



Formation des directeurs des soins

Positionnement à l'entrée en formation

Promotion 2010

Sommaire

Préambule	3
Pourquoi un positionnement à l'entrée en formation ?	3
Qu'est-ce que le positionnement ?	3
Quel outil pour le positionnement ?	3
Objectifs du positionnement	4
Présentation des supports au positionnement.....	5
Les fiches de positionnement.....	5
Un document de synthèse	6
Grille des niveaux de maîtrise des connaissances et des compétences	7
Fiches d'auto-positionnement et de synthèse	
Champ 1 : Gestion de l'information	onglet 1
Champ 2 : Gestion de projet	onglet 2
Champ 3 : Gestion de la qualité et des risques	onglet 3
Champ 4 : Gestion des ressources humaines.....	onglet 4
Champ 5 : Gestion administrative, économique et logistique.....	onglet 5
Références des textes réglementaires	44

Pourquoi un positionnement à l'entrée en formation ?

Le positionnement a pour objectif de prendre en compte l'hétérogénéité des profils des élèves, leur niveau de maîtrise des connaissances et des compétences, afin de personnaliser les parcours de formation.

La démarche pédagogique passe par une étape de bilan à l'entrée en formation, sur le mode déclaratif.

Qu'est-ce que le positionnement ?

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

Il s'agit donc d'une évaluation qui se situe à l'entrée en formation, qui permet d'introduire des données objectives et qui situe les élèves dans une perspective.

Quel outil pour le positionnement ?

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

- d'un référentiel des connaissances et des compétences attendues pour l'exercice du métier, auquel est associée :
- une grille d'auto-positionnement qui permet au directeur des soins stagiaire de faire apparaître le niveau de maîtrise qui lui paraît correspondre à sa situation personnelle.

Cet outil créé en 2003, expérimenté et évalué la même année, prend la suite du document intitulé « grille d'auto positionnement sur les acquis » créé en 1997 et utilisé jusqu'en 2002 dans toutes les promotions en formation longue.

Objectifs du positionnement

Le positionnement vise deux objectifs principaux :

- L'un est tourné vers l'individu

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

- L'autre est orienté vers l'Ecole

Disposer d'une cartographie des acquis de l'ensemble des élèves directeurs des soins permet à l'Ecole d'ajuster les objectifs de formation et les contenus au profil de la promotion.

Présentation des supports au positionnement

Dans ce classeur, vous trouverez deux types de documents. Chacun d'eux instrumente une étape du positionnement.

1) - Les fiches de positionnement

Le référentiel de positionnement est élaboré à partir du référentiel des connaissances et des compétences attendues pour l'exercice du métier

Il comprend, cinq champs d'activité :

- gestion de l'information
- gestion de projet
- gestion de la qualité et des risques
- gestion des ressources humaines
- gestion administrative, économique et logistique.

Chaque champ intègre :

- Une **entrée connaissances**

Il s'agit de la liste des connaissances qui sont nécessaires à la mise en oeuvre de chacune des situations professionnelles.

- Une **entrée compétences**

Les compétences sont référées aux situations professionnelles que vous rencontrez ou rencontrerez le plus fréquemment dans le cadre de vos fonctions. Elles sont déclinées en une ou deux entrées plus concrètes.

- Une **échelle de positionnement** à renseigner par le directeur des soins stagiaire en utilisant **la grille des niveaux de maîtrise** proposée pour les compétences et pour les connaissances.

La notion de compétence possède deux dimensions :

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

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

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

Une attention particulière est ici portée aux connaissances qui sont des savoirs incorporés par les professionnels. Les connaissances sont à considérer comme des ressources nécessaires mais non suffisantes pour construire les compétences.

2) Un document de synthèse

Dans chaque champ d'activité figure une fiche de synthèse de votre positionnement sur les connaissances et les compétences en termes :

- de points forts à mobiliser
- de points de progression à acquérir ou à développer,
- de propositions d'objectifs d'apprentissage et modalités envisagées (enseignement, stages, autoformation).

Chacune de ces fiches de synthèse servira de support :

- à chacun de vos entretiens de positionnement avec votre tuteur ;
- lors de vos entretiens individuels de contractualisation de votre contrat de formation en début et fin de cursus de formation avec votre responsable de formation Directeurs de soins.

Grille des niveaux de maîtrise des connaissances et des compétences

1. Positionnement sur les connaissances ressources de chaque champ de compétences

CODE	NIVEAU D'ACQUISITION
A	<i>Je ne connais pas</i>
B	<i>J'ai quelques notions ou j'ai une culture générale</i>
C	<i>J'ai des connaissances suffisantes mais non approfondies</i>
D	<i>Je maîtrise bien ces connaissances ; lesquelles sont référées, approfondies et actualisées.</i>

2. Positionnement sur les compétences

CODE	NIVEAU DE MAITRISE (Repérer la phrase qui correspond le mieux à votre perception)
A	<i>Je n'ai jamais fait</i>
B	<i>J'ai déjà fait mais je manque de connaissances et/ou de méthodes pour être plus efficace</i>
C	<i>J'ai déjà fait, je suis à l'aise et j'ai eu de bons résultats</i>
D	<i>J'ai déjà fait, plusieurs fois et dans des contextes différents, j'ai eu de bons résultats</i>

Champ 1

Gestion de l'information

Connaissances requises pour la gestion de l'information

Cocher pour chaque item, la case correspondante à votre positionnement

Connaissances	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
Connaissances requises par le contexte de l'action					
Les grands principes et méthodes de l'épidémiologie et des statistiques					
Les grands principes et méthodes en matière d'information, de communication					
L'évolution du dispositif législatif et réglementaire en matière d'information dans les établissements de santé					
Les différents systèmes d'information utilisés en établissement dans les différents champs d'activité					
Les circuits administratifs et les procédures de circulation de l'information					
Connaissances requises par la conduite de l'action					
Les logiciels de traitement de données et leur utilisation					
Les principaux tests statistiques, leurs conditions d'application et leur signification					
Les thésaurus et les techniques de recherche bibliographique					
Les différentes sources documentaires					
Les lieux de production d'information et la nature des informations recueillies					
Connaissances requises par les missions des directeurs des soins					
Les différentes méthodes d'information sur la charge de travail					

Cocher pour chaque item, sauf les items en grisé, la colonne correspondant à votre positionnement

Compétences	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
<p>1. Organiser le dispositif de production de l'information nécessaire à la gestion des activités de soin et de formation</p> <p>1.1. Décider des méthodes de production d'informations liées à l'appréciation de la charge de travail</p> <p>1.1.1. S'informer de l'évolution des méthodes d'évaluation de la charge de travail</p> <p>1.1.2. Sélectionner l'information utile par rapport aux besoins et au contexte</p> <p>1.1.3. Choisir les méthodes d'évaluation de la charge de travail adaptées au contexte</p>					

Compétences	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
<p>1.2. Diriger le recueil de l'information sur les activités de soins et de formation en interne et en externe</p> <p>1.2.1. Identifier les sources d'information nécessaires à l'activité professionnelle</p> <p>1.2.2. Déléguer la mise en œuvre des moyens techniques pour produire l'information recherchée</p> <p>1.2.3. Mobiliser les différentes ressources humaines nécessaires</p> <p>2. Valoriser l'information recueillie pour mieux organiser les activités de soin et de formation</p> <p>2.1. Analyser les données recueillies</p> <p>2.1.1. Décomposer l'information pour une lecture des données</p> <p>2.1.2. Repérer les écarts entre les données obtenues et les données de référence</p>					

Compétences	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
<p>2.2. Interpréter les données recueillies</p> <p>2.2.1. Synthétiser les données recueillies</p> <p>2.2.2. Emettre des hypothèses en prenant en compte les réalités des structures</p> <p>2.3. Diffuser l'information recueillie auprès des acteurs du soin et de la formation</p> <p>2.3.1. Décider des modes de communication adaptés et des destinataires</p> <p>2.3.2. Planifier la diffusion</p> <p>2.3.3. Déléguer la mise en oeuvre</p>					

Compétences	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
<p>3. Evaluer le dispositif d'information sur les activités du soin et de la formation</p> <p>3.1. Evaluer le recueil de l'information</p> <p>3.1.1. Interpréter les données des évaluations</p> <p>3.1.2. Décider des principes de réajustement</p> <p>3.1.3. Négocier les modalités de réajustement</p> <p>3.2. Evaluer les modalités de traitement de l'information</p> <p>3.2.1. Interpréter les données des évaluations</p> <p>3.2.2. Décider des principes de réajustement</p> <p>3.2.3. Négocier les modalités de réajustement</p>					

CHAMP 2

Gestion de projet

Connaissances requises pour la gestion de projet

Cocher pour chaque item, la case correspondante à votre positionnement

Connaissances	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
Connaissances requises par le contexte de l'action					
L'organisation sanitaire et sociale en France et dans les principaux pays européens					
L'organisation de la protection sociale en France et dans les principaux pays européens					
L'évolution des politiques de santé publique en France					
Les principales instances et organes de décision dans le champ de la santé publique en France					
L'organisation du système de santé français					
L'organisation des formations paramédicales en France et en Europe					
Le service public hospitalier					
Le projet d'établissement					
Les différentes instances et organes de décision à l'hôpital					
Connaissances requises par la conduite de l'action					
La sociologie des organisations					
La communication					
Les courants pédagogiques					
Les principes de l'ingénierie de formation					
Les principes de l'ingénierie pédagogique					
La conduite de projet et le processus de décision					
Connaissances requises par les missions des directeurs des soins					
Le projet de soins					
Le projet d'école					

Cocher pour chaque item, sauf les items en grisé, la colonne correspondant à votre positionnement

Compétences	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
<p>1. Décider les orientations du projet de soin et de formation en l'inscrivant dans une démarche stratégique et référencée</p> <p>1.1. Caractériser les enjeux en matière de politique publique ayant trait aux activités de soin et de formation</p> <p>1.1.1. Caractériser les institutions et acteurs en lien avec les autorités de tutelle, les principaux dispositifs, les schémas existants</p> <p>1.1.2. Caractériser les alliances, complémentarités, synergies avec les entités du contexte</p> <p>1.1.3. Promouvoir les expérimentations</p>					

Compétences	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
<p>1.2. Analyser le contexte du projet de soin et de formation afin de le rendre plus opérant</p> <p>1.2.1. Identifier et analyser les constituants pertinents de l'environnement</p> <p>1.2.2. Repérer la place de l'établissement dans son contexte</p> <p>1.2.3. Anticiper les besoins et les attentes des bénéficiaires</p> <p>1.3. Diagnostiquer les ressources et les contraintes de l'établissement dans le but d'élaborer un projet de soin et de formation</p> <p>1.3.1. Repérer les valeurs de référence, les orientations stratégiques</p> <p>1.3.2. Evaluer les forces et faiblesses organisationnelles et structurelles</p> <p>1.3.3. Synthétiser les données recueillies</p>					

Compétences	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
<p>2. Diriger la conduite du projet de soin et de formation en l'inscrivant dans sa dimension stratégique et opérationnelle</p> <p>2.1. Formaliser le projet de soin et de formation</p> <p>2.1.1. Construire le dispositif de pilotage et d'évaluation</p> <p>2.1.2. Déterminer les actions prioritaires</p> <p>2.1.3. Conduire les concertations nécessaires</p> <p>2.1.4. Programmer les actions à mettre en oeuvre</p> <p>2.2. Piloter la mise en œuvre du projet de soin et de formation</p> <p>2.2.1. Informer sur le projet</p> <p>2.2.2. Négocier les éléments de mise en œuvre</p> <p>2.2.3. Impulser la mise en œuvre</p> <p>2.2.4. Contrôler les délégations</p>					

Compétences	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
<p>2.3. Valoriser le projet</p> <p>2.3.1. Décider des modes de communication adaptés et des destinataires</p> <p>2.3.2. Planifier la diffusion</p> <p>2.3.3. Déléguer la mise en œuvre</p> <p>2.4. Evaluer la mise en œuvre du projet</p> <p>2.4.1. Interpréter les données des évaluations</p> <p>2.4.2. Décider des principes de réajustement</p> <p>2.4.3. Négocier les modalités de réajustement</p>					

CHAMP 3

Gestion de la qualité et des risques

Connaissances requises pour la gestion de la qualité et des risques

Cocher pour chaque item, la case correspondante à votre positionnement

Connaissances	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
Connaissances requises par le contexte de l'action					
L'évolution des politiques en matière de qualité, d'accréditation, de certification en France					
L'organisation de la qualité en Europe et dans les pays nord américains					
L'organisation de la qualité en France					
Les principales instances dans le champ de la qualité, de l'accréditation, de la certification					
Les obligations des établissements de santé en matière de qualité et de sécurité					
Les obligations des établissements de santé en matière d'accréditation					
Les différentes instances au service de la qualité dans les établissements de santé					
La place des différents acteurs au service de la qualité dans les établissements de santé					
Connaissances requises par la conduite de l'action					
Les principaux concepts en matière de qualité					
La démarche qualité, d'accréditation, de certification dans les établissements					
Les outils et méthodes de la démarche d'accréditation, de certification					
Connaissances requises par les missions des directeurs des soins					
La qualité appliquée à l'organisation des soins					
La qualité appliquée à l'organisation des formations					

Cocher pour chaque item, sauf les items en grisé, la colonne correspondant à votre positionnement

Compétences	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
<p>1. Mettre en place la démarche nécessaire à la qualité et à la sécurité des activités de soins et de formation</p> <p>1.1. Conduire un diagnostic préalable à la mise en œuvre de la démarche qualité des activités de soin et de formation</p> <p>1.1.1. S'informer de l'évolution des dispositifs en matière de qualité et de sécurité</p> <p>1.1.2. Sélectionner l'information au regard des spécificités du contexte</p> <p>1.1.3. Etablir un bilan des travaux menés en matière de qualité et de sécurité</p> <p>1.1.4. Repérer les partenaires nécessaires à la mise en œuvre de la démarche</p>					

Compétences	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
<p>1.2. Piloter la démarche qualité au niveau de la direction des soins</p> <p>1.2.1. Mobiliser les acteurs en vue de la production de référentiels</p> <p>1.2.2. Faire valider les référentiels</p> <p>1.2.3. Diriger la mise en œuvre du dispositif</p> <p>1.2.4. Piloter l'évaluation des pratiques</p> <p>1.3. Valoriser la démarche et les résultats de la démarche qualité des activités de soin et de formation au sein de l'institution</p> <p>1.3.1. Décider des modes de communication adaptés et des destinataires</p> <p>1.3.2. Planifier la diffusion</p> <p>1.3.3. Déléguer la mise en oeuvre</p>					

Compétences	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
<p>1.4. Evaluer le dispositif de gestion de la qualité et des risques dans le but d'optimiser le projet de soin et de formation</p> <p>1.4.1. Interpréter les données des évaluations</p> <p>1.4.2. Décider des principes de réajustement</p> <p>1.4.3. Négocier des modalités de réajustement</p> <p>2. Accompagner la démarche d'accréditation, de certification au sein de l'institution au regard de la spécificité du projet de soin et de formation</p> <p>2.1. Mobiliser les éléments d'analyse du projet de soin et de formation au titre de la participation à la démarche préalable à l'accréditation, à la certification, de l'institution.</p> <p>2.1.1. Contribuer à la mise en œuvre de l'autoévaluation</p> <p>2.1.2. Diriger la production des documents attendus</p> <p>2.1.3. Faire transmettre aux auditeurs les informations</p>					

Compétences	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
<p>2.2. Participer aux suites de l'audit au titre de sa responsabilité des activités de soin et de formation</p> <p>2.2.1. Participer à la restitution</p> <p>2.2.2. Prioriser les axes d'amélioration</p> <p>2.2.3. Mettre en place les actions correctives</p> <p>2.3. Valoriser la démarche et les résultats en collaboration entre la direction de l'institution et la direction des soins et de la formation</p> <p>2.3.1. Négocier les modes de communication et les destinataires</p> <p>2.3.2. Organiser la diffusion</p>					

CHAMP 4

Gestion des ressources humaines

Connaissances requises pour la gestion des ressources humaines

Cocher pour chaque item, la case correspondante à votre positionnement

Connaissances	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
Connaissances requises par le contexte de l'action					
Les droits et obligations du fonctionnaire					
Les statuts de la fonction publique					
Les statuts de la fonction publique hospitalière					
Le projet social					
Le projet de gestion					
La formation professionnelle					
Les différentes instances au service de la gestion des ressources humaines					
La place des différents acteurs dans la champ de la gestion des ressources humaines					
Connaissances requises par la conduite de l'action					
La sociologie des organisations					
La psychologie du travail					
La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences					
Les risques professionnels					
Les modèles en organisation du travail					
Les procédures en matière de gestion des ressources humaines					
Les relations sociales à l'hôpital					
Les méthodes et techniques de négociation					
Les techniques d'entretiens					
Connaissances requises par les missions des directeurs des soins					
Le statut particulier des différentes professions paramédicales de la fonction publique hospitalière					
Le champ de compétences des différentes professions paramédicales					
Les règles professionnelles des différentes professions paramédicales					

Cocher pour chaque item, sauf les items en grisé, la colonne correspondant à votre positionnement

Compétences	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
1. Décider d'une organisation efficiente des soins et de la formation					
1.1. Concevoir une organisation des activités de soin et de formation					
1.1.1. S'informer de l'évolution des modes d'organisation de travail					
1.1.2. Sélectionner l'information au regard des spécificités du contexte					
1.1.3. Choisir les méthodes d'organisation adaptées au contexte					

Compétences	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
<p>1.2. Mettre en place une organisation des activités de soin et de formation</p> <p>1.2.1. Rechercher la meilleure adéquation entre les besoins de l'activité et les ressources en personnel</p> <p>1.2.2. Valider les organigrammes hiérarchiques et fonctionnels</p> <p>1.2.3. Diriger la définition des fiches de poste</p> <p>1.3. Evaluer l'organisation du travail pour procéder à une optimisation des activités de soin et de formation</p> <p>1.3.1. Interpréter les données des évaluations</p> <p>1.3.2. Décider des principes de réajustement</p> <p>1.3.3. Négocier les modalités de réajustement</p>					

Compétences	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
<p>2. Développer une gestion prévisionnelle des emplois et compétences pour rationaliser les activités de soin et de formation</p> <p>2.1. Détecter les facteurs d'évolution des métiers et de qualification des emplois dans le domaine du soin et de la formation</p> <p>2.1.1. Identifier les évolutions du contexte de travail</p> <p>2.1.2. Caractériser les évolutions des métiers</p> <p>2.1.3. Caractériser les métiers émergents</p> <p>2.2. Gérer les emplois des personnels contribuant aux activités de soin et de formation</p> <p>2.2.1. Mesurer les écarts entre les emplois existants et nécessaires</p> <p>2.2.2. Définir les besoins en recrutements</p> <p>2.2.3. Négocier les ressources</p> <p>2.2.4. Proposer les affectations</p>					

Compétences	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
<p>2.3. Développer les compétences des personnels contribuant aux activités de soin et de formation</p> <p>2.3.1. Mesurer les écarts entre les compétences disponibles et nécessaires</p> <p>2.3.2. Favoriser l'expression des besoins collectifs et individuels en formation</p> <p>2.3.3. Mettre en œuvre une stratégie de formation</p>					

Compétences	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
<p>3. Développer une gestion stratégique des ressources humaines pour renforcer la pertinence des activités de soin et de formation</p> <p>3.1. Mobiliser les personnels et des intervenants extérieurs contribuant aux activités de soin et de formation</p> <p>3.1.1. Favoriser l'adhésion des personnels à la définition du projet et à sa mise en œuvre</p> <p>3.1.2. Assurer la complémentarité entre les personnels, les bénévoles et les prestataires</p> <p>3.2. Gérer les situations de crise dans les services de soin et de formation</p> <p>3.2.1. Repérer les éléments constitutifs d'une situation de crise</p> <p>3.2.2. Accompagner le traitement la gestion de la crise</p>					

Compétences	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
<p>4. Négocier avec les partenaires du service de soin et de formation</p> <p>4.1. Repérer les enjeux et les acteurs de la négociation</p> <p>4.1.1. Caractériser les enjeux au plan politique, économique, social, organisationnel</p> <p>4.1.2. Caractériser les logiques des acteurs externes et internes</p> <p>4.1.3. Définir sa propre logique d'action</p>					

Compétences	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
<p>4.2. Déployer une communication efficace dans le cadre des négociations</p> <p>4.2.1. Favoriser l'expression</p> <p>4.2.2. Se positionner</p> <p>4.2.3. Ordonner les propositions</p> <p>4.3. Contribuer à l'aboutissement des négociations</p> <p>4.3.1. Formaliser les résultats de la négociation</p> <p>4.3.2. Contractualiser la mise en œuvre des décisions</p>					

CHAMP 5

Gestion administrative, économique et logistique

Connaissances ressources pour la gestion administrative, économique et logistique

Cocher pour chaque item, la case correspondante à votre positionnement

Connaissances	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
Connaissances requises par le contexte de l'action					
L'économie de la santé dans les pays industrialisés					
Les dépenses de santé en France					
Les différents organes de financement des dépenses de santé					
Les nouveaux modes de financement des établissements de santé					
Les principales instances dans le champ de la gestion administrative, économique, sécuritaire					
Les obligations des établissements de santé en matière de gestion administrative, économique, sécuritaire					
Les différentes instances au service de la gestion administrative et réglementaire dans les établissements de santé					
La place des différents acteurs au service de la gestion administrative, économique, sécuritaire dans les établissements de santé					
Connaissances requises par la conduite de l'action					
Les principaux concepts en matière de responsabilité					
Les différentes voies de recours					
La hiérarchie des dispositifs législatifs et réglementaires					
La démarche budgétaire et la conduite de l'action dans les établissements					
La contractualisation					
Les outils et méthodes de la démarche budgétaire					
Les outils et méthodes de la démarche de sûreté de fonctionnement					
Connaissances requises par les missions des directeurs des soins					
Le dispositif législatif et réglementaire en matière d'organisation des soins et des formations					
Les instances et organes de décision des écoles et instituts de formation					
Les instances et organes de décision dans la gestion des soins					

Cocher pour chaque item, sauf les items en grisé, la colonne correspondant à votre positionnement

Compétences	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
<p>1. Garantir la conformité des organisations de formation et de soin aux dispositifs législatif et réglementaire</p> <p>1.1. Concevoir une organisation de soin et de formation répondant aux exigences législatives et réglementaires</p> <p>1.1.1. S'informer de l'évolution des dispositifs législatifs et réglementaires</p> <p>1.1.2. Sélectionner l'information au regard des spécificités du contexte</p> <p>1.1.3. Inscrire les changements dans les organisations pour les mettre en conformité</p>					

Compétences	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
<p>1.2. Piloter ou participer au pilotage des dispositifs dans un souci de conformité des activités de soin et de formation aux cadres législatifs et réglementaires</p> <p>1.2.1. Organiser ou participer à l'organisation des instances</p> <p>1.2.2. Organiser ou participer à l'organisation des concours</p> <p>1.2.3. Instruire les dossiers qui seront présentés au sein des instances</p> <p>1.2.4. Décider ou participer à la décision des suites à donner</p> <p>1.2.5. Rendre compte des décisions</p> <p>1.3. Evaluer pour statuer sur la conformité des dispositifs aux textes législatifs et réglementaires qui régissent les activités de soin et de formation</p> <p>1.3.1. Assurer le suivi de la mise en œuvre des dispositifs</p> <p>1.3.2. Evaluer les écarts entre les dispositifs attendus et ceux mis en œuvre</p> <p>1.3.3. Réajuster les dispositifs</p>					

Compétences	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
<p>2. Accompagner la démarche budgétaire institutionnelle dans le champ du soin et de la formation</p> <p>2.1. Détecter les facteurs d'évolution budgétaire des activités de soin et de formation</p> <p>2.1.1. Identifier les évolutions du contexte au plan budgétaire</p> <p>2.1.2. Evaluer les besoins qui appellent de nouveaux financements</p> <p>2.1.3. Repérer les différentes sources de financement et les différents interlocuteurs</p> <p>2.2. Constituer un dossier de financement pour développer les activités de soin et de formation</p> <p>2.2.1. Argumenter les objectifs en référence au projet</p> <p>2.2.2. Evaluer les moyens nécessaires</p> <p>2.2.3. Evaluer les coûts et les bénéfices</p> <p>2.2.4. Proposer l'affectation des moyens</p>					

Compétences	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
<p>2.3. Mettre en place et évaluer l'opération</p> <p>2.3.1. Permettre l'affectation des moyens</p> <p>2.3.2. Assurer le suivi des objectifs et des moyens</p> <p>2.3.3. Evaluer les écarts</p> <p>2.3.4. Proposer les réajustements</p>					
<p>3. Garantir la sécurité des personnes dans le fonctionnement des organisations de soin et de formation</p> <p>3.1. Concevoir une organisation des soins et de la formation qui réponde aux règles de sécurité</p> <p>3.1.1. S'informer de l'évolution des dispositifs en matière de sécurité</p> <p>3.1.2. Sélectionner l'information au regard des spécificités du contexte</p> <p>3.1.3. Etablir un bilan des travaux menés en matière de sécurité</p> <p>3.1.4. Repérer les partenaires nécessaires à la mise en œuvre de la démarche</p>					

Compétences	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
<p>3.2. Participer au pilotage de la mise en sécurité des activités de soin et de formation</p> <p>3.2.1. Participer au pilotage de la gestion des risques professionnels</p> <p>3.2.2. Participer au pilotage de la gestion des nouveaux risques</p> <p>3.2.3. Participer au pilotage des mesures de protection et de prévention incendie</p> <p>3.2.4. Participer au pilotage des mesures de protection des usagers</p> <p>3.3. Organiser la mise en place et évaluer les dispositifs de sécurité des activités de soin et de formation</p> <p>3.3.1. Déléguer la mise en place et le suivi des dispositifs</p> <p>3.3.2. Evaluer les écarts entre les dispositifs attendus et ceux mis en œuvre</p> <p>3.3.3. Réajuster les dispositifs</p> <p>3.3.4. Proposer les réajustements</p>					

Compétences	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
<p>4. Accompagner l'organisation des fonctions hôtelières et logistiques dans un souci d'efficience des activités de soin et de formation</p> <p>4.1. Concevoir une organisation qui réponde aux exigences de qualité et de rationalité des activités de soin et de formation</p> <p>4.1.1. S'informer de l'évolution des dispositifs réglementaires et les tendances</p> <p>4.1.2. Sélectionner l'information au regard des spécificités du contexte</p> <p>4.1.3. Repérer les partenaires nécessaires à la mise en œuvre</p> <p>4.2. Participer au pilotage pour rationaliser les fonctions hôtelières et logistiques au service des activités de soin et de formation</p> <p>4.2.1. Argumenter ses objectifs en référence au projet</p> <p>4.2.2. Evaluer les moyens nécessaires</p> <p>4.2.3. Proposer les organisations qui garantissent la qualité des interfaces entre services cliniques et prestataires, la satisfaction des usagers</p> <p>4.2.4. Permettre l'affectation des moyens et le changement des organisations</p>					

Compétences	Positionnement				Commentaires ou précisions
	A	B	C	D	
<p>4.3. Evaluer l'efficacité des fonctions hôtelières et logistiques au service des activités de soin et de formation</p> <p>4.3.1. Permettre l'évaluation de la satisfaction des usagers, des personnels, des prestataires</p> <p>4.3.2. Interpréter les données des évaluations</p> <p>4.3.3. Décider des principes de réajustement</p> <p>4.3.4. Négocier les modalités de réajustement</p>					

REFERENCES DES TEXTES REGLEMENTAIRES

- ☞ Décret n° 2002-550 du 19 avril 2002, portant statut particulier du corps de directeur des soins de la fonction hospitalière
- ☞ Décret n° 2007-961 du 15 mai 2007 fixant les dispositions statutaires communes applicables à certains corps de fonctionnaires de catégorie A de la fonction publique hospitalière
- ☞ Arrêté du 4 juillet 2003, fixant les modalités du cycle de formation des directeurs des soins stagiaires de la fonction publique hospitalière
- ☞ Arrêté du 20 avril 2007 modifiant l'arrêté du 30 avril 2002 fixant les modalités des concours externe et interne sur épreuves pour l'accès au corps de directeur des soins de la fonction publique hospitalière