre de nous améliorer. Des séances collectives de régulation, organisées régulièrement, permettent d'obtenir l'avis des étudiants sur le dispositif et d'envisager les réajustements nécessaires.

Par ailleurs, suite à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, tous les instituts de formation ont une obligation de certification avant le 31 décembre 2021 (référentiel Qualiopi). L'IFPS ayant bénéficié d'une visite de certification en juin 2021, il a bénéficié d'une visite intermédiaire dit audit de surveillance en décembre 2022 et a été confirmé sans réserve dans sa démarche qualité.

Enfin, en plus des indicateurs qualitatifs (évaluation des enseignements), des indicateurs quantitatifs permettent d'évaluer le projet pédagogique : suivi de cohorte, taux de réussite aux unités d'enseignement, nombre de diplômés...

## **CONCLUSION**

Notre projet exprime notre volonté de former les étudiants cadres à exercer leurs missions et à apporter une plus value dans la prise en charge des personnes soignées, dans la formation des étudiants, en nous appuyant sur un partenariat fort avec l'Université de Bretagne Occidentale et les établissements de santé et médico-sociaux du territoire.

---

<sup>21</sup> Des indications précises vous seront apportées dès que possible.

# ANNEXES



<b>MODULE 4</b>  <b>Fonction d'encadrement</b>  Epreuve de groupe d'analyse et de synthèse	<i>Ecrit de groupe : analyse d'une démarche projet en établissement</i>  <u>Jury :</u> Réfèrent établissement Formateurs IFCS	/20 points	<b>UE 2 : Gestion des équipes et des organisations</b>  (moyenne écrit et oral)	<b>Ecrit 1<sup>ère</sup> session : Remise des Documents le 6 décembre 2023 à 14h</b> (2 exemplaires) + dépôt sur Moodle  2 <sup>ème</sup> session : à déterminer  <b>Oral 1<sup>ère</sup> session le 14 décembre 2023</b>  2 <sup>ème</sup> session : A déterminer
	<i>Oral de groupe: Exposé de la démarche projet menée en établissement</i>  Formateurs IFCS	/20 points		
<b>MODULE 5</b>  <b>Fonction de formation</b>  Epreuve individuelle d'analyse et de synthèse	<i>Ecrit : Analyse d'une séquence pédagogique pendant le stage n°3</i>  <u>Jury :</u> tuteur de stage	/20 points	<b>UE 7 : DU Formation aux méthodes pédagogiques innovantes (FMPI)</b>  (moyenne écrit et oral)	<b>Ecrit 1<sup>ère</sup> session :</b> pendant le stage n°3 du 18 mars au 12 avril 2024) + dépôt sur Moodle le 17/04/2024 17h  <b>Oral 1<sup>ère</sup> session : le 07 Mai 2024</b> (dépôt sur Moodle le 19/04/2024 17h  2 <sup>ème</sup> session : à déterminer
	<i>Oral : Analyse d'une situation rencontrée en stage</i>  <u>Jury :</u> 1 formateur centre de formation 1 formateur IFCS	/20 points		
<b>MODULE 3</b>  <b>et</b>  <b>MODULE 6</b>  <b>Analyse des pratiques et initiation à la recherche</b>  <b>Approfondissement des fonctions</b>	<i>Mémoire individuel donnant lieu à soutenance:</i>  Ecrit	/20 points	<b>UE 6 : Méthodologie Enseignement d'initiation à la recherche action</b>  <b>UE : 8 professionnalisation</b>  (moyenne écrit et oral)	<b>1<sup>ère</sup> session : Remise du mémoire le 21 Mai 2024 à 17h</b> (2 exemplaires) sur place au secrétariat ou en courrier recommandé) + dépôt mémoire et autorisation DUMAS sur Moodle  <b>Soutenance le 18 ou 19 juin 2024</b>  2 <sup>ème</sup> session : courant septembre 2024
	Soutenance orale  <u>Jury :</u> 1 universitaire directeur de mémoire 1 professionnel de la filière de l'étudiant	/20 points		

L'ensemble des évaluations déposées sur Moodle est analysé par le logiciel Compilatio (logiciel anti plagiat).