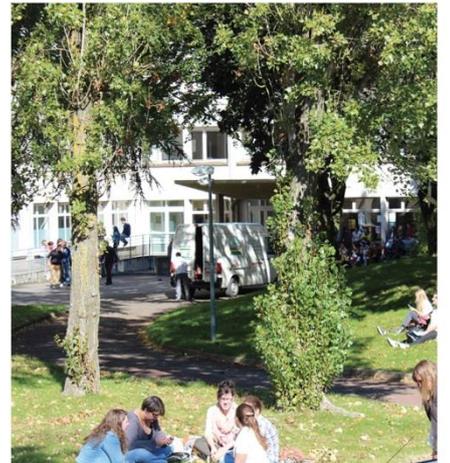




Pôle de Formation des Professionnels de Santé du CHU de Rennes

# Visyo

Projet Visyo 2017 - 2020



---

Préambule	3
Pour le contexte	4
✚ Une identité affirmée : Inter professionnalité – Innovation – Qualité	6
✚ Un pôle d'excellence et de référence des formations de santé	9
✚ Le développement de la recherche dans une dynamique partenariale	12
✚ Renforcer la place de l'étudiant dans la vie du pôle	14
✚ Le numérique : levier d'évolution de la formation initiale et continue	16
✚ Optimiser l'organisation et les ressources au service de la stratégie	18

# Préambule

La Direction Générale du CHU de Rennes a la volonté de conforter son offre de formations des professionnels de santé au sein du territoire en créant un pôle dédié. L'ambition est d'introduire une dynamique collective des Instituts et Ecoles autour d'un projet fédérateur, soutenu par un pilotage stratégique. Le **Pôle de Formations des Professionnels de Santé (PFPS)** se retrouve aujourd'hui dans une vision partagée du futur qui affiche l'attractivité, la pérennité, la modernité et l'ouverture de ses formations sur la région.

Ces restructurations internes s'inscrivent plus largement dans le contexte d'évolution du système de santé avec la création des GHT, des nouveaux modes de prise en charge des patients et d'exercice professionnel soignant. Le champ de la formation des professionnels est également impacté par une mise en questions du mode de gouvernance et de pilotage, du maillage territorial, du modèle économique plaçant les acteurs dans la nécessité d'être force de propositions face à un avenir à construire.

Sans présumer des décisions qui se prendront, nous fixons les grands axes de notre projet stratégique. La loi de santé et les mesures de la grande conférence de la Santé, le programme régional de l'ARS et le Schéma Régional du Conseil Régional sont convoqués pour cette réflexion prospective qui vise à faire du pôle de formation un acteur des évolutions du système de santé, de la formation professionnelle, du déploiement du numérique et du partenariat universitaire.

L'analyse des enjeux se traduit par :

- Une intention : celle d'une offre de formation répondant aux objectifs de nos publics, positionnant l'apprenant au cœur des dispositifs d'apprentissage,
- Une stratégie : celle de la veille professionnelle, de la recherche et du développement,
- Une gouvernance efficiente : celle de la mise en œuvre d'outils de pilotage pertinents.

Les étudiants et les professionnels du pôle se retrouvent dans un projet partagé que nous appellerons VISyO par ce qu'il affirme :

- notre **V**olonté de définir le sens de l'action,
- notre **I**dentité d'être au service de la qualité de la formation et des soins aux patients,
- notre **S**ynergie dans l'agir collectif,
- notre **O**uverture pour plus d'innovations.



Les valeurs que nous défendons sont portées par la forte implication des personnels pédagogiques, techniques et administratifs, et validées par notre établissement de rattachement qui soutient ses formations paramédicales et maïeutiques.

Cette singularité de VISyO, développée au fil du temps, assurera la cohérence, la valorisation, la reconnaissance du travail des acteurs. Le projet ainsi construit se veut traduire la valeur ajoutée que souhaite l'ensemble des professionnels du Pôle de Formations des Professionnels de Santé (PFPS), pour les 3 ans à venir.

## Tranche de vie du projet VISyO

Diaporama – Juillet 2016

**Le projet du pôle définit les orientations et les axes de développement pour les 3 ans à venir :**

- Il est notre cadre de référence et sera décliné en objectifs opérationnels et fiches actions,
- Il est construit et mis en œuvre par l'ensemble de l'équipe du pôle,
- Il est adossé à la politique du CHU et du GHT

# Pour le contexte...

La loi HPST en 2009, par la création des pôles médico-cliniques et des activités transversales mutualisées, soumettait l'ensemble des établissements de santé à un changement sans précédent dans leur organisation et leur fonctionnement. En conséquence, ces regroupements ont induit des bouleversements organisationnels, culturels et relationnels impactant tous les professionnels à des degrés divers.

Inscrits dans cette mouvance, les Instituts et Ecoles n'échappent pas aujourd'hui à cette injonction d'optimisation des ressources qui les conduit à se restructurer et à réinventer de nouvelles formes d'organisation, reconstituant de nouveaux repères pour évoluer dans leur environnement professionnel.

La création des Groupements Hospitaliers de Territoire (GHT), prescrit par la loi de modernisation du système de santé du 26 janvier 2016 ouvre sur une collaboration des acteurs de santé à l'échelle territoriale pour plus d'accès à des soins de qualité.

De la même façon, pour les formations sanitaires, il est prévu un conventionnement prévoyant la coordination des Instituts et des Ecoles, la mutualisation des projets pédagogiques, la mise en commun des moyens. Une approche similaire est effectuée pour la formation continue se traduisant par une élaboration commune des plans de formation des personnels pour les établissements de santé du GHT.

Depuis la réforme des études en soins infirmiers en 2009, les formations paramédicales sont tour à tour concernées par l'universitarisation. C'est un mouvement de fond qui détermine non seulement l'intégration de ces formations au système européen LMD (Licence-Master-Doctorat), mais aussi qui opère un rapprochement entre Université et Ecole professionnelle. La rénovation des diplômes se concrétise par l'octroi d'un grade universitaire, un référentiel de formation adapté aux contenus et aux modalités d'évaluation et un partage des responsabilités entre universitaires et référents métiers.

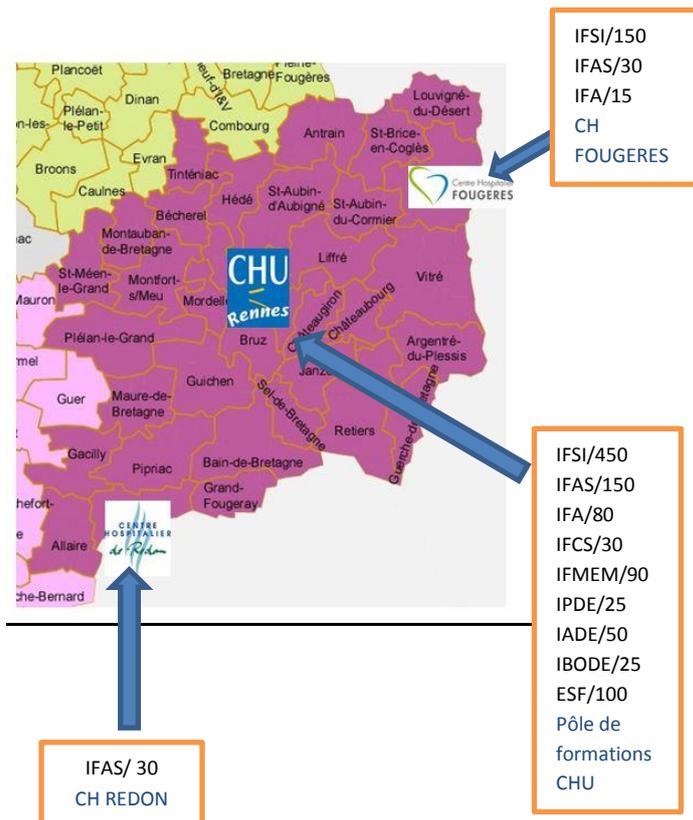
Aujourd'hui, nous sommes en mesure de mettre en perspective les enjeux liés à l'évolution de nos formations professionnelles à l'université, nous avons à travailler sur :

- L'amélioration de la qualité et sécurité des soins,
- Le partage d'enseignements généraux entre professionnels de différentes filières pour une culture commune,
- Le décloisonnement des études au profit d'un parcours de formation via l'instauration de passerelles,
- L'initiation à la recherche et l'engagement dans des parcours de recherche en soins,
- La conception de formations d'un niveau supérieur permettant d'accéder aux pratiques avancées,
- L'ouverture sur l'Europe afin de faciliter les échanges.

## Le pôle : un nouveau design pour notre organisation

Le changement d'organisation et de fonctionnement des Instituts et Ecoles de formation du CHU de Rennes se traduit par trois caractéristiques majeures :

- Le regroupement des Instituts et Ecoles dans une coordination générale,
- La mise en œuvre d'une structure matricielle pour développer les activités innovantes et pour utiliser de façon plus rationnelle et plus flexible les ressources existantes,
- L'élaboration d'un projet réunificateur, surtout fondé sur l'inter professionnalité et qui porte les aspects de professionnalisation de la structure.



Construire ensemble un projet de formation concerté constitue un enjeu majeur, pour lequel il est nécessaire de réfléchir à une organisation nouvelle, adaptée et inédite.

Inédite parce que la proposition doit se concilier avec d'autres formes de structures ou de gouvernance à venir : à l'échelon du territoire autour d'un projet de GHT ou à l'échelon universitaire sous une forme plus intégrée.

### **✚ Nos objectifs**

- Coordonner des actions communes des différentes filières de formation au niveau des processus pédagogique, de soutien et de support,
- Soutenir les projets pédagogiques par la mise en commun de moyens et de compétences,
- Faciliter la communication et les échanges de bonnes pratiques à l'interne et à l'externe,
- Partager des valeurs et des objectifs collectifs tout en gardant les identités et spécificités de chaque formation,
- Alléger l'activité en lien avec les processus support à travers une répartition équilibrée, équitable des tâches et l'exploitation des outils numériques,
- Promouvoir les pratiques pédagogiques expertes en les rendant plus visibles.

### **✚ Une gouvernance adaptée**

Elle repose sur l'organisation de la coordination générale qui se traduit par un comité de coordination et de gestion composé des directeurs, des responsables de filières et des différents gestionnaires. Ce comité a en charge la gestion du portefeuille de projets et le fonctionnement du pôle.

Un comité d'orientations stratégiques et de développement sera initié, incluant le comité de coordination et de gestion élargi notamment aux étudiants et à des personnes extérieures au pôle.

Des organigrammes hiérarchique et fonctionnel sont d'ores et déjà validés par la Direction du CHU.

Un dispositif de communication interne et externe est défini sous la forme d'un groupe formalisé. Doté d'un plan de communication, il utilise les outils du numérique (réseaux sociaux, site web...).

### **✚ Une organisation matricielle**

Une structure matricielle correspond à une organisation d'entreprise qui présente un découpage de l'activité à deux niveaux : celui de la fonction et celui du projet.

La fonction renvoie à l'activité de production de formation c'est-à-dire les différents Instituts et Ecoles qui délivrent des formations diplômantes de niveau V, de niveau Licence, de niveau Master et la formation continue.

Le projet se traduit dans la mission des différentes cellules d'appui à l'innovation.

### **✚ Des cellules d'appui à l'innovation**

Elles regroupent des formateurs, des techniciens et des administratifs volontaires, possédant une qualification spécifique. Elles sont dotées de moyens mutualisés, supports pédagogiques, outils, équipement (ex : simulation, e-learning...). Elles devraient permettre :

- De participer à l'opérationnalité des projets de filières,
- De mobiliser les ressources et partenariats adaptés,
- Pour chacun, de s'associer dans un travail collectif, d'innover, d'expérimenter,
- De répondre aux sollicitations en mobilisant l'intelligence collective.



### **✚ Des cellules supports**

Elles sont au service de la gestion et du pilotage de l'organisation et permettent le fonctionnement au quotidien de la structure en collaboration étroite avec le CHU.

Elles sont composées de professionnels « experts » appartenant au pôle.

Le pôle de formation initie ainsi une nouvelle stratégie de gestion des filières de formations. Les enjeux en sont :

- Gagner en force d'attractivité et en positionnement territorial et régional,
- Augmenter son potentiel de ressources pédagogiques, logistiques et techniques,
- Assurer une qualité de formation confirmée et adaptée aux besoins en santé de la population.

### Une identité à construire

Qui sommes-nous ? Quelles sont nos valeurs ? Que souhaitons-nous devenir ? La réflexion menée sur le projet **VISyO** est le début du travail de changement d'identité de l'organisation. Toutefois cette identité de pôle ne peut s'imposer, elle se vit avant tout par les acteurs en interne, à travers les transformations profondes qu'ils conduisent.

Les groupes de travail qui ont mené les réflexions préliminaires ont fait le choix de l'inter professionnalité, de l'innovation et de la qualité pour constituer le cadre structurant permettant de donner des repères à l'action. Ces thématiques correspondent à des aspirations qui fondent l'agir collectif et à des actions qui mèneront, pas à pas, à une évolution de la perception de l'organisation.

Elles s'inscrivent ainsi dans les attendus de la formation sur les nouveaux profils soignants, les méthodes pédagogiques innovantes et sur la qualité des formations.

Tranche de vie du projet VISyO  
Réflexion des groupes de travail – Juin 2016

« Qu'il y a des pratiques actuelles développées mais encore insuffisamment partagées et que même sans agenda partagé, nous devons mettre notre travail en commun au service d'un projet pédagogique ou plus largement d'un projet de formation »

### De nouveaux périmètres d'action à l'exercice soignant

Le projet médico-soignant partagé constitue l'ossature de l'offre de soins proposée par les GHT en réponse aux besoins de santé de leurs bassins de population.

La notion d'accompagnement au plus près des besoins individuels a ouvert sur une nouvelle voie : celle du parcours de l'usager qui devient le centre d'un dispositif de soins décloisonné. En initiant ces nouveaux modes de prise en charge et d'organisation des soins, une nouvelle dynamique collective est à construire, s'appuyant sur des pratiques professionnelles collaboratives en réseau. L'inter professionnalité s'invite dans la réflexion et pose la question de l'impact sur les pratiques des soignants.

L'exercice professionnel partagé et la reconfiguration des relations entre les professionnels de santé influencent le profil du professionnel à former et met ainsi l'accent sur les compétences au travail collaboratif.

### La simulation en santé, un levier à l'inter professionnalité



Outre le fait que la simulation en santé est une approche pédagogique de choix dans l'inter professionnalité, elle est pour nous emblématique de l'innovation car elle crée de la valeur ajoutée. Elle permet d'associer l'ensemble des acteurs dans un esprit de créativité et d'améliorer la qualité de nos formations.

Les mises en situation clinique dans un environnement entièrement reconstitué mettent en présence des étudiants de différents métiers : communication, compréhension, confrontation des idées, des raisonnements, des positions et collaboration au service du patient sont les axes travaillés. La simulation en santé permet de préparer à l'exercice professionnel partagé à partir de l'action de l'apprenant au service de l'apprentissage clinique et plus récemment de l'apprentissage managérial.

## La certification de l'enseignement supérieur en perspective

La feuille de route de la grande conférence de santé engage les formations paramédicales universitarisées sur leur politique qualité au sein de l'enseignement supérieur. C'est à l'HCERES<sup>1</sup> que reviendra la mission de certifier les formations prodiguées par les instituts. Indépendamment de cette perspective, les instituts de formation nationaux ont montré leur volonté de prendre en charge la gestion de la qualité et se sont inscrits dans des politiques ad hoc, à différents niveaux d'accomplissement, jusqu'à celui de la certification

Véritable levier de changement, de valorisation des pratiques, de management, l'assurance qualité interne et externe permet d'interpeller spécifiquement les étudiants pour donner leur avis sur leur formation et d'entrer dans une amélioration continue des prestations et du projet.

### Etat des lieux

La dynamique collégiale, volontaire et transversale constitue un atout pour le pôle des formations dans la construction de son identité, avec le regroupement des 9 filières sur un même site, la proximité des universités et le travail déjà effectué.

**Un décroisement** s'est opéré, depuis ces dernières années, sur des activités conjointes entre filières. Le mouvement s'est considérablement accentué avec le recours à la simulation en santé et l'ouverture d'un centre depuis 2010 dédié à cette activité. Le centre de simulation en santé du pôle de formation est une composante de la plateforme hospitalo-universitaire du CHU et s'associe au projet de coopération du GCS-HUGO<sup>2</sup> au service de la promotion et du développement de la simulation au sein de l'inter-région. Le développement de la simulation est assuré, notamment par des actions pédagogiques sollicitant la pluri professionnalité chez les étudiants et les formateurs.

**La publication d'articles** et la participation à l'écriture d'un livre par l'équipe de formateurs met en évidence, au travers d'une réflexion pédagogique, l'intérêt de la simulation en santé qui rassemble des professionnels différents. Les étudiants expriment leur satisfaction plébiscitant cette approche de l'inter professionnalité.

**La qualité** est associée, en référence au précédent projet des écoles, à l'acquisition d'un logiciel de gestion, à la mise en œuvre de procédures communes, au travail de gestion documentaire et enfin à la création de CREX (Comité de Retour d'Expériences) largement investis par les différents acteurs y compris les étudiants.

### Le projet

L'originalité du projet VISyO est l'intégration d'un projet pédagogique partagé, véritable Projet Educatif qui précise une référence fondatrice et commune à tous les programmes et référentiels de formation.

Il se définit par la collaboration interprofessionnelle et constitue une interpellation des étudiants dans leur développement personnel et professionnel. Il suppose la mise en œuvre de dispositifs de formation par les formateurs qui accordent de l'importance à l'accomplissement de l'étudiant, à l'altérité, à l'ouverture au monde, à la dimension collective au service de la qualité du soin.

### Objectifs

- 1- **Elaborer et réaliser un projet pédagogique partagé sur la thématique de l'inter professionnalité**



Former les professionnels ensemble pour une meilleure collaboration sur le terrain : Authentique fil conducteur, l'inter professionnalité va au-delà de l'enseignement. Tous les acteurs professionnels du pôle, mais aussi des terrains de stage contribuent à forger l'inter professionnalité en instaurant un environnement propice au projet d'apprentissage de l'étudiant.

*Actions retenues :*

- Rédaction d'une charte de principes fondateurs de la pédagogie,
- Déclinaison opérationnelle d'objectifs au niveau filière et pôle,
- Renforcement du partage des productions par la création d'une banque documentaire polaire.

<sup>1</sup> HCERES : Haut Comité d'Evaluation et de Recherche de l'Enseignement Supérieur

<sup>2</sup> HUGO : Hôpitaux Universitaires du Grand – Ouest : 6 plates-formes régionales de haut niveau, Angers, Brest, Nantes, Poitiers, Rennes et Tours ;

## 1- Promouvoir le développement de la simulation en santé dans un périmètre régional

L'année 2016 a permis de faire un état des lieux du fonctionnement du centre de simulation dans le cadre du CHU et du territoire. Son inscription dans la logique collective du pôle est maintenant actée, toutefois il reste à définir un cadrage institutionnel élargi à l'ensemble de la plate-forme récemment activée.

S'appuyant sur les orientations nationales et régionales définies par le ministère de la santé et l'HAS, le centre de simulation est en mesure de prendre une place dans l'établissement afin de :



- Développer l'inter professionnalité et la gestion des risques avec un travail d'équipe pluridisciplinaire,
- Développer l'analyse des pratiques professionnelles (APP) au cœur des situations de travail,
- Favoriser la mutualisation et le partage des logiques,
- Articuler les différentes actions mises en œuvre au sein d'un programme DPC.

### Actions retenues :

- Mise en œuvre d'un projet organisationnel du CAPSim<sup>3</sup>
- Organisation de la réponse aux projets pédagogiques des filières afin de fournir un soutien et des ressources formatives
- Etablissement de partenariats avec les Instituts de formation : GHT Formation, IFPEK, ASKORIA
- Optimisation des locaux permettant un dimensionnement plus important de l'activité

Valorisation du centre par une communication interne et externe adaptée

## 2- Préparer à la certification de l'HCERES

Le pôle de formation a intérêt à poursuivre la démarche en investissant par anticipation le référentiel d'auto-évaluation de l'HCERES afin de renforcer l'efficacité et la performance des dispositifs formatifs, gages de son attractivité.

La culture qualité est un enjeu fort dans les finalités de formations des professionnels du soin.

Placer les étudiants dans la problématique de l'évaluation de la qualité de la formation permet de servir ainsi ce double objectif.

### Actions retenues :

- Création et pilotage d'une cellule d'appui qualité en lien avec le CHU,
- Etat des lieux des outils de l'assurance qualité sur chaque filière,
- Proposition d'une politique qualité négociée, formalisée, harmonisée et concrète,
- Mise en œuvre d'actions qualité en lien avec l'auto-évaluation de l'HCERES,
- Mobilisation de tous les acteurs dans la dynamique d'assurance qualité,
- Définition d'une écoute-client par la création d'un espace d'évaluation et d'échanges avec les étudiants et les employeurs.

Tranche de vie du projet VISyO  
Réflexion des groupes de travail – Juin 2016

« La dynamique de projet est porteuse de valeur ajoutée et d'un socle d'évolutions fondé sur la culture de projet, la coopération, l'assurance qualité interne »

<sup>3</sup> CAPSim : Centre d'apprentissage en simulation en santé

## 2 Un pôle d'excellence et de référence des formations en santé

### Des compétences pour un nouveau profil de soignants

Dans un système de santé en constante mutation, les futurs soignants que nous formons doivent être en mesure de répondre aux besoins en santé de la population, c'est-à-dire :

- Exercer leur profession dans le cadre de collaborations pluridisciplinaires,
- Adapter leur prise en charge en lien avec les vulnérabilités de la vie sociale, la démocratie sanitaire et les évolutions structurelles (techniques, ambulatoire, modes de prise en charge, économie...),
- Construire des projets collectifs partagés dans un périmètre géographique élargi,
- Intégrer la culture qualité et gestion des risques dans leurs pratiques professionnelles,
- Ouvrir leur pratique à la veille, la recherche et développement
- Etre force de propositions au service de la stratégie de leur structure et développer des compétences de gestion et de coordination.

Ces enjeux forts mobilisent nos formations amenant à proposer des dispositifs optimisés et harmonisés, axés sur l'actualisation des connaissances et des compétences que ce soit en formation initiale ou continue.

Que ce soit pour les professionnels de santé en devenir ou confirmés, l'approche par compétences a engagé les formateurs sur des projets de formation individuelle ou collective qui mettent l'accent sur la réflexivité.

### Le PFPS : une dynamique de ressources au sein du territoire

L'organisation de l'offre de soins est une préoccupation constante des autorités de tutelles, qui veillent notamment, à l'entretien des compétences des soignants (DPC). Quel que soit son mode d'exercice, tout professionnel de santé doit être au courant des évolutions dans les soins, mais aussi doit pouvoir évaluer sa pratique et s'intégrer dans un parcours de gestion des risques, et ce, tous les 3 ans.

De longue date, les formateurs contribuent à l'activité de formation continue, de ce fait le PFPS est impliqué dans la construction des dispositifs mutualisés permettant de proposer des programmes DPC, il constitue une part de la ressource du GHT.

### Etat des lieux

**Actualiser les dispositifs de formation** a déterminé les choix pédagogiques des équipes, même pour les filières en attente de leur réforme, l'adaptation des contenus aux évolutions sociétales et techniques. Cela signifie un projet pédagogique conçu à partir des compétences, de l'analyse de la pratique et d'un enseignement décliné à partir des situations de travail.

**Le tutorat** s'est établi, en partenariat avec les directions des soins, ainsi les équipes pédagogiques ont assuré la formation des professionnels de terrain en la matière, ils poursuivent le déploiement du projet par des accompagnements à la demande des Directions de Formation Continue.

**Nos financements** ont permis l'acquisition de l'équipement en ressources pédagogiques modernes : mannequin haute-fidélité de simulation, équipement de salles d'ateliers cliniques et matériel destiné aux pratiques procédurales, matériel informatique avec plateforme de formation.



**L'universitarisation** est finalisée pour les formations IADE, IDE et Manipulateurs en électroradiologie médicale. Pour ce qui est des filières IBODE et Infirmières puéricultrices, un travail débute associant les IADE, car la réingénierie des diplômes est prévue pour 2018. Les principes de mise en commun des unités d'enseignement contributives pour les 3 formations spécialisées sont confortés, ainsi que la VAE.

Le partenariat universitaire s'exprime également par la possibilité pour nos étudiants d'obtenir un Diplôme supplémentaire au diplôme d'Etat. C'est le cas des infirmiers anesthésistes qui passent un Diplôme Universitaire Douleur, cette co-diplomation est un véritable atout dans l'employabilité du professionnel.

## ✚ Objectifs

### 1- Proposer des parcours de formation en lien avec les besoins du territoire et adaptés aux nouvelles modalités d'apprentissage

Cette offre de formation se concrétise dans les projets de développement qualitatif et quantitatif de chacune des filières. Les enjeux de l'adaptation tiennent aujourd'hui sur notre capacité à agencer nos formations en cursus partiels, face aux demandes de VAE et de passerelles. La remise à niveau doit faire l'objet de créations de supports pédagogiques en lien avec les prérequis, en parallèle l'auto-évaluation doit être pensée en cohérence. La réussite des formés tient au suivi des études proposé à travers e-port-folio.

#### Actions retenues :

- Mise en œuvre d'une veille professionnelle,

#### Tranche de vie du projet VISyO

Réflexion des groupes de travail – Juin 2016

« Veille : se tenir au courant, être au fait de ce qui se passe, se dit :

- Cf. sites (cefiec, etc... et actualités documentaires,
- Quel abonnement pour la pédagogie ?
- Quel accès possible à la faculté ? »

- Détermination de thématiques de formation à décliner en transversalité :
  - L'éducation thérapeutique,
  - L'exercice soignant en ambulatoire,
  - La télémédecine et objets connectés,
- Déclinaison des projets de développement de chaque filière de formations,
- Création de filières de formation : assistants dentaires, dispositif de cursus partiels pour passerelles de niveau V notamment sur AES et AP, assistants de régulation médicale.

### 2- Renforcer les liens avec les terrains d'exercice des métiers

L'évolution des prises en charge des pathologies et les politiques de santé publique axées sur la maîtrise des dépenses confirment la baisse des ressources en stage, que ce soit sur le nombre de places de stages ou sur les possibilités d'encadrement pédagogique par les tuteurs.

Le projet VISyO situe la responsabilité pédagogique du pôle sur la production de moyens facilitateurs pour les tuteurs dans le cadre d'un projet conjoint avec les Directions de soins.

#### Actions retenues :

- Création d'une communauté de pratiques tutorales sur un périmètre d'Instituts élargi,
- Renforcement de la place de la formation en stage pour l'ensemble des formations,

Développement d'une politique de stage inscrivant des actions de communication et d'échanges, en partenariat avec les directions des soins et notamment au sein des commissions de stage.

### 3- Poursuivre la construction du partenariat universitaire par l'intégration des filières IBODE et IPDE



IPDE



IBODE

---

*Actions retenues :*

- Participation à la redéfinition de la convention régionale socle tripartite,
- Mise en œuvre d'un groupe de travail sur la réingénierie des diplômés d'IBODE et de puéricultrices au sein des parcours Master.

#### 4- Renforcer et dynamiser la formation continue pour un positionnement au sein du GHT

La formation continue conjugue les intérêts suivants :

- La participation des équipes pédagogiques à l'amélioration de la qualité des soins,
- Le renforcement et le développement des compétences individuelles et collectives,
- L'utilisation des expertises acquises par les formateurs.

Nous envisageons aujourd'hui de revisiter cette mission de formation continue afin d'y intégrer de nouvelles demandes liées au DPC ainsi qu'au marché du travail pour l'employabilité des nouveaux diplômés.

*Actions retenues :*

- La création d'une filière de formation continue permettant de structurer et d'organiser l'activité à l'échelon polaire,
- La création d'une offre de formation, en collaboration avec les Directions des Soins, dans un partenariat avec la DFC du CHU et le GHT,
- La formalisation d'une politique concertée et lisible avec le conseil régional.

# Le développement de la recherche dans une dynamique partenariale

La recherche paramédicale connaît un véritable élan depuis 2009. Il se traduit au niveau national par le financement de 104 projets de recherche<sup>4</sup> par la DGOS dans le cadre du PHRIP<sup>5</sup>. Lors du bilan 2015, si plus de 52 % des programmes concernent l'évaluation de la qualité des soins, les thématiques de la qualité de vie du patient et de sa famille, l'organisation des soins, l'éducation thérapeutique ou la douleur tiennent également une place déterminante.

## Un accompagnement de la recherche en construction

La Direction des soins du CHU de Rennes a investi le champ de la recherche paramédicale en constituant une commission de recherche qui associe notamment les formateurs du pôle de formation des professionnels de santé à des chercheurs cliniciens. Un coordonnateur accompagne également les porteurs de projet.

Suite aux accords de Bologne en 1999, l'universitarisation des formations via la réforme des études et les référentiels afférents ont confirmé également la voie de la recherche dans le développement des compétences des futurs professionnels de santé. Les partenariats universitaires qui sont nés dans ce contexte élargissent les possibilités d'effectuer des recherches à travers l'activité de leurs laboratoires.

Tranche de vie du projet VISyO  
Réflexion des groupes de travail – Juin 2016

« Que nous devons poursuivre en identifiant les axes d'évolution de la formation : recherche, universitarisation... »

## La réflexivité des nouveaux professionnels

La formation est donc naturellement engagée sur sa capacité à proposer des dispositifs pédagogiques destinés à produire de futurs praticiens réflexifs en capacité de mener une activité de recherche.

Actuellement, la sévérité de la sélection dans le cadre des financements PHRIP se traduit par des refus d'autorisation pour des motifs technico –réglementaires : elle montre la nécessité de développer les compétences en matière de méthodologie ou de gestion d'un processus de recherche.

Ainsi, les équipes pédagogiques ont aujourd'hui à promouvoir la culture scientifique, la recherche interdisciplinaire et à participer elles-mêmes à des programmes de recherche dans les domaines du soin, de la pédagogie et du management.

## Recherche et GHT

La convention constitutive du GHT Haute Bretagne prévoit la structuration de la recherche paramédicale au niveau du territoire. Les acteurs de la formation ont toute leur place pour participer à la réflexion et travailler sur les dispositifs d'accompagnement et de suivi des projets de recherche.

Le dispositif d'adossement des formations paramédicales à un grade Licence et Master a déterminé un partenariat rapproché et formalisé avec les universités Rennes 1, Rennes 2 et l'EHESP, portant entre autres sur les enseignements du domaine de la recherche. La réflexivité et le questionnement ainsi apportés inscrivent les étudiants dans la construction de leur identité professionnelle indispensable à l'exercice de leur profession.

## ✚ Etat des lieux

**L'organisation de la recherche** sur le pôle de formation se structure sous l'action de la cellule d'appui qui a permis de dégager plusieurs niveaux d'actions :

- Un enseignement méthodologique de qualité en matière de recherche,
- Des travaux d'harmonisation des filières grades « Licence » et « Master » dans la démarche d'accompagnement des étudiants au mémoire,
- Le soutien par une politique de formation continue adaptée,
- La mutualisation des ressources documentaires avec d'autres Instituts de formations dans le cadre d'un réseau de fonds documentaires régional et national.

<sup>4</sup> Recherche en Soins Infirmiers, n°121 – juin 2015, p64-71.

<sup>5</sup> PHRIP : Programme Hospitalier de Recherche Infirmière et Paramédicale

## **Projet**

Au regard des enjeux, le pôle de formation définit la recherche comme un axe stratégique de première ligne répondant à ses missions, s'inscrivant dans le projet d'établissement et du GHT Haute Bretagne, contribuant à la structuration et reconnaissance de la recherche paramédicale, aux niveaux national, régional et territorial.

## **Objectifs**

### 1- **Rendre visible et développer la recherche en santé**

Si l'identification des réalisations concrètes dans ce domaine est faite dans chaque projet pédagogique, il reste néanmoins à les rendre intelligibles à l'échelon du pôle afin de faire évoluer les pratiques et initiatives dans une action collective. Cette politique de formation devra associer l'harmonisation des pratiques, la mutualisation des moyens et le renforcement des compétences.

Le défi sera relevé par la cellule d'appui à la recherche qui développera les actions :

- Recensement des travaux et des ressources sur le pôle,
- Développement de partenariats et de liens avec l'université, les instituts de formations et les établissements de santé de la région,
- Enrichissement des compétences via le plan de formation continue et le recrutement d'un Docteur en épidémiologie,
- Collaboration avec la direction des soins à un échelon territorial dans une politique de recherche conjointe,
- Réponse aux sollicitations par la production de réflexions d'aide à la décision.

### 2- **Instaurer une culture recherche**

Face à l'éventail de possibilités qui s'offrent aujourd'hui aux professionnels, la promotion de la recherche par des actions de communication et de formation est indispensable pour mettre en valeur les actions et pour entretenir et renforcer une dynamique favorable aux questionnements.

*Les actions retenues :*

- Valorisation de travaux d'étudiants et de formateurs,
- Publications d'écrits dans les revues et sur le site internet le cas échéant,
- Diversification des espaces de ressources documentaires,
- Création d'évènements en partenariat tels des séminaires...



Conférence stress post traumatique le 31/01/2017



### 3- **Conseiller et soutenir le dispositif de formation à la recherche et par la recherche**

A l'instar de la recherche clinique médicale, la recherche en soins doit affronter des exigences de haut niveau conduisant les formateurs à s'upgrader pour coordonner et accompagner les projets des étudiants.

Le but est d'initier les étudiants à la mise en œuvre de la méthodologie de recherche, tant pour comprendre en quoi les expérimentations de terrain font évoluer les différents domaines de la science, que pour acquérir une expérience de participation à une recherche dans l'optique de s'engager en tant que professionnel dans des projets.

*Les actions retenues*

- Définition et mise en œuvre d'une politique de pôle sur l'harmonisation des pratiques,
- Incitation des formateurs à monter des recherches – actions,
- Renforcement de la réflexivité et de l'analyse de pratique chez les formateurs.

# 4 Renforcer la place des étudiants dans la vie du pôle

## Une question de démocratie au premier plan

La loi de modernisation du 26 janvier 2016 confirme la démarche de démocratie sanitaire qui vise à associer l'ensemble des acteurs du système de santé y compris les malades et les familles. Cette évolution permet aujourd'hui une intervention des usagers dans la gouvernance des établissements de santé.

Le domaine de la formation n'échappe pas à ce contexte, en effet les syndicats des étudiants se font entendre sur la question de leur place en tant qu'acteur de leur formation. En conséquence, la DGOS a débuté un chantier sur la rénovation de la gouvernance en 2015 suite à une interpellation particulièrement forte des étudiants en soins infirmiers qui veulent porter un mouvement qu'ils nomment « la démocratie étudiante ». Ils revendiquent d'être associés de façon plus significative dans la prise de décision en lien avec le fonctionnement des Instituts.



Tranche de vie du projet VISyO  
Diaporama – Juillet 2016

« Qu'est-ce que la démocratie étudiante ?

- Une représentativité des étudiants
- Représentants élus par leurs pairs
- Associations locales ou nationales
- Une expression démocratique
- Un engagement, une implication des étudiants »

## La gouvernance des Instituts remise en questions

Dans les instituts de formation, la gouvernance est prescrite et déclinée sous forme d'instances consultatives auxquelles participent des représentants d'étudiants. Depuis l'universitarisation de certaines formations, la participation des étudiants est étendue aux instances du CROUS et de la Région via les élections des représentants.

## Etat des lieux

**Les conseils de vie** font partie de la vie de toutes nos filières, au-delà de la réglementation. Les étudiants peuvent ainsi s'exprimer sur des sujets relevant de leurs conditions d'apprentissage.

**Le recrutement d'un webmaster** a conduit à rendre plus performants et adaptés aux besoins des étudiants nos outils de communication : site web, intranet, wifi...

**Le CESIR** dont le siège est implanté sur le PFPS est l'association des étudiants en soins infirmiers, qui s'est donné pour objectif de rassembler tous les étudiants en formation sur le site.

**La création du PFPS** regroupant toutes les formations, est contingente à la réflexion nationale qui s'intéresse à la place de l'étudiant au cœur du dispositif. Notre volonté de structurer progressivement une politique centrée sur l'étudiant s'appuie sur une cellule d'appui composée avec des étudiants. Récemment, des initiatives d'actions de concertation ont été menées avec succès, auprès de l'ensemble des étudiants : questionnaires en ligne pour donner un nom d'usage à l'espace de ressources et recherche nouvellement ouvert, pour un avis sur une conférence... Des échanges avec les représentants des promotions se sont déroulés autour de cet axe de vie étudiante du projet VISyO.

**Une lettre nommée Actu'pôle** est diffusée 4 fois par an sur l'ensemble du CHU, elle décrit cette actualité du pôle et fait vivre les projets ou actions marquantes réalisées par les étudiants.

**Un Learning Center**, ouvert en 2016, est devenu un authentique espace de convivialité et de confort pour étudier.



Tranche de vie du projet VISyO  
Diaporama – Juillet 2016

« Participation aux instances institutionnelles : conseil pédagogique/technique, conseil de vie étudiant, commission de stage CHU, commission des soins »

## ✚ Projet

VISyO a pour ambition de favoriser la réussite des étudiants en renouvelant les pratiques pédagogiques, en leur proposant une place au cœur de la vie institutionnelle dans la perspective du « bien vivre ensemble ». Ce projet comporte 3 volets qui agissent en interaction étroite :

- Création d'une dynamique relationnelle commune mettant l'accent sur la représentation et l'expression des étudiants,
- Développement d'une politique culturelle en partenariat avec les acteurs de la région, en particulier avec l'Université,
- Soutien aux étudiants dans la réalisation de leurs projets en ouvrant des espaces d'échanges et d'animation sur le pôle.

## ✚ Objectifs

- 1- Assurer une représentation étudiante adaptée, valorisante et efficace au niveau pôle, régional et territorial

*Actions retenues :*

- Création d'une instance de partage en lien avec les différents conseils de vie des filières,
- Participation des étudiants au conseil d'orientations stratégiques et de développement,
- Représentation des étudiants dans les groupes de travail en lien avec leur apprentissage : stage, mobilité internationale,
- Facilitation des élections de représentants étudiants dans les instances régionales et universitaires.

- 2- Encourager et accompagner les projets des étudiants

La reconnaissance des étudiants comme acteurs à part entière passe par la mise en place d'une corporation d'étudiants deviendra le lieu de dialogue essentiel entre tous les acteurs du pôle.

*Actions retenues :*

- Accompagnement individualisé pour les étudiants voulant effectuer une mobilité (bourses, suivi administratif...),
- Création d'une corporation d'étudiants du pôle chargée de la vie culturelle, festive, des projets diversifiés...pouvant s'étendre au GHT,
- Soutien aux actions des associations d'étudiants sur le plan la logistique et de la communication.

- 3- Valoriser l'expression des étudiants et la reconnaissance de leur participation au dispositif de formation

*Actions retenues :*

- Dispositif d'informations et de communication étayé au niveau du pôle,
- Valorisation, professionnalisation de la fonction de représentants des étudiants,
- Création d'une mission de formateur sur la reconnaissance de l'étudiant comme un acteur à part entière,
- Participation à la construction du projet pédagogique par filière.

Le mode d'organisation privilégié vise à favoriser les compréhensions des personnes de leur rôle dans le circuit pour un bien-être et un épanouissement dans le travail.



Tranche de vie du projet VISyO

Réflexion des groupes de travail – Juin 2016

« A nous de définir notre propre vision de la démocratie étudiante au sein du pôle. Pour cela, il est incontournable d'aller investiguer auprès des étudiants afin d'identifier, comprendre leurs demandes et besoins sur cette thématique qui est au cœur de leur quotidien »



# Le numérique : levier d'évolution de la formation initiale et continue

Les technologies de l'information (TIC) sont de plus en plus présentes dans le domaine de la santé et ont intégré la pratique des professionnels de santé ces dernières années (suivi du dossier patient, gestion des risques, logiciels métiers...). Les étudiants, largement prédisposés aujourd'hui à l'utilisation des TICS, sont d'autant prêts à leur utilisation dans leur pratique qu'ils auront été formés à et par les TICS.

Dans le champ de la formation, les référentiels parus depuis 2009 prescrivent l'intégration de l'informatique comme compétence à acquérir, les évolutions de la e-santé confirment aujourd'hui cette exigence. Le digital learning<sup>6</sup> prend une importance notable dans un environnement qui préconise d'une part l'autonomie de l'étudiant dans son apprentissage et d'autre part un accompagnement individualisé renforcé.

## Développement des outils numériques : un projet soutenu

Si elle reste encore inscrite comme innovation pédagogique, la formation à distance prend de l'essor sous l'effet de l'universitarisation et de la publication du guide de l'HAS en avril 2015 qui incite à son déploiement pour améliorer l'efficacité de l'apprentissage. Le texte du 22 mars 2017 lève un dernier obstacle en statuant sur les justificatifs d'activité d'une personne en formation.

Le pôle de formation s'est positionné sur l'utilisation des TICS dans la formation parce que le numérique est une opportunité pour proposer de nouvelles méthodes d'apprentissage et faire évoluer les stratégies pédagogiques des formateurs. La Grande Conférence de la Santé marque d'ailleurs cette évolution dans sa mesure 10 en février 2016 « généraliser les outils numériques ».

## Un environnement numérique déjà organisé

Le Conseil Régional de Bretagne et le CHU de Rennes ont permis la restructuration du Centre de Documentation au sein du pôle, fournissant ainsi des environnements d'apprentissage modernisés pour les étudiants, élèves et formateurs et notamment des environnements numériques.

Le pôle de formation présente déjà une avancée significative dans ce domaine par l'utilisation d'un certain nombre d'outils numériques communs. Le logiciel Forméis assure la gestion administrative des étudiants : certification, dossiers scolaires, stages. Au travers d'une application intégrée au logiciel, les étudiants et formateurs bénéficient d'un environnement numérique de travail permettant de se connecter à distance.

Chaque étudiant bénéficie d'une adresse mail, dans le cadre d'un partenariat avec Google Education, ce qui permet le travail collaboratif. Les différentes plateformes ouvrent l'accès aux enseignements universitaires (LMS Learnos), aux différentes scénarisations pédagogiques produites par les formateurs et aux contenus divers (LMS Chamilo). Les équipements du pôle offrent la visioconférence et la connexion internet par WIFI.

Tranche de vie du projet VISyO

Réflexion des groupes de travail – Juin 2016

« L'innovation dans les méthodes pédagogiques : toujours de poser la question de la plus-value pour les étudiants : qu'est ce qui va leur permettre d'apprendre ? »

## ✚ Etat des lieux (quelques exemples)

- Scénarisation dans une approche hybride (à distance et présentiel) du module 5 « Fonction de formation » pour les étudiants cadres,
- Déploiement d'un format numérique d'un dossier patient informatisé (DPI), mise à disposition de séquences multi médiatisées en lien avec la santé publique et l'économie de la santé, création d'un jeu sérieux sur la chambre des erreurs, mise à disposition d'une séquence pédagogique sur la e santé et les objets connectés,
- Mise en place de classes inversées dans le cadre de séquences de formation sur les soins de support, sur l'accompagnement des personnes souffrant de pathologies cardiovasculaires pour les élèves aides-soignants,
- Construction de séquences pédagogiques interactives en lien avec l'hygiène et les soins aux prématurés ou de séquence multimédias sur l'installation du patient sur la table d'opération.

<sup>6</sup> On entend par digital learning l'ensemble des outils numériques favorisant les apprentissages et les interactions entre pairs et formateurs tant en distanciel (e-learning) qu'en présentiel et post présentiel.

## **Projet**

Pour déployer le renforcement du numérique, le pôle de formation met en œuvre une cellule d'appui à l'innovation dédiée qui permettra un travail de recherche, de réflexion et de concertation approfondi. L'équipe de formateurs et d'experts s'appuiera sur des partenariats universitaires (Rennes 1 et Rennes 2) et techniques (DIFSI du CHU) afin de mutualiser les productions pédagogiques numériques au niveau régional.

Tranche de vie du projet VISyO  
Réflexion des groupes de travail – Juin 2016

### « Quel partenariat pour créer ?

- E-learning : pôle numérique universitaire / Fab Lab – Rennes 2,
- Simulation : l'Université de Bretagne Occidentale et du Centre de Simulation en Santé (CESIM),
- Réalité virtuelle : conventionnement entre l'école IBODE/INSERM/NRCH/Direction du CHU»

## **Objectifs**

### 1- Créer et organiser la cellule d'appui : Pédagogie et Innovation

Les formateurs présentent tous un socle de compétences de base en informatique leur permettant d'employer les outils dans leurs séquences d'enseignement. Ils s'emploient au développement du Digital Learning.

#### Les actions retenues :

- Partage de scénarii pédagogiques et de ressources, dont certains en collaboration avec la Direction de la Formation continue du CHU de Rennes afin de partager des scénarii pédagogiques et des ressources,
- Formalisation des liens avec l'université dans la co-construction des projets des différentes filières,
- Adaptation du plan de formation continue en vue du renforcement des compétences de l'équipe et de l'accompagnement au changement.

### 2- Impulser une e-culture au sein du pôle

La ligne de conduite pour cet objectif est le développement et l'utilisation d'outils permettant l'innovation.

#### Actions retenues :

- Création d'un learning lab,
- Organisation veille technopédagogique

### 3- Déployer les contenus numériques pour chaque filière

Les actions déployées s'inscrivent dans une démarche d'accompagnement au changement et permettront de garantir une cohérence et une adéquation de l'activité e-learning avec les finalités et objectifs des projets.

#### Actions retenues :

- Mise en œuvre du tutorat à distance pour les apprenants,
- Aide logistique aux équipes par la cellule d'appui.

Innovation  
pédagogique



# Optimiser l'organisation et les ressources au service de la stratégie

Concevoir une organisation propre au PFPS constitue la ligne directrice de cet axe stratégique. Les objectifs généraux de production d'outils de pilotage, coordination des projets et de communication vont amener à poser une nouvelle cartographie des activités dans une logique de simplification et de mutualisation. Menée en collaboration étroite avec la DRH du CHU, cette réorganisation inclut tout ce qui relève des relations au sein de l'établissement, mais aussi avec les partenaires extérieurs.

**La réalisation d'un état des lieux** sur la gestion administrative et financière ainsi que sur la logistique a permis d'identifier les enjeux en termes d'adaptation aux besoins et de dégager d'emblée des priorités d'actions. La gestion commune des locaux d'enseignement, un accueil unique pour l'ensemble du PFPS et une redéfinition des fonctions de l'équipe hôtelière sont les actions prioritaires identifiées. D'ores et déjà le comité de coordination et de gestion a lancé les groupes de travail ad hoc.

## La Gouvernance

Du fait de la coordination générale, en concertation avec l'ARS, chaque filière bénéficie d'un responsable de filière en titre. Dans ce contexte de changement, cette disposition, à figure de morcellement, a été un virage nécessaire pour sécuriser la mise en œuvre des dispositifs de formations, de sélection et de certification. Elle avait également pour visée de redonner des repères d'appartenance à la référence de filière aux différents professionnels et de réattribuer les moyens légitimes aux différentes formations. Sans déconstruire les avancées en termes de décloisonnement pédagogique, cette étape a été essentielle pour la mise en questions du présent et envisager les transversalités futures.

Parallèlement, les responsables de filières, de la logistique et des finances ont investi le comité de gestion et de coordination permettant d'assurer le fonctionnement quotidien et la mise en œuvre de projets à l'échelon du pôle. Le management par projet oblige à la reconfiguration du positionnement de la fonction d'encadrement au sein du pôle avec une implication accrue dans la conduite du changement. C'est dans cette perspective que l'équipe nouvellement constituée a bénéficié d'une formation au management transversal.

Les liens avec la DRH, la DIFSI et la Direction des Soins se sont construits avec la coordination au travers de réunions régulières et d'implications dans des activités conjointes (préparation journée territoriale, suivi des stages, recrutement, suivi budgétaire...). Le travail collaboratif instauré avec la DRH a permis la consolidation du diagnostic de l'existant et les échanges indispensables à la pertinence du futur projet.

## La communication

**La réflexion collective** accomplie a montré l'intérêt et l'enrichissement d'une organisation transversale, toutefois elle a fait prendre conscience aux acteurs de l'investissement dans le domaine de la communication, primordial à la réussite. Aussi, parallèlement, nous avons lancé des actions relevant de la communication interne et externe marquantes. Au sein d'un groupe COM instauré, la réalisation de notre plan de communication pour 2017, la refonte complète de notre site internet et notre participation aux journées portes ouvertes a constitué les actions majeures.

Tranche de vie du projet VISyO  
Diaporama - Mai 2016

La stratégie de communication, formalisée dans le plan de communication, doit permettre de :

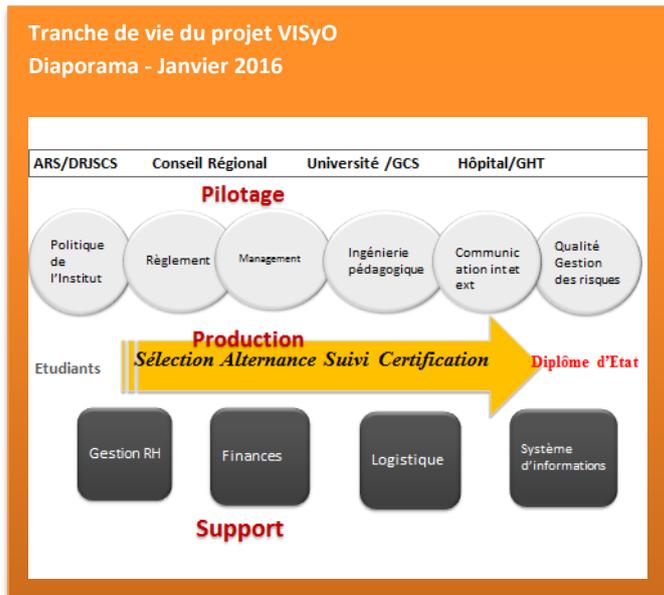
- Créer une nouvelle culture pôle,
- Répondre à une politique d'image en termes d'ouverture, de modernité, de dynamisme, de professionnalisme,
- Gérer la communication sur les modalités de mise en place de la nouvelle organisation

→ Organiser une communication organisée, pédagogique, cohérente et proactive

L'accompagnement de la mise en œuvre du projet VISyO par une communication adaptée à l'attention de tous est une priorité pour le comité de coordination. Le bulletin VISyO.Com en est actuellement le support privilégié ainsi que les informations lors des réunions plénières.

## ✚ Projet

Nous soutenons dans ce dernier axe stratégique, la mise en œuvre d'une organisation et d'un fonctionnement en cohérence avec la transformation des structures de formations en un pôle. Le plan d'actions va se décliner dans les domaines de la communication, la gestion des ressources humaines et financières, du système d'informations et de la communication à partir du diagnostic de l'existant posé en amont par l'ensemble des professionnels du pôle lors de groupes de travail.



## ✚ Objectifs

### 1- Adapter la gouvernance au mode de gestion du pôle et aux nouveaux enjeux de la formation professionnelle

La gouvernance interne doit pouvoir continuer de se déployer en instaurant le comité stratégique et en formalisant le mode de fonctionnement et le partage des responsabilités au sein de l'équipe de coordination. Un management qui privilégie la gestion de projet est de fait proposé, toutefois il reste à renforcer la lisibilité sur les circuits de décision et les règles de gestion de projet. Les équipes des cellules d'appui réfléchissent à leur mode de fonctionnement futur et les liens à consolider avec les différents acteurs en interne et sur le CHU.

Le sens de l'action de la coordination générale est de mobiliser l'ensemble des équipes pour qu'elles s'approprient les différents projets, c'est pourquoi la conduite des actions doit privilégier le mode de la concertation. De ce fait, la politique de communication joue un rôle majeur parce qu'elle permet de dynamiser les liens entre les différents niveaux : institutionnels, organisationnels et groupal.

Notre politique de communication se destine à la promotion de nos formations et l'amélioration de l'information à destination de nos clients actuels et futurs. Elle axera les actions sur l'intérêt général et collectif, sur la visibilité et la qualité de nos formations, sur l'accompagnement à la mise en œuvre de VISyO.

#### Actions retenues :

- Utilisation d'un outil collaboratif au sein du comité de gestion et de coordination,
- Définition et validation des organigrammes fonctionnel et hiérarchique,
- Définition des profils de postes des responsables et cadres supérieurs de santé,
- Participation aux travaux des groupes régionaux, territoriaux et régionaux,
- La communication : formalisation d'une organisation et mission du groupe com', suivi du plan de communication.

### 2- Optimiser la performance du système d'informations

Cette préoccupation s'inscrit dans les préoccupations de l'ensemble des instituts de formation de la Bretagne, aussi c'est au niveau du GCS-IFSI qu'une réflexion sera menée. Au niveau du PFPS, une équipe dédiée encadre l'exploitation et l'évolution du Logiciel de gestion Forméis, une cellule support prend en charge l'amélioration de la production et du traitement des données.

#### Actions retenues :

- Initiation de rapports et bilans d'activités à l'échelon du pôle en lien avec son projet,
- Production de support de ressources afin de capitaliser les connaissances et savoir-faire (politique documentaire).

### 3- Optimiser les ressources en locaux en lien avec le développement de l'activité

C'est dans la perspective de la délocalisation de l'activité de formation continue du CHU et le développement de notre activité qu'une réorganisation de la gestion des locaux sera menée.

#### Les actions retenues :

- Définition d'un schéma directeur de restructuration des locaux avec les directions du CHU,
- Gestion informatique des locaux,



- Mise en commun des locaux d'enseignement,
- Réajustement et amélioration de la signalétique.

### 4- Renforcer et coordonner le pilotage budgétaire par l'amélioration de la communication interne et son adaptation à la stratégie du pôle

#### Les actions retenues :

- Renforcement des liens avec la DIFSI par la programmation de réunions,
- Responsabilisation des acteurs sur leurs dépenses,
- Harmonisation des pratiques dans la gestion des intervenants,
- Création d'instruments de pilotage (tableaux de bord...).

### 5- Elaborer une politique managériale en lien avec la DRH et la Direction des Soins intégrant les parcours professionnels des personnels du PFPS

#### Les actions retenues :

- Formalisation du processus de recrutement,
- Elaboration d'une cartographie des compétences dans le cadre d'une GPMC,
- Mise en place d'un dispositif d'intégration des nouveaux professionnels,
- Mise en place d'un dispositif d'accompagnement des stagiaires,
- Définition d'une politique managériale en collaboration avec DRH et Direction des soins,
- Définition et réalisation d'un plan d'accompagnement aux changements.

Tranche de vie du projet VISyO  
Réflexion des groupes de travail – Juin 2016

« En aucun cas la création d'un pôle est une finalité mais c'est l'opportunité de revisiter les grands processus de soutien mais aussi la politique générale en matière de communication, de ressources humaines, de suivi budgétaire ou de gestion des locaux, oui... certes... mais pas que... il pose la question de l'inscription de notre activité dans l'établissement et de notre contribution au niveau territorial et régional »