



Projet de formation initiale

Janvier 2009

Direction des études

Filières des directeurs d'établissements sanitaires,
sociaux et médico-sociaux

Jean-Marc GILBON

S O M M A I R E

- Deux corps professionnels, réunis en un seul	P. 2
- Le métier	P. 10
- Les objectifs de la formation	P. 13
- Structuration du programme en trois pôles	P. 15
* Pôle " Mission "	P. 17
* Pôle " Management "	P. 19
* Pôle " Gestion des opérations "	P. 20
- Unités d'enseignement de formation spécifiques	P. 22
* Séminaire interprofessionnel de santé publique	P. 24
* Session interprofessionnelle des Ecoles de service public	P. 26
* La préparation à la prise de poste	P. 31
* Les options de spécialisation	P. 32
- Récapitulatif unités d'enseignement de formation et objectifs professionnels	P. 35
- La formation par les stages	P. 62
* Stage 1	P. 68
* Stage 2	P. 70
* Stage 3	P. 71
* Stage extérieur	P. 73
- La fonction et le rôle du maître de stage	P. 81
* Les modalités d'évaluation du stage	P. 84
* Le suivi et l'accompagnement pédagogiques des stages par l'EHESP	P. 87
- Les projets collectifs	P. 89
- Le mémoire professionnel	P. 91
- Le séquençement	P. 95
- La validation finale de la formation	P. 97

DEUX CORPS

PROFESSIONNELS,

REUNIS EN UN SEUL :

Les DESSMS
(D3S)

<p style="text-align: center;">La formation des DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS SANITAIRES, SOCIAUX ET MEDICO-SOCIAUX</p>
--

le PROGRAMME « D3S »

Introduction

Un programme coordonné avec des dimensions optionnelles

Penser et agir dans l'actuelle configuration de l'action sanitaire, sociale et médico-sociale.

Un double objectif :

- acquérir et actualiser les compétences professionnelles
- piloter de l'action dans un domaine de plus en plus complexe, à la croisée de la politique et de l'économie, pour des publics à problématiques multiples.

1 – Une redéfinition du cadre de l'action sanitaire et sociale

. Le rapprochement du sanitaire et du social, avec le tournant des ordonnances de 1996, la loi de 2002 pour l'action sociale et médico-sociale, la loi de 2005 sur le handicap et la dépendance, et la prochaine loi « hôpital, patients, santé, territoires ».

. Le droit des usagers, au cœur de l'ensemble des projets.

. La notion de projet : d'établissement, de service, personnalisé ; le projet pose la problématique de la prestation de service ; il fixe le cadre d'une méthodologie et renvoie à la question de l'évaluation de la qualité.

. Le développement du travail en réseau.

. L'animation des équipes pluridisciplinaires dans les dynamiques de projet s'appuyant des valeurs.

. La notion de contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens.

. La création et le développement des groupements de coopération.

L'action sociale et médico-sociale est définie aujourd'hui par les articles 2, 3 et 5 de la loi du 2 janvier 2002.

« Cette action tend à promouvoir, dans un cadre interministériel, l'autonomie et la protection des personnes, l'exercice de la citoyenneté, à prévenir les exclusions et à en corriger les effets. Elle repose sur une évaluation continue des besoins et des attentes des membres de tous les groupes sociaux, en particulier des personnes handicapées et des personnes âgées, des personnes et des familles vulnérables, en situation de précarité ou de pauvreté, et sur la mise à leur disposition de prestations en espèces ou en nature ».

2 – Une mutation des publics

De nouveaux phénomènes sociaux se présentent : vieillissement de la population, chômage de masse, augmentation de la précarité, insécurité, blocage de l'ascenseur social ; ces phénomènes s'inscrivent dans une évolution politique marquée par la décentralisation et la territorialisation de l'action sociale, dans une transformation économique marquée par la mondialisation et le libéralisme, dans une transformation sociologique marquée par l'individualisme et le consumérisme.

Les établissements et services sont confrontés à des publics hétérogènes ; nous sommes aujourd'hui sortis de deux grandes formes d'organisation sociale :

- un monde social traditionnel, dans lequel les mesures collectives sont incorporées : une société à initiation, dans laquelle les statuts sont assignés de manière symbolique. Pris dans un collectif fondé sur des principes intangibles qui lui sont extérieurs, l'être individuel est constitué par la norme collective qu'il porte en lui.

- l'âge moderne, qui maintient la prééminence du collectif, mais en laissant une liberté de choix aux individus dès lors qu'ils s'engagent dans l'appropriation de la dimension collective. La norme n'est plus seulement incorporée, elle est appropriée en faisant appel à la conscience et à la responsabilité : le sommet de cette appropriation du collectif, étant naturellement l'exercice de la citoyenneté.

L'époque contemporaine se présente différemment. L'individu se libère des obligations vis-à-vis du collectif. L'exercice de la citoyenneté devient alors problématique, de même qu'une quelconque forme d'adhésion ou d'identification à autre chose qu'à son moi propre. L'heure est à la dissolution des formes de civilité, au nom de la libération des individus dans le contexte du triomphe culturel du modèle du marché dans nos sociétés.

Tout cela nécessite de trouver un normal équilibre entre une action sociale et médico-sociale fondée sur un idéal de solidarité et le développement de logiques individuelles. Le législateur donne en ce sens un message clair : recenser les demandes et les besoins, différencier les réponses institutionnelles pour mieux les personnaliser, humaniser les fonctionnements, accentuer les actions d'insertion ou de maintien en milieu ordinaire, coordonner les interventions. Cela suppose de sortir de la répétition et des formules standardisées.

3 – Une législation et une réglementation formées d'agrégats aux contours incertains

Il y a aujourd'hui l'impérative nécessité de partir du cadre législatif et réglementaire. La montée du juridique a contraint à redescendre du monde des idées, avec cependant un inconvénient majeur : les lois postulent qu'elles ne peuvent produire que le bien des bénéficiaires ; mais les bénéficiaires surtout lorsqu'ils ne sont pas associés aux décisions qui les concernent, paient ce lien d'une dépendance qui explique leur démission, leur indocilité, voire leur révolte. Il a donc fallu que le législateur s'en mêle pour rendre obligatoire ce qui aurait dû être naturel : consulter, associer, faire participer les personnes.

Une autre tendance se fait jour : la montée des droits spécifiques à des catégories d'usagers ; le renforcement de droits dérogatoires au droit commun et des exceptions compensatoires au principe républicain d'égalité accentuent le relativisme des valeurs à tel point que le terme de citoyenneté finit par être jugé archaïque.

Cela pose un réel problème pour ceux qui font du lien social la préoccupation centrale de leur activité. Comment légitimer leur action si celle-ci est inscrite dans la déliaison, du fait de la parcellisation de droits spécifiques ?

Cet équilibre instable entre spécificité des droits et droit commun peut-il tenir longtemps ? Quel serait alors le prix à payer de l'arrêt du processus de déclinaison des valeurs démocratiques dans des domaines particuliers ? Le renvoi des valeurs fondamentales à une plus grande distance des individus ? ou, au contraire les dérives libérales qui dissolvent la solidarité dans les intérêts particuliers ? A moins de trouver, dans la pratique, de quoi redonner du sens à l'action en faveur des personnes les plus en difficulté et, pour cela, trouver des voies innovantes.

4 – L'innovation au-delà de la nouveauté

Le management est un des moyens de s'approprier un contexte nouveau et d'impulser des pratiques nouvelles ; l'innovation est devenue un impératif catégorique. Pour autant, tout ce qui est nouveau n'est pas innovant ; ce qu'il est convenu d'appeler une innovation sociale repose sur deux principes : une anticipation sur l'avenir et une rupture radicale avec le passé. Il convient donc de promouvoir une organisation par projets qui permette de passer à une logique d'activité qui évoque une organisation stratégique capable de déstabiliser les acquis, d'anticiper, de coopérer avec tous les acteurs mobilisés autour d'un objectif commun.

5 – Une légitimité fondée sur des valeurs

Un directeur n'est pas seulement un gestionnaire ; il défend des valeurs et met sa capacité d'expertise au service de la reconnaissance des droits spécifiques dans le cadre plus général des droits de l'homme et du citoyen.

Le management doit permettre l'alchimie entre trois composantes : la dimension gestionnaire purement technique, la conduite de projets et la connaissance des populations.

L'appui sur des valeurs fortes donne la possibilité de redonner du sens à l'action, de construire des projets, voire d'injecter de l'utopie dans les élaborations stratégiques.

La formation des cadres ne peut pas se réduire à l'acquisition de compétences techniques de gestionnaires. Lorsqu'il s'agit de former des dirigeants, la formation passe par un travail sur les valeurs, sur les représentations, sur la question du sens et de la légitimité.

S'inscrivant dans les évolutions contemporaines, cette formation initiale est destinée à un nouveau corps professionnel de la fonction publique hospitalière, précédemment constitué de deux corps professionnels : les directeurs d'établissements sociaux et médico-sociaux d'une part, et les directeurs d'établissements sanitaires et sociaux d'autre part.

L'appellation du nouveau corps est : directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social.

Un regard sur la nomenclature des établissements dirigés par ces cadres montre les différents champs d'exercice possibles :

* des établissements de soins, établissements publics de santé : n'ayant pas de service de chirurgie ou d'obstétrique ou d'hospitalisation sous contrainte et choisis en fonction de l'importance de l'activité sanitaire : hôpitaux locaux.

* des établissements de gérontologie :

- Maisons de retraite publiques
- Etablissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes : EHPAD

* des établissements de régulation et insertion sociale pour l'enfance :

- Foyers départementaux de l'enfance
- Maisons d'enfants à caractère social

* des établissements de régulation et insertion sociale pour adultes :

- Centres d'hébergement et de réadaptation sociale.
- Centres et hôtels maternels

* des établissements pour enfants handicapés :

- Instituts médico-éducatifs
- Centres de rééducation fonctionnelle
- Centres de rééducation pour déficients sensoriels

* des établissements pour adultes handicapés :

- Foyers d'hébergement
- Etablissement et service d'aide par le travail
- Maisons d'accueil spécialisées

En outre, ils peuvent dorénavant exercer en tant que directeur-adjoint dans les établissements publics de santé.

On voit bien, à la lecture de cette nomenclature, l'étendue des possibles champs d'activités professionnelles, que ce soit dans le secteur sanitaire, le secteur social ou médico-social ; pour autant, même si le nouveau statut le leur permet, les DESSMS ont prioritairement vocation à exercer dans les domaines de la gérontologie, du handicap, de la lutte contre les exclusions, et dans celui de la protection de l'enfance.

Dès lors, ce projet de formation, fait une large place à des séquences de formation transversales du champ sanitaire et social, tout en répondant aux exigences de spécificité par une offre d'options produites directement par l'EHESP ou par des partenariats diversifiés, ainsi qu'un programme de stage adapté.

Un cursus de formation ouvert sur des partenariats

A cette nouveauté s'ajoute une autre dimension d'ouverture : la co-production de ce cursus de formation avec un réseau de partenaires externes. En effet, un double défi s'impose aujourd'hui aux formations de cadres : satisfaire aux exigences de leur spécificité fonctionnelle et s'inscrire dans des perspectives multiples d'ouverture.

En interne, les formations de l'EHESP ont déjà entrepris ce décloisonnement par des séminaires entre certaines filières -techniques d'inspection-, voire même entre toutes -les séminaires interprofessionnels de santé publique- ; vers l'extérieur, les séminaires interprofessionnels des écoles de service public constituent les autres innovations les plus récentes.

Il s'agit, avec ce programme de co-production entre l'EHESP et ses partenaires, d'élargir encore les références des élèves de l'école en leur permettant d'effectuer une partie de leur cursus par l'intégration dans une formation offrant une spécificité complémentaire à la partie du programme directement assumée par l'EHESP. Il s'agit, bien entendu de partenaires choisis pour leur double expertise dans le domaine du management et du champ sanitaire et social et avec lesquels l'école aura une convention de coopération.

Le schéma simplifié de cette option complémentaire est le suivant : les élèves suivent, en première année et à l'EHESP, les enseignements de base en management et en santé publique et complètent leur formation, notamment dans les spécificités des fonctions ou des missions des structures auxquelles ils se destinent par l'inscription à un cursus universitaire, en deuxième année, à partir d'un ancrage professionnel sur le stage long.

Ces partenaires sont choisis parmi les offres de formation d'universités, ce qui répond à la nécessité d'inscrire nos formations dans le cadre des échanges européens basés sur les équivalences universitaires.

Ce dispositif s'inscrit pleinement dans le projet Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique, en constituant une interaction forte entre formation académique et formation professionnelle, et préfigurant un modèle de réseau entre plusieurs partenaires de l'enseignement supérieur professionnel.

Diversité des parcours et personnalisation

Ce projet de formation fait donc une large place à la diversité des situations pédagogiques, tant à l'intérieur de l'école qu'à l'extérieur ; il est donc marqué par la richesse potentielle de ces ouvertures : inter-corps, inter-filières, inter-écoles et, désormais, inter-disciplinaires.

La contre-partie nécessaire à la complexité des itinéraires pédagogiques réside dans un accroissement du processus de suivi personnalisé.

La personnalisation : est rendue nécessaire par la prise en considération des cursus et expériences personnelles antérieures très différentes des stagiaires à l'arrivée à l'EHESP, des aspirations individuelles et, en un mot, du projet de formation de chacun, tenant compte du point précédent mais aussi des centres d'intérêts sur lesquels l'effet-formation devra se greffer.

Le responsable de la formation assure le suivi individualisé par l'évaluation et la négociation du parcours à chacune de ses étapes essentielles : l'entrée en formation et les franchissements de séquences.

Le suivi permet de situer les questionnements de chaque élève par rapport à la structure de l'école et du programme, de s'engager sur des choix et des options concernant les stages et certaines matières du programme.

C'est donc, pour un parcours commun, l'idée d'un itinéraire personnalisé et guidé qui caractérise ce programme.

LE MÉTIER

LE MÉTIER

Les fonctions de DESSMS, ici désignées volontairement comme un « métier » sont définies par des statuts et par les caractéristiques des connaissances et savoir-faire professionnels requis.

Définitions données par les statuts

Le directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social

Art. 2 du décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007 :

Le directeur est chargé de la conduite générale de l'établissement dans les domaines sanitaire, social et médico-social, de l'animation et de la coordination des actions, du management et de la gestion des ressources humaines de l'établissement et de l'évaluation des politiques et des actions conduites dans le cadre du projet d'établissement.

Le directeur est responsable de la bonne marche de l'établissement et il assure sa gestion administrative et financière.

Lorsque l'établissement possède la personnalité morale, le directeur est ordonnateur des dépenses. Il représente l'établissement en justice et dans tous les actes de la vie civile. Il assure la préparation et coordonne la mise en œuvre des délibérations du conseil d'administration. Il recrute et nomme les personnels de l'établissement, à l'exception des personnels de direction. Il a autorité sur l'ensemble des personnels dans le respect de la déontologie médicale.

Lorsque l'établissement n'a pas la personnalité morale, le directeur exerce ses fonctions par délégation de l'autorité compétente de la personne publique dont dépend l'établissement. Cette délégation fait l'objet d'un arrêté du président de l'organe délibérant.

Connaissances et savoir-faire professionnels

Dans tous les cas, il s'agit de dispositions permanentes :

- . D'un service à rendre
- . D'un sens à garantir
- . D'un projet à concevoir et à mettre en oeuvre

... dont se dégagent des compétences professionnelles

*** Un service à rendre...**

Assurer la mission de l'établissement en rapport aux besoins collectifs et individuels des populations accueillies,

Exercer la responsabilité de la direction technique et administrative d'un établissement sanitaire et social et/ou social public,

Appliquer les objectifs politiques, économiques des instances décisionnelles

*** Un sens à garantir...**

Réaliser l'affectation optimale des ressources aux besoins de l'activité,

Garantir l'unité et la cohérence de l'institution,

Coordonner les activités institutionnelles et animer les équipes

*** Un projet à concevoir et à mettre en oeuvre**

Proposer des projets de développement ou d'évolution institutionnelle,

Etudier et mettre en oeuvre techniquement ces projets,

Assurer les perspectives stratégiques et politiques de l'établissement

LES OBJECTIFS

DE LA

FORMATION

LES OBJECTIFS DE LA FORMATION

1 . Développer les conditions optimales de la connaissance et la compréhension des repères essentiels de la direction d'établissements sanitaire, social, et médico-social, selon 3 pôles :

. MISSION : connaître le cadre institutionnel, les populations et leurs besoins, les politiques et comprendre les logiques de la mission,

. MANAGEMENT : repérer la place de l'institution dans son environnement, connaître les méthodes et techniques d'un dirigeant, ainsi que les ressources de l'organisation. Le pôle MANAGEMENT a pour fonction de mettre en cohérence les connaissances et savoir-faire nécessaires à la pratique de la direction d'un établissement.

. GESTION DES OPERATIONS : utiliser les outils pour la mise en oeuvre des ressources de l'établissement en vue de réaliser sa mission,

2 . Impliquer les élèves-directeurs dans leur culture professionnelle spécifique pour qu'ils en découvrent le sens et les valeurs, fondant leur identité par l'ouverture et l'échange : dans leur propre milieu (le programme « D3S », tant à l'école que sur les lieux de stage), avec d'autres professions (inter-filières, inter-écoles, inter-disciplines) et d'autres références internationales (possibilité de stage dans un établissement d'un pays européen).

3 . Mobiliser le potentiel d'expérience des élèves-directeurs pour favoriser l'appropriation des savoirs en systématisant le va-et-vient entre théorie et pratique (alternance enseignement - terrain, productions personnelles et de groupes) et par l'aménagement des horaires d'enseignement pour permettre l'investigation personnelle.

4 . Mettre en oeuvre l'application concrète qu'exige l'exercice de la fonction de direction d'établissement, en accompagnant les stagiaires jusqu'à leur prise de responsabilité dans leur contexte professionnel spécifique (stage d'expérimentation d'une pratique de directeur). Ces objectifs seront servis par l'ensemble des niveaux d'intervention de l'EHESP, tant par ses ressources internes que par son réseau de partenaires :

- . la direction des études,
- . la filière de formation et les départements pédagogiques,
- . les différents prestataires et chargés d'enseignement,
- . les professionnels engagés dans le tutorat de stage,
- . le réseau des organismes conventionnés avec l'EHESP.

STRUCTURATION

DU PROGRAMME

EN

TROIS PÔLES

STRUCTURATION DU PROGRAMME EN TROIS POLES

MISSION

Politiques publiques
Cadre juridique et administratif
Organisation sanitaire et sociale
Populations et prise en charge
Fonctions et statuts
des Etablissements
Sécurité sociale et
régulation du système de santé
Planification

MANAGEMENT

Fonction de direction
Modèles et pratiques du management
Stratégie et projet d'établissement
Management de la qualité
Communication

GESTION DES OPERATIONS

Logistique
Gestion financière
Gestion des Ressources Humaines
Informatique et
systèmes d'information

*Le sens, le contexte, l'environnement
social, les moyens de son action.
La promotion sociale et les personnes*

*Les ressources de l'organisation et
les conditions de leur mise en oeuvre*

Pôle
« **MISSION** »

C'est le sens, la finalité de l'établissement qui n'existe que par sa mission dans l'espace sanitaire et social, au sein des politiques et des attentes sociales, dans un double objectif d'aide individuelle et de régulation sociale.

C'est parce qu'il a une « mission » -de soin, d'autonomisation, de réadaptation- que l'établissement existe. Le directeur doit donc garder le cap des exigences de cette mission dans ses différentes réponses aux exigences de la gestion courante et dans la projection stratégique de l'établissement.

Département des sciences humaines, sociales et des comportements de santé

UNITÉS D'ENSEIGNEMENT	OBJECTIFS PEDAGOGIQUES
<p><u>Introduction à la santé publique</u> S1 : Définition S2 : Social et santé publique Responsable : Olivier GRIMAUD</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître les grands principes de la santé publique - Repérer la place du social dans la santé publique
<p><u>Approche du métier de DESSMS</u> Responsable : Jean-Marc GILBON S1 : Histoire des établissements sanitaires et sociaux François-Xavier SCHWEYER S2 : Représentations sociales du métier de DESSMS Jean-Marc GILBON</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître et comprendre les valeurs qui ont contribué à l'histoire des institutions et des différents métiers qui les servent - Repérer les compétences professionnelles à acquérir
<p><u>Politiques et organisation de l'offre</u> Responsable : Bernard LUCAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître les politiques sociales, médico-sociales, sanitaires, leurs conditions d'émergence et identifier les traits dominants de leur évolution - Connaître les populations : <ul style="list-style-type: none"> . données démographiques . modes de prises en charge . caractéristiques . planification des besoins et des réponses
<p><u>Usagers et projet d'établissement</u> Responsable : Bernard LUCAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comprendre les logiques de la mission : <ul style="list-style-type: none"> . les dispositifs, les acteurs . les différentes doctrines qui la fondent . les concepts de référence - Acquérir une méthodologie de mise en œuvre du projet au regard des missions

<p><u>Droit sanitaire et social</u> Responsables : Jean-Marc LHUILLIER Bernard TIREL S1 : Droit des établissements S2 : La responsabilité du directeur S3 : Les assurances</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître les bases de : <ul style="list-style-type: none"> . droit social, droit sanitaire . droit spécifique régissant les établissements - Apprendre à utiliser les outils juridiques du droit social et sanitaire. - Connaître les éléments constituant de la responsabilité d'un dirigeant
<p><u>Spécialisation en protection de l'enfance</u> Responsable : Jean-Marc LHUILLIER</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Croiser les différentes approches d'une même problématique : juridique, sociale, éducative, judiciaire, etc... - Analyser les enjeux de certaines politiques et actions conduites en faveur des enfants et des familles
<p><u>Spécialisation en gérontologie</u> Responsable : Karine LEFEUVRE-DARNAJOU</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Faire le point sur les thématiques actuelles de la gérontologie et en dégager des pistes de réflexion du point de vue de la gestion des établissements sanitaires et sociaux
<p><u>Spécialisation sur le handicap</u> Responsable : Bernard LUCAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les évolutions du secteur médico-social - Repérer les logiques d'accompagnement spécifiques en fonction des différents types de handicap - Favoriser le dialogue entre les différents professionnels

<p><i>Pôle</i> « MANAGEMENT »</p>
--

Le management relève de l' « art de diriger ». Il exige une mise en perspective des différents domaines de la direction, il passe aussi par une réflexion personnelle sur l'exercice de l'autorité dans une organisation et par l'acquisition d'une double vision : à la fois stratégique et économique.

Département « Institut du management »

UNITÉS D'ENSEIGNEMENT	OBJECTIFS PEDAGOGIQUES
<p><u>Management et projet d'établissement</u> Responsables : Laëtitia LAUDE Michel LOUAZEL S1 : Fonction de direction : L. LAUDE S2 : Projet et stratégie : M. LOUAZEL S3 : Pratiques de management : L. LAUDE S4 : Analyse des pratiques professionnelles : L. LAUDE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Etre capable d'utiliser avec discernement les méthodes et outils proposés pour : <ul style="list-style-type: none"> . gérer les différents types d'entretien . animer des réunions de travail et de résolution de problèmes . anticiper et maîtriser les conflits . décliner les projets au quotidien . développer un esprit d'équipe - Savoir concevoir et mettre en œuvre le projet - Etre capable de développer une stratégie au regard de la mission de l'établissement - Savoir développer la mobilisation du personnel - Produire un système cohérent de management - Savoir valoriser le potentiel présent
<p><u>Management de la qualité et gestion des risques</u> Responsable : Sandrine PIE S1 : Management de la qualité – tronc commun S2 : Gestion des risques – tronc commun S3 : Perfectionnement</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acquérir les outils d'amélioration de la qualité des prestations - Savoir mettre en place un processus de suivi et d'évaluation de la qualité - S'assurer de l'opérationnalité et de la cohérence des interventions - Connaître les référentiels et savoir percevoir les impératifs de la qualité
<p><u>Management et communication</u> Responsable : Bertrand PARENT S1 : Communication managériale S2 : Communication interne et externe ; perfectionnement S3 : Communication de crise S4 : Préparation à la prise de poste et recherche de poste</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir utiliser les sources d'information - Impulser une dynamique de communication - Faire connaître et valoriser l'offre de service - Promouvoir et valoriser les expérimentations - Contribuer à une veille informationnelle du secteur

Pôle
« GESTION DES OPÉRATIONS »

Outils et méthodes sont la partie à la fois visible et indispensable de la direction d'un établissement. Ils nécessitent des connaissances et des savoir-faire professionnels spécifiques et passent donc par des apprentissages ciblés.

Pour autant, la gestion des opérations n'a de sens que fortement articulée aux besoins de la réalisation de la mission sociale ou sanitaire et sociale de l'établissement.

Coordonnateur : Département « Institut du management »

UNITÉS D'ENSEIGNEMENT	OBJECTIFS PEDAGOGIQUES
<p><u>Mécanismes comptables et analyse financière des établissements sanitaires et sociaux</u> Responsable : Jean-Marc LEROUX S1 : Les mécanismes comptables des établissements sanitaires et sociaux S2 : L'analyse financière des établissements sanitaires et sociaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir présenter le système comptable comme un des systèmes d'information de l'entreprise - Comprendre et maîtriser les grands principes et techniques de la pratique comptable - Préparer les élèves aux unités d'enseignement plus spécialisées de comptabilité hospitalière et d'analyse financière - Acquérir les principes de comptabilité des établissements publics - Savoir présenter la séquence budgétaire : établissement du budget, suivi, et compte administratif
<p><u>Financement, gestion budgétaire et financière des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux</u> Responsable : Jean-Marc LEROUX S3 : Financement et allocation de ressources des établissements S4 : Gestion budgétaire des établissements S5 : Gestion financière, le plan pluriannuel de financement S6 : Préparation à la prise de fonction de directeur, les questions financières</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Donner aux élèves les outils pédagogiques nécessaires à la formulation du diagnostic de la situation financière d'un établissement - Savoir utiliser les outils prévisionnels de la gestion financière
<p><u>Gestion des ressources humaines</u> Responsable : André LUCAS S1 : Développement des ressources humaines S2 : Dimension administrative et financière</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir utiliser les éléments de législation nécessaires à l'administration du personnel (fonctionnaires hospitaliers et contractuels) - Savoir développer des stratégies et outils de développement des ressources humaines - Savoir organiser un service
<p><u>Gestion des fonctions logistiques, techniques, économiques</u> Responsable : Jean-François TAILLARD S1 : Dimension stratégique, fonction achat S2 : Cadre réglementaire et marchés</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître et garantir les conditions d'hygiène et de sécurité d'un établissement - Connaître les dispositions réglementaires et les outils relatifs aux marchés publics - Savoir conduire des opérations de travaux

<p>publics S3 : Fonction restauration et fonction linge Responsable : Bertrand VIGNERON S4 : Sécurité incendie Responsable : Bertrand VIGNERON S5 : Les opérations de travaux S6 : Les opérations de travaux ; perfectionnement</p>	<p>- Connaître les éléments déterminants des fonctions hébergement et restauration</p>
--	---

UNITÉS D'ENSEIGNEMENT

DE

FORMATION

SPÉCIFIQUES

UNITÉS D'ENSEIGNEMENT
DE FORMATION SPÉCIFIQUES

1. LE SÉMINAIRE INTERPROFESSIONNEL DE SANTÉ PUBLIQUE

2. LA SESSION INTERPROFESSIONNELLE DES ÉCOLES DE SERVICE PUBLIC

3. PRÉPARATION A LA PRISE DE POSTE

LE SÉMINAIRE INTERPROFESSIONNEL DE SANTÉ PUBLIQUE

Cette unité d'enseignement de formation qui s'adresse simultanément à toutes les filières de formation de l'EHESP à un objectif premier de décloisonnement :

. des préoccupations : *les problèmes de santé publique sont fortement intriqués, ce qui rend nécessaire une prise en compte large des paramètres qui les déterminent,*

. entre les professions : *les objectifs de santé publique seront plus facilement atteints par le développement des échanges et la collaboration entre spécialistes des différents domaines d'intervention*

Ce temps de formation est fondé sur une démarche qui privilégie l'appropriation active des objectifs et des contenus de formation. Les groupes d'élèves réalisent ensemble les travaux, guidés par un accompagnateur.

Des interventions de cadrage permettent d'éclairer la démarche proposée, d'enrichir et d'actualiser les connaissances. Chaque groupe doit travailler sur un des objectifs de santé publique négociés dans le cadre de la Programmation Stratégique des Actions de Santé (PSAS) ou des contrats d'objectifs régionaux du ministère.

L'une et l'autre de ces démarches visent à faire travailler des acteurs de santé publique autour d'objectifs régionaux qu'ils ont définis comme étant prioritaires.

THÈMES des séminaires 2008 :

* *Quelle place pour l'hôpital local dans la structuration du territoire au service d'une action efficace en santé publique*

* *Une veille sanitaire régionale prospective*

* *La délicate construction des maisons de l'adolescence ou comment faire converger les différentes initiatives institutionnelles en faveur des adolescents*

* *Comment mieux intégrer la consultation de l'aptitude physique du senior (CAPS) dans les dispositifs de planification régionaux et territoriaux ?*

* *Les changements institutionnels dans la prise en charge des enfants handicapés en milieu ordinaire : les applications des lois de la réforme de la protection de l'enfance du 5 mars 2007 et du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*

* *Le suicide des personnes âgées et sa prévention : un enjeu complexe*

* *La création d'un réseau de santé. L'exemple d'un réseau addictologie (alcool, tabac, drogues) en Mayenne*

* *L'accompagnement de fin de vie des personnes accueillies en FAM (Foyer d'Accueil Médicalisé) et en MAS (Maison d'Accueil médicalisé)*

- * *Développement durable et établissements de santé : intérêts et enjeux*
- * *Coordination de la lutte contre l'infection par le virus de l'immunodéficience humaine. Mise en place et fonctionnement du COREVIH en Pays de la Loire*
- * *Jusqu'où peut-on impliquer des usagers dans une politique de prévention ?*
- * *Favoriser le partenariat pour mieux en prendre en charge la souffrance psychique associée aux situations de précarité : pourquoi, comment ?*
- * *Les difficultés d'application de la Loi Léonetti auprès des personnes âgées dépendantes et/ou vulnérables résidant en services de gériatrie ou à domicile*
- * *L'alcool défonce dans la population étudiante : nouveau problème de santé publique ?*
- * *Maltraitance envers les adultes vulnérables (personnes âgées, personnes handicapées) en institutions et autres lieux*
- * *Une offre de soin mutualiste, pour quoi faire ?*
- * *La place des usagers dans la lutte contre les infections nosocomiales*
- * *Les conditions d'accès au système de soins en pédo psychiatrie : à Rennes, le cas d'une unité mobile de prise en charge*
- * *Connaissance et gestion des conflits d'intérêts en santé publique.*
- * *Le médecin traitant et les dépistages validés*
- * *Le réseau français des villes-santé : quelle plus value dans le développement d'une politique de promotion de la santé à l'échelon local ?*
- * *Intérêt de la participation des établissements de santé publics et PSPH au dépistage organisé du cancer du sein dans le département du Pas de Calais*
- * *L'accessibilité des soins de premier secours : faut-il supprimer l'exercice libéral isolé ?*
- * *Rôle et place du bénévole dans l'accompagnement de la personne handicapée à l'hôpital et/ou dans le secteur médico-social*
- * *Les parcours de soins du patient en difficulté avec l'alcool : nouveaux enjeux, nouvelles perspectives ?*
- * *Le rôle des élus dans l'organisation de l'offre de soins. L'exemple des conseillers régionaux et des présidents de conférence sanitaire de territoire en région Nord Pas de Calais*
- * *Personnes âgées vivant à domicile. Le portage des repas : élément essentiel de lutte contre la dénutrition ?*
- * *Démocratie sanitaire : place et rôle des usagers*
- * *De nouveaux modes de rémunération pour une médecine de ville plus qualitative ?*
- * *L'hôpital local et la nutrition des personnes âgées*
- * *La prévention des conduites addictives en Bretagne : Quelle réception des messages de prévention par les publics jeunes ?*
- * *L'exemple d'un réseau gérontologique : fonctionnement et positionnement stratégique sur le territoire. Vers un guichet unique ?*
- * *La médecine minière : quelle évolution ?*

**LA SESSION INTERPROFESSIONNELLE
DES ECOLES DE SERVICE PUBLIC**

Responsable : Christophe Le Rat
1ère semaine du mois de mars de la 2^{ème} année

Des sessions interprofessionnelles sont ouvertes simultanément aux stagiaires d'écoles supérieures de service public. Ces sessions impliquent seize écoles. Ces écoles sont présentées à la suite de cette introduction.

LES OBJECTIFS de ces sessions concourent à VALORISER LES POLITIQUES INTERMINISTÉRIELLES, ils se déclinent ainsi :

- . Permettre un meilleur repérage des rôles et des logiques de chaque institution et des acteurs,
- . Mener une réflexion sur l'articulation des pratiques des différentes professions sans mettre en cause les fonctions spécifiques de chacun au regard de ses missions,
- . Rechercher l'optimisation des interventions au regard des objectifs visés.

LES THEMES traités en 2008 (à titre d'exemple) ont été :

- * *Jeunesse délinquante : nouvelles pratiques*
- * *Un port dans la ville*
- * *Intégrer les principes du développement durable dans les pratiques managériales*
- * *La prise en charge pénitentiaire des auteurs d'agressions sexuelles en France et en Europe*
- * *L'administration française face à l'immigration clandestine : quelle politique mener ?*
- * *La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences*
- * *Le traitement de la maltraitance*
- * *Santé et prison*
- * *Action publique et articulation des âges de la vie : les effets possibles sur les processus individuels de vieillissement*
- * *Système d'information et protection des personnes*

- * *De la lutte contre la drogue à la prévention des addictions*
- * *Les relations hommes/femmes au travail : inégalités, harcèlement, management*
- * *Les coopérations transfrontalières en Europe*
- * *Travailler en partenariat pour gérer une situation de crise naturelle : les inondations dans le Vaucluse*
- * *Le médicament : une marchandise pas comme les autres*
- * *La sécurité par le partenariat*
- * *Les violences au sein du couple*
- * *La régulation sociale des foules dans les grands rassemblements sportifs et culturels*
- * *La sécurité dans les établissements recevant du public : des principes à l'action*
- * *Evitement de crise dans le cadre de la sécurité civile*
- * *L'activité d'inspection*
- * *Violences au travail*
- * *La relation à l'utilisateur : gestion des situations difficiles*
- * *Lutte contre les discriminations*
- * *La sécurité intérieure : un enjeu crucial pour l'Union Européenne*
- * *Ethique et déontologie des fonctionnaires : entre laïcité et libertés des citoyens*
- * *L'intégration socio-professionnelle des personnes handicapées : rôle et posture des professionnels dans la mise en œuvre des politiques publiques*
- * *La prise de décision entre raison et passions*

LES ECOLES engagées dans ces sessions sont en 2008 :

Centre National de Formation et d'Etudes de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (CNFEPJJ)

*54 rue de Garches
92420 VAUCRESSON
Tél : 01.47.95.98.98*

Ecole Nationale d'Application des Cadres Territoriaux (ENACT)

*Rue du Nid de Pie
BP 2020
49016 ANGERS CEDEX 01
Tél. : 02.41.22.41.22
Fax 02 41 73 27 70*

Ecole Nationale d'Application des Cadres Territoriaux (ENACT)

*1- 7 Place de la République
59140 DUNKERQUE cedex 1
Tél. 03 28 51 32 10
Fax 03 28 66 13 26*

Ecole Nationale d'Application des Cadres Territoriaux (ENACT)

*76, Place de la révolution Française
34965 MONTPELLIER
tél 04 67 99 76 76
Fax 04 67 99 76 00*

Ecole Nationale d'Application des Cadres Territoriaux (ENACT)

*31, Boulevard d'Austrasie
54001 NANCY
Tél. 03 83 19 22 22
Fax 03 83 37 06 86*

Ecole Nationale d'Administration Pénitentiaire (ENAP)

*440, Avenue Michel Serres
47916 AGEN
Tél 05 53 98 98 98
Fax 05 53 98 98 99*

Ecole Nationale des Douanes (END)

*11 avenue Millet
BP 450
59203 TOURCOING
Tél. 03.20.23.20.50*

Ecole Nationale des Greffes (ENG)

*5, boulevard de la Marne
BP 9
21071 DIJON CEDEX
Tél : 03.80.60.56.00*

Ecole Nationale de la Magistrature (ENM)

*10 Rue des frères Bonie
33080 BORDEAUX CEDEX
Tél. ; 05 56 00 10 10
Fax 05 56 00 10 99*

Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique (EHESP)

*Avenue du Professeur Léon Bernard
35043 RENNES CEDEX
Tél. 02 99 02 22 00
Fax 02 99 02 26 23*

Ecole Nationale Supérieure de la Police (EHESPo)

*9, Rue Carnot
69450 SAINT CYR AU MONT D'OR
Tél. 04 72 53 18 50
Fax 04 72 53 19 00*

Institut National du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP)

*1498, Route de Sain Bel
69280 MARCY L'ETOILE
Tél. 04 78 87 47 47
Fax 04 78 87 47 00*

Ecole Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs-Pompiers (ENSOSP)

*97150 NAINVILLE LES ROCHES
Tél : 01.64.98.20.00*

Institut Régional d'Administration de Lille (IRA)

*49 rue Jean Jaurès
BP 213
59018 LILLE Cedex
Tél : 03.20.29.87.10*

Ecole des Officiers de la Gendarmerie Nationale (EOGN)

Avenue du 13ème dragon

77010 MELUN

Tél : 01.64.14.33.00

Ecole Nationale Supérieure de l'Education Nationale (ESEN)

Boulevard des frères Lumière

86360 Futuroscope CHASSENEUIL

Tél : 05.49.49.25.00

<p style="text-align: center;">LA PRÉPARATION A LA PRISE DE POSTE Responsable : Bernard Lucas</p>
--

Une majorité des élèves-directeurs occupera un poste de chef d'établissement à sa sortie de l'EHESP. par ailleurs, la prise de poste nécessite la réalisation d'actes et d'actions permettant au directeur de se positionner et d'être opérationnel dans les meilleurs délais.

L'unité d'enseignement est divisée en quatre axes :

Les tâches prioritaires au moment de l'arrivée dans l'établissement :

- Finances, sécurité, délégations
- Présentations aux instances et partenaires
- Le statut et la responsabilité du directeur

Les attentes des collaborateurs et des partenaires

Les premiers pas du directeur :

- La lecture et le diagnostic institutionnel

Les points de vigilance dans le secteur et dans l'établissement

- La communication en situation de crise

MODALITES

120 H d'enseignements durant une amplitude de six semaines (de début novembre à mi-décembre de la 2^{ème} année)

Travaux de groupes animés par des professionnels en exercice (juniors et seniors)

Trois catégories de groupes de travail

- Groupes mixtes : thématiques transversales
- Groupes activités professionnelles : thématiques relevant des missions spécifiques des établissements d'affectations : protection de l'enfance, handicap, personnes âgées, hôpitaux locaux, centres hospitaliers

**LES OPTIONS DE SPÉCIALISATION ET
DE PERSONNALISATION**
Universités – Europhamili

Programme individualisé au cours de la 2ème année

OBJECTIFS :

Les options de spécialisation doivent permettre de compléter les bases de la formation en « tronc commun » assurée par l'EHESP aux deux corps professionnels inscrits dans le programme D3S.

Leur programmation individualisée permettra ainsi d'ajuster le cursus au capital de connaissances et d'expérience de chacun.

C'est pour cette raison que les options seront offertes par l'EHESP, au cours de la première année, et par des partenaires externes.

MODALITES :

Au mois d'avril de la première année, la liste des sites offrant les options est communiquée aux stagiaires afin que leur choix puisse se faire.

Le nombre de sites étant limité, leur positionnement géographique commande que, du choix du site, devra dépendre le choix de la localisation du terrain de stage de la 2ème année, afin de réduire les charges de tous ordres liées aux déplacements nécessités par le suivi du programme d'options.

Les choix individuels seront guidés par le tutorat du responsable de formation et la décision sera du ressort de la direction des études.

A titre d'exemple, pour 2008, les sites universitaires ont été :

- **IEP Bordeaux**, MASTER « Gouvernance des Institutions et Organisations » mention Administration et action publique
- **Grenoble**, MASTER « Economie Internationale et Stratégies d'Acteurs » spécialité Management des Politiques Sociales
- **IAE Lille**, MASTER « Gestion de l'entreprise sociale»
- **Lyon 3 – IFROSS** – MASTER « Droit et Management des structures sanitaires et sociales »
- **Rennes**, MASTER « Droit, Santé Ethique »
- **Paris Dauphine**, MASTER « Santé et Protection Sociale » spécialité : Economie des institutions sanitaires et sociales
- **Strasbourg**, DU « gérontologie générale »
- **IAE Toulouse**, MASTER « Gestion des entreprises sociales et de santé »
- **Montpellier**, MASTER « Gérontologie clinique et thérapeutique »
- **Paris II Panthéon Assas**, Master « Droit et management des organisations sanitaires et sociales »

EUROPHAMILI

The European management training course for health service professionals

EUROPHAMILI est une unité d'enseignement de formation en anglais d'une durée de trois mois sur site (610 heures) précédés d'un travail à distance (20 heures). Conçu et animé par un réseau de 10 établissements de formation européens, piloté par l'EHESP, il se déroule chaque année dans un pays différent, d'avril à juin.

Il s'agit d'une formation résolument européenne et transnationale, tant par l'origine des stagiaires, issus de l'ensemble des pays de l'espace européen, que par celle des contributeurs, chaque unité d'enseignement étant dispensée conjointement par 3 professeurs de nationalité différente.

L'unité d'enseignement comporte trois composantes :

1. Huit unités d'enseignement, dont l'étude sur site d'un cas de coopération transfrontalière
2. 1 stage dans un établissement du secteur sanitaire et social du pays d'accueil, donnant lieu à la réalisation d'une étude professionnelle, soutenue devant un jury d'experts européens
3. Une unité d'enseignement portant sur « interculturalité et santé », alternant travail à distance, séances de face à face et travail personnel de réalisation de pages web

La formation est ouverte, après entretien de motivation et test de maîtrise de la langue anglaise, aux publics suivants :

- Professionnels du secteur (gestionnaires d'établissements, administrateurs de santé, médecins hospitaliers ou de santé publique, directeurs de soins, ingénieurs,...)
- Etudiants de niveau 3^{ème} cycle (« postgraduate »)

Les élèves de la filière D3S ont accès en pleine équivalence à l'unité d'enseignement, sous réserve de réussite aux tests d'admission, qui se tiendront fin mai 07 à Rennes (pour la session 2008). Toutefois l'inscription à EUROPHAMILI est incompatible avec le suivi d'une option universitaire en France.

Des informations très détaillées sur EUROPHAMILI sont disponibles sur le site dédié au programme : www.europhamili.org

Une exposition consacrée au programme est également visible dans le hall des nations de l'école.

Enfin, une séance d'information pour les élèves de la filière sera animée par le Directeur des Affaires Internationales.

RECAPITULATIF

DES UNITÉS D'ENSEIGNEMENT

DE FORMATION

OBJECTIFS

PROFESSIONNELS

Séquence : Représentations initiales du métier de Directeur

Identification

Liste des séquences

1. Présentation générale de l'organisation du module des thèmes de travail	Intitulé module	Représentations initiales du métier de Directeur
2. Production collective par atelier	Filière(s) de formation référente(s)	DESSMS – Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social, DH – Directeur d'hôpital, DS – Directeur des soins
3. Présentation des productions collectives		
4. Préparation collective d'une communication auprès de publics de directeurs, d'hôpital, du secteur sanitaire et social et de soins	Type de formation	FI
	Responsables	Jean-Marc GILBON, D3S Jean-Louis POURRIÈRE, DS Jean-François TAILLARD, DH
	Volume horaire en présentiel	8 heures
	Charge horaire totale pour l'apprenant	18 heures

Caractéristiques pédagogiques

Orientation du module	Capacités
Objectifs professionnels de formation	Expliciter sa conception du métier
Objectifs d'apprentissage	Produire collectivement une synthèse des représentations initiales du métier
	- Définir les modalités d'organisation d'un groupe de production
	- S'accorder sur le mode de prise de décision
	- Vérifier sa compétence à utiliser les techniques de communication
Nature du travail hors présentiel	Séquences 1 et 4 de productions collectives
Démarche pédagogique	Entraînement à l'analyse réflexive, co-formation

Conditions d'inscription

Publics actuels et potentiels	DESSMS – Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social, DH – Directeur d'hôpital, DS – Directeur des soins
Effectif maximal souhaitable	240 personnes

Droit des établissements sociaux, médico-sociaux et sanitaires

Responsable de l'unité d'enseignement :

**Jean-Marc LHUILLIER, département des sciences humaines, sociales et des
comportements de santé, EHESP**

Ce module juridique destiné aux stagiaires directeurs d'établissements sanitaires et sociaux et aux stagiaires directeurs d'établissements sociaux a pour objectif de préparer ces futurs directeurs à la mise en œuvre des données juridiques pour l'organisation de leurs établissements. Il comprend des cours dits magistraux où cependant la participation des stagiaires est fortement sollicitée et des travaux dirigés en vue de la production d'une étude sur une question juridique.

Les cours porteront sur la législation et les points juridiques sensibles concernant les statuts des établissements sanitaires et sociaux, leurs évolutions et sur les questions de responsabilité. Des interventions sur d'autres questions juridiques pourront être programmées en fonction de la demande des stagiaires.

Les ateliers seront organisés par groupe de 6 stagiaires sur des thèmes proposés ou de leur choix. Des comparaisons entre les institutions sanitaires et les institutions sociales peuvent être effectuées. Il s'agira de produire, avec l'accompagnement d'un juriste un document de dix pages, se rapprochant le plus possible d'une étude juridique.

Enfin ce module nécessite un travail d'appropriation personnelle par un travail important de lecture. La consultation régulière de revues juridiques comme la Revue de droit sanitaire et social ou du Dictionnaire permanent de l'action sociale est vivement conseillée et peut être considérée comme un objectif de cet enseignement.

UE : Droits de l'utilisateur et projets individuels et collectifs dans les établissements ou services sociaux et médico-sociaux

Pôle management

-

-

-

-

-

-

-

UE : Cycle communication – établissements du secteur sanitaire et social

Pôle gestion

Séquence : Cadre réglementaire et passation des marchés publics (D3S, IH)

UE: Financement, gestion budgétaire et gestion financière pluriannuelle des établissements sanitaires et sociaux

UE : Gestion des ressources humaines
Développement des ressources humaines
D3S

UE : Module interprofessionnel de santé publique

UE : Spécialisation sur le handicap

UE : Spécialisation en protection de l'enfance : état des études et des recherches

UE : Spécialisation en gérontologie

<i>DIRECTION DES ETUDES</i>	<u>Fiche module 8</u> <i>Session inter-écoles</i> <i>(Réseau des écoles de service public – R.E.S.P.)</i>
Responsable du Module	: C. LE RAT – Direction des Etudes
Volume Horaire : 24 heures	: 1 semaine (Lundi – Vendredi)
<u>OBJECTIFS PROFESSIONNELS :</u> 33 écoles de service public sont aujourd’hui fédérées dans le Réseau des Ecoles de Service Public (R.E.S.P.). Actuellement, 14 d’entre elles organisent en commun un module inter-écoles pour des publics de stagiaires et d’élèves en formation initiale. <i>Les sessions, organisées sur 1 semaine, permettent aux participants de :</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Confronter des logiques professionnelles et d’échanger sur le thème de la session à laquelle ils participent</i> - <i>Traiter de situations-problèmes qui nécessitent une approche pluri-fonctionnelle,</i> - <i>Repérer les rôles et logiques de chaque institution et acteur.</i> 	

◇ **Pré-requis :**

Néant.

◇ **Objectifs pédagogiques :**

Ils sont arrêtés pour chaque session par le chef de projet en charge du thème.

◇ **Modalités Pédagogiques :**

Chaque session fonctionne de façon autonome, dans un cadre général qui doit valoriser les échanges et le travail collectif.

Afin de tenir compte des intérêts professionnels spécifiques, chaque session est ouverte à un public prédéfini par les écoles ; par ailleurs, pour permettre une réelle interprofessionnalité, des quotas d’accès de chaque profession sont définis par session. Chaque session fonctionne avec un maximum de 30 participants.

Organisation générale : Lundi 14 h – Vendredi 12 h

- **1^{ère} demi-journée (lundi après-midi)**
 - . *Présentation des écoles et des métiers*
 - . *Positionnement professionnel des participants sur le thème*
 - . *Présentation de la problématique*
- **Du mardi au jeudi soir :**
 - . *Exposés des problèmes généraux, travaux pratiques, mise en commun, conférences, visites...*
- **Vendredi matin :**
 - . *Synthèse, bilan de la session.*

◇ **Travaux personnels demandés :**

◇ **Modalités d'évaluation des acquis :**

Contrôle continu OUI NON

Travail individuel
Travail collectif

◇ **Autres Modalités :**

Néant.

ECOLE	N° (2006)	SESSION	LIEU	CNFEPJJ	ENSV	ENACT	ENAP	END	ENG	EOGN	ENM	INTEFP						ENSPO	IRA Lille	ENSOSP	ESEN	TOTAL	Ecoles concernées
													ENSP										
CNFEPJJ	1	jeunesse délinquante et société	Vaucresson	2		2	2		2	1	7		2	2	3	1	1	2			3	30	9
ENACT Angers	2	le secret dans les pratiques d'intervention sociale	Angers	1		4					7	3	2	2	4	1			3			27	6
ENACT Dunkerque	3	Enfance et maltraitance : prévention	Dunkerque	2		1					6		2	2	3		1	2	2		5	26	7
ENACT Montpellier	4	Les gens du voyage	Montpellier	1		3	1			2	6	3	2	2	3	1		2			4	30	9
ENACT Nancy	5	connaître et combattre l'illettrisme	Nancy	1		4						3	2	3	4	1		1		3		22	6
ENAP	6	La prévention du suicide	Agen	1		4	2		3		7		2	3	3	1					2	28	7
END	7	Immigration clandestine : enjeux économiques et sociaux	La Rochelle	1			1	2		1	3	3	1	1	1	1		1	1			17	9
END	8	économie souterraine	Tourcoing			1		2		1	2	3	1	1	1			2	1			15	8
ENG	9	La qualité de service : quels enjeux pour le service public ?	Dijon	1		2		2	2	2	2	3	1	3	2	1			2	2	5	30	11
ENM	10	Le droit face à la maladie mentale	Bordeaux	1			2			1	9		3	4	4	1		2				27	5

UE : Préparation à la prise de poste direction d'établissement ou de service social et médico- social ou sanitaire et sociale

LA FORMATION

PAR

LES STAGES

LA FORMATION PAR LES STAGES

Au nombre de trois, les stages sont déterminés et organisés selon les mêmes critères. Ils visent à l'acquisition d'une véritable culture professionnelle, au-delà de l'appropriation des compétences professionnelles

- du secteur sanitaire et social,
- de l'établissement,
- du métier.

Les trois stages sont :

- 1 - un stage « de connaissance, découverte »
- 2 - un stage « d'observation, d'analyse et de conception »
- 3 - un stage « de professionnalisation et de mise en situation »

I - Les conditions d'agrément des terrains de stages de professionnalisation sont soumises :

- au respect du cahier des charges portant agrément des terrains de stages
- au statut public de l'établissement
- à la qualification du directeur : le maître de stage doit :
 - 1 - être un directeur relevant du décret du 26 décembre 2007
 - 2 - être un directeur d'hôpital (en tenant compte de la population accueillie : personnes âgées pas exclusivement mais notablement)
 - 3 - avoir 3 ans d'expérience minimum dans la fonction
- à une validité d'1 an, accordée par le directeur de l'EHESP après examen des propositions faites par les établissements sur la base du cahier des charges.

II - Les critères d'affectations des élèves-directeurs :

- Le type d'établissement diffère selon :

1 - premier stage s'effectue dans un établissement inconnu du directeur stagiaire.

2 - 2ème et 3ème stages sont choisis d'après le plan de formation du directeur stagiaire.

- Le lieu du stage tient compte de :

- . l'origine géographique du directeur stagiaire et de sa situation familiale,
- . l'implantation du site assurant les options de la 2e année,
- . les thèmes de travail et centres d'intérêt du stagiaire.

- L'affectation relève de la seule responsabilité du directeur de l'EHESP

III - La Procédure de choix des stages

Elle obéit aux règles suivantes :

a) 1er stage : il doit, nous l'avons vu précédemment, s'effectuer dans un lieu inconnu par le stagiaire.

b) 2ème et 3ème stage : il sera tenu compte de la situation familiale et de l'origine géographique du directeur stagiaire ; néanmoins il faudra privilégier le terrain de stage eu égard aux objectifs du plan de formation.

Elle relève de la responsabilité de l'EHESP qui s'efforce, autant que faire se peut, de satisfaire les souhaits exprimés par les directeurs stagiaires et de tenir compte de leurs contraintes personnelles.

Aucun terrain de stage ne peut être considéré comme étant réservé à tel ou tel élève.

IV - Le cahier des charges

Les objectifs généraux du stage de professionnalisation

Le stage de professionnalisation effectué en établissement contribue à donner sens à la formation. Il apporte les conditions nécessaires à l'acquisition d'une culture et d'une identité professionnelles;

Il s'articule donc avec l'enseignement dispensé à l'EHESP, de manière à permettre une harmonisation entre la théorie et la pratique. L'apport du programme des stages se constitue à partir de plusieurs registres :

- connaissance des établissements et de leur environnement
- connaissance du milieu et acquisition d'une culture professionnelle
- connaissance et assimilation des outils techniques
- confrontation aux capacités et à l'aptitude à diriger

Si l'école, par l'enseignement prodigué, fournit les savoirs nécessaires, c'est leur articulation au terrain, par l'intermédiaire du stage qui assure l'acquisition des connaissances professionnelles et la confrontation individuelle aux compétences nécessaires.

Une convention-type régissant les rapports entre le directeur de l'EHESP et le maître de stage est établie.

Présentation de l'établissement terrain de stage

1 - Historique et contexte :

- missions de l'établissement
- place de l'établissement dans son environnement:
 - . champ de compétences
 - . réseau dans lequel il s'inscrit (réseau de soins, réseau social).

2 - Activités :

- services, sections, nombre de places et de lits...

3 - Types de population prise en charge

4 - Organigramme de l'établissement :

- . équipe d'encadrement
- . personnel

5 - Projets de l'établissement :

- projet institutionnel (social, médical...).
- projets de restructuration, projets nouveaux d'activité
- projets de vie et/ou des projets individuels.

Les conditions matérielles

- 1 - *Espace de travail réservé au stagiaire (mise à disposition d'un bureau, d'un téléphone, d'un micro ordinateur...)*
- 2 - *Facilités favorisant les déplacements éventuels liés aux activités du stage (mise à disposition d'un véhicule de service)*
- 3 - *Possibilités de restauration sur place.*
- 4 - *Facilités d'accès à l'information : rencontres avec les cadres, secrétariat, comptes-rendus des instances, documentation etc... mis à disposition du directeur stagiaire. Participation aux instances consultatives et délibératives.*
- 5 - *Eventuellement, possibilité d'hébergement*

L'encadrement par le tuteur de stage candidat :

- 1 - *Curriculum vitae succinct (qualification - formation) du tuteur de stage candidat.*
- 2 - *Fiche de motivation du tuteur de stage candidat.*
- 3 - *Propositions de travail avec le directeur stagiaire et le tuteur en rapport avec les objectifs du stage :*
 - a) *définition des missions au sein du terrain de stage (appropriation du secteur, de la population...)*
 - b) *participation aux réunions, formelles et informelles*
 - c) *connaissance des services intérieurs et visite des services extérieurs (DDAS, Action sociale...)*
- 4) *Temps d'accompagnement (calendrier)*
 - a) *disponibilité*
 - b) *périodicité des entretiens*
- 5) *Thèmes susceptibles d'être traités :*
 - a) *projets en cours dignes d'intérêts*
 - b) *recherche particulière à effectuer*
- 6) *Propositions de modalités d'évaluation avec l'élève-directeur.*

STAGE 1

« Stage de connaissance, de découverte »

Ce premier stage est d'une durée d'un mois, en février, après une prise de contact avec l'école.

I - Objectifs généraux

En fonction de leur parcours antérieur, les élèves se fixent comme objectifs prioritaires :

- Pour les élèves issus du concours externe :
 - . la découverte des publics accueillis et les modes d'accompagnement au quotidien et à long terme
Ce premier objectif doit mobiliser les 2 premiers tiers du stage
 - . la découverte du métier de directeur dans le secteur sanitaire et social
Ce deuxième objectif doit mobiliser le troisième tiers du stage.
- Pour les élèves issus du concours interne, ayant déjà une connaissance du secteur sanitaire et social :
 - . la découverte du métier de directeur
Ce premier objectif doit mobiliser les 2 premiers tiers du stage
 - . la découverte des modes d'accompagnement des populations accueillies
Ce deuxième objectif doit mobiliser le troisième tiers du stage

N.B : Les indicateurs de volumes de temps sont donnés à titre de repères, les objectifs pouvant être conduits de manière simultanée.

- Prendre contact et découvrir le milieu professionnel
- Préciser l'application d'un plan individuel de formation
- Approcher les fondements de la culture professionnelle.

II - Objectifs opérationnels

- Découvrir les publics accueillis, leurs caractéristiques, et l'ensemble des étapes de leurs parcours de prise en charge
- Situer l'établissement, sa mission; sa fonction dans l'environnement sanitaire, sanitaire et social
- Situer les différents niveaux de responsabilités de l'établissement - local - régional - national - et repérer les interlocuteurs, les réseaux, les partenariats se rapportant à ses activités
- Découvrir le métier de directeur dans le secteur, ses spécificités
- Repérer les outils de gestion administrative, gestion des personnels et gestion financière
- Identifier ses acquis, ses centres d'intérêts, ses potentialités, ses « manques », ses choix, les axes à travailler prioritairement en tenant compte du contexte professionnel visé et du référentiel de formation.

III - Modalités

- Durée :

- 1 mois en établissement ou service

- Acteurs :

- Responsabilité : EHESP
- Maître de stage : directeur d'établissement public ou privé

- Recherches d'informations auprès :

- Direction, tutelle, partenaires, réseaux...etc...

- Mise en oeuvre :

- immersion dans les services accueillant les publics, avec intégration dans les équipes soignantes, éducatives, etc...
- immersion dans l'établissement et l'environnement local/régional
- rencontre avec les cadres et structures institutionnelles, les acteurs institutionnels, les bénéficiaires de l'action sanitaire ou sociale
- participation à la vie institutionnelle
- prise de connaissance du projet d'établissement et de sa mise en application
- constitution d'un dossier de synthèse de type monographique faisant état des découvertes sur le terrain
- recherche d'informations
- observation du poste de directeur

STAGES 2 - 3

Les stages 2 et 3 forment un tout.
Ils se déroulent dans le même établissement.

STAGE 2

Ce deuxième stage est d'une durée de quinze jours. Il a lieu la première quinzaine de juin. C'est un stage d'analyse, de mise en situation, de préparation au stage long.

I - Objectifs généraux

- comprendre la finalité du projet d'établissement et de ses stratégies mises en oeuvre,
- analyser les missions, les commandes et leur organisation. Comprendre la finalité des prises en charge,

II - Objectifs opérationnels

- Ce 2ème stage permet de déterminer les travaux qui seront confiés à l'élève-directeur durant le 3ème stage.
- s'approprier le projet de l'établissement en participant à son fonctionnement
- identifier le rôle et la légitimité du directeur.
- produire un rapport de stage/projet de stage long.
- confirmer le projet individuel de formation.

III - Modalités

- La question ou les questions spécifiques traitées dans le rapport de stage devront être convenues au début de ce stage par le maître de stage, et l'élève-directeur et validées par l'EHESP
- L'élève-directeur devra participer à la vie institutionnelle de l'établissement.

STAGE 3

Ce stage constitue une mise en situation professionnelle à travers l'élaboration et la mise en application du projet défini dans le rapport de stage précédent. Il s'assimile à une recherche-action.

I - Objectifs généraux

- mettre en responsabilité, en situation professionnelle l'élève-directeur
- expérimenter l'aptitude à la fonction de directeur.
- s'approprier les outils de gestion, notamment financière et de management.

II - Objectifs opérationnels

- mettre l'élève-directeur en situation professionnelle, en position de pilotage assisté, avec une obligation de résultat.
- intégrer l'ensemble des aspects qui caractérisent la fonction de directeur, en maîtrisant leur interactivité
- élaborer le mémoire de fin de formation
- établir une approche des systèmes sociaux sanitaires et sociaux européens.
- poursuivre un ou des unités d'enseignement de formation universitaire de niveau de 3ème cycle ou des unités d'enseignement de perfectionnement de formation continue

III - Modalités

Durée : 8 mois, dans le même lieu que le second stage.

Durant ce stage, l'élève-directeur s'attache à mener à bien la mission qui lui est confiée au sein de l'établissement. Il participe en outre à :

- des séminaires
- des regroupements nécessaires à la consolidation théorie-pratique, à la conduite du mémoire et à l'analyse de la pratique de direction
- des regroupements universitaires

Il rédige des travaux pratiques sur indication de l'EHESP, en lien avec le terrain de stage, autour des aspects missionnels, financiers, juridiques, de management, de l'établissement.

Il produit le mémoire de fin de formation.

IV - Validation

- Rédaction d'un rapport de stage par le maître de stage. Ce rapport fait suite à un entretien maître de stage/élève-directeur portant sur l'action conduite
- Rédaction d'un rapport de stage par l'élève-directeur. Ce rapport doit permettre l'identification des missions de l'établissement terrain de stage et l'évaluation des processus de professionnalisation par l'implication de l'élève-directeur et la mesure de ses aptitudes professionnelles.

Critères :

- aptitude générale pendant les stages
- aptitudes personnelles
- qualités professionnelles
- aptitude aux relations humaines.

Le maître de stage produit une note de stage, la note définitive de stage étant complétée par une seconde note attribuée par une commission de notation des stages relevant de l'EHESP.

LE STAGE EXTERIEUR

PREAMBULE

Les élèves directeurs D3S effectuent en septembre 2009 et octobre 2009 un stage extérieur. Ce stage s'inscrit à part entière dans le cursus de formation. Il répond aux objectifs généraux de professionnalisation et d'individualisation de l'élève directeur.

Le stage extérieur est élaboré à l'initiative de l'élève. A ce titre, il répond à l'objectif général de personnalisation du cursus de formation (choix du type de stage, recherche d'un terrain de stage, choix des thèmes d'étude).

Trois types de stage extérieur sont offerts au choix de l'élève directeur :

- Un stage en entreprise en France

ou

- Un stage en établissement à l'étranger, principalement au sein de l'Europe géographique ou de la francophonie
- Un stage dans un service déconcentré ou décentralisé de l'action sanitaire et sociale.

Dans les trois cas, le stage :

- ↪ offre l'opportunité à l'élève directeur d'observer des pratiques, des organisations pour les comprendre, les analyser, les comparer, les mettre en perspective avec son métier de directeur
- ↪ permet à l'élève de mettre en relation, à partir de l'observation des activités auxquelles il collabore pendant le stage, les divers acquis antérieurs avec les pratiques, dans l'action, d'un terrain particulier
- ↪ implique l'élève dans la conduite d'un projet, de sa négociation à sa réalisation et à son évaluation.

Pour la promotion D3S 2009-2010

le stage extérieur se déroulera

du lundi 31 août 2009 au vendredi 30 octobre 2009 inclus.

Des cahiers des charges spécifiques aux trois types de stage extérieur sont remis aux élèves, au cours du mois de mars 2009 pour le stage à l'étranger, fin avril/début mai 2009 pour les deux autres stages.

Au retour du stage extérieur, des restitutions sont organisées sous forme de forums.

LES OBJECTIFS GENERAUX DU STAGE EXTERIEUR

Objectifs professionnels :

- Renforcer une culture sociale et médico-sociale
- Développer les compétences managériales
- Maîtriser la gestion de projet

Objectifs d'apprentissage :

- Découvrir et comprendre un système sanitaire et social différent et le mettre en perspective avec le système français.
- Observer des savoir-faire, des pratiques professionnelles et de management, des organisations en établissement sanitaire et social étranger pour les comparer, les analyser, les mettre en perspective avec son futur métier.
- Observer des savoir-faire, des pratiques professionnelles et de management des entreprises du secteur privé et marchand, les mettre en perspective avec les méthodes du secteur public.

LE PROJET DE STAGE

Chaque élève soumet à agrément **un seul projet de stage**.

Il a donc à :

- ↪ choisir un type et un lieu de stage ;
- ↪ construire et négocier un projet avec différents interlocuteurs ;
- ↪ argumenter la cohérence et la pertinence de ses choix au regard de son cursus de formation et de son métier de directeur.

Pour l'accompagner dans cette démarche, la filière et le pôle mobilité internationale mettent à sa disposition :

- ↪ des propositions de terrains de stage, si nécessaire,
- ↪ des temps d'entretien avec la filière, le pôle mobilité internationale et le référent pays désigné, des contacts avec les correspondants de l'EHESP, pour les stages à l'étranger.

LE CHOIX DU LIEU DE STAGE

STAGE EN ENTREPRISE EN FRANCE

Le type d'entreprise retenu doit permettre de satisfaire aux exigences fixées par les objectifs du stage :

- Découvrir et comprendre des logiques et des stratégies d'entreprises de Droit privé

A titre d'exemple et sans exhaustivité :

- ◆ entreprise commerciale
- ◆ entreprise industrielle
- ◆ cabinet d'audit, de conseil

- Diversité des terrains :
 - ◆ 1 seul stagiaire sur un même lieu de stage
 - ◆ Possibilité d'effectuer un stage dans un DOM et un TOM dans la limite maximum de 5% de l'effectif de la promotion
 - ◆

La filière met à disposition des élèves une banque de données regroupant plus de 120 stages en entreprise

STAGE A L'ETRANGER

La liste officielle des pays d'accueil, au sein de l'Union Européenne et hors Union Européenne, est arrêtée chaque année par la direction de l'Ecole et est portée à la connaissance de la promotion lors de la remise du cahier des charges en mars 2009.

Observations :

Dans certains cas, un projet de stage à l'étranger ne peut être envisagé en raison d'un engagement de suivi d'un troisième cycle (aspect financier, disponibilité,...).

ELABORATION DU PROJET

Compte tenu des objectifs de formation assignés au stage extérieur, il importe de définir un axe d'intégration et un angle d'approche opérationnel de la réalité qui sera appréhendée, afin que le stage ne se limite pas à une simple familiarisation avec une structure nouvelle ou avec un système étranger.

Pour ce faire, le projet doit montrer l'intérêt de ce stage particulier pour l'élève, le lien avec une ou plusieurs unités d'enseignement et avec le métier de directeur d'hôpital.

L'AGREMENT DU PROJET

L'agrément est destiné à évaluer la cohérence du projet avec les priorités et les objectifs de la formation.

Les critères de sélection portent sur la qualité, la cohérence, la pertinence du stage dans une perspective de professionnalisation :

- intégration du stage dans le cursus
- dimension professionnelle en lien avec le futur métier
- objectifs et méthodologie
- implication et motivation dans une démarche de projet
- niveau de préparation

L'agrément des projets de stage est accordé par une commission mise en place par la filière pour les stages en entreprise et en service déconcentré ou décentralisé et avec le pôle mobilité internationale pour les stages à l'étranger.

Contenu du dossier soumis à l'agrément

Le dossier comprendra :

↳ le projet de stage sous une forme rédigée de 10 pages maximum.

↳ l'accord écrit de la structure d'accueil portant sur :

- les orientations
- la période de stage
- la désignation d'un référent

★ Pour les stages à l'étranger sera joint un budget prévisionnel

- évaluation du coût du trajet
- évaluation du coût du séjour

L'élève est informé dans les meilleurs délais de l'agrément, ou non, de son projet.

L'agrément peut être éventuellement accompagné de recommandations ou soumis à condition (fourniture de pièces manquantes ; clarification de certains aspects du projet...).

L'agrément permet à l'élève de poursuivre l'élaboration de son projet. Il l'engage à conduire à son terme, la réalisation du stage extérieur.

L'agrément est suivi d'une convention de stage établie entre l'Ecole et la structure d'accueil.

En cas de rejet du projet de stage international, l'élève dispose d'un mois pour présenter un nouveau projet, en entreprise ou en service déconcentré ou décentralisé

★ **Dispositions particulières pour les stages à l'étranger**

↳ Toute décision de rejet par la commission d'agrément met un terme définitif et sans appel au projet présenté. L'élève devra remettre au responsable de la filière, dans le mois qui suit, un nouveau projet en France.

↳ L'agrément du stage donne lieu à la prise en charge des frais de transport et de séjour sur la base de la réglementation en cours et précisée dans le cahier des charges du stage international.

- ↳ Après agrément, l'élève aura à établir dans la langue du pays d'accueil ou en anglais, un document synthétique présentant le système sanitaire et hospitalier français destiné à ses interlocuteurs étrangers.

SUIVI DES STAGES

Conditions particulières de suivi des stages à l'étranger

A l'issue du premier mois de stage, l'élève directeur adresse au responsable de filière un bref rapport d'étape faisant état :

- des conditions d'installation et de déroulement du stage
- des premières observations

Evaluation

En cours de stage, le responsable de la filière peut être amené à se rendre sur les terrains d'accueil, afin d'évaluer les conditions de déroulement du stage.

A l'issue du stage, le référent de la structure d'accueil transmet à la filière une évaluation réalisée à partir de la grille qui lui a été fournie.

Rapport de stage

A l'issue du stage, l'élève-directeur est tenu de rédiger un rapport de stage relatif à l'expérience acquise et à l'atteinte des objectifs (10 pages maximum).

Le rapport est remis au responsable de filière au plus tard le lundi 2 février 2009 et adressé sous son couvert, au responsable du stage.

Restitution

Des séances de restitution des stages en entreprise et à l'International, sous forme de forums, sont organisées en présence de la promotion et de personnalités extérieures.

Liste globale des pays ou groupes de pays d'accueil pour les stages à l'étranger en 2008		
Pays et groupes de pays ⁽¹⁾	Référents pays 2009	Nombre de stages réalisables
PAYS EUROPEENS		D3S
Allemagne, Autriche	Patricia Loncle	5
Grèce	André Lucas	3
Belgique, Luxembourg, Pays-Bas	Jean-Paul Dumond	5
Danemark	Bertrand Parent	3
Norvège	Franck Voléon	3
Finlande, Suède	Michel Louazel	4
Espagne	Bruno Cotard	5
Grèce, (Turquie), Chypre, Macédoine	Jean-Louis Pourrière	5
Irlande, Royaume Uni	William Sherlaw	5
Italie, Malte	Martine Bellanger (pôle hospitalier) Blanche Le bihan (pôle social)	5
Pologne, Hongrie, République Tchèque, Slovaquie	Jean-Marc Gilbon	5
Portugal	Josiane Carvalho	5
Roumanie, Moldavie	Christophe BARLET	5
Suisse	Yvette Rayssiguier	3
Croatie, Serbie	Karine Lefeuvre-Darnajou	3
Lettonie, Lituanie, Estonie Bulgarie	Robert Freund	3
PAYS FRANCOPHONES HORS EUROPE		
Canada (Québec), Islande	Jean-Marie André	5
Maroc	Yvette Rayssiguier	5
Sénégal, Cameroun, Mali Burkina Faso	Françoise Jabot François Petitjean	5
Tunisie,	Bernard Tirel	5
Vietnam, Cambodge	Philippe Peyret	2
TOTAL		89
<small>(1) La liste des pays et groupes de pays est définie chaque année par la Direction de l'Ecole en lien avec les axes stratégiques de ses activités internationales</small>		

LA FONCTION

ET

LE RÔLE

DU

MAÎTRE DE STAGE

LA FONCTION ET LE RÔLE DU MAÎTRE DE STAGE

La fonction de maître de stage est à envisager dans une double dimension, dont chacun des éléments est interdépendant de l'autre : la dimension professionnelle et la dimension pédagogique.

La dimension professionnelle :

Le maître de stage est un directeur d'établissement agréé par l'EHESP. Son rôle est déterminant dans la démarche proposée pour les stages. La motivation est précisée dans une " fiche de motivation " transmise au directeur de l'EHESP.

Interlocuteur privilégié de l'élève-directeur, il est le correspondant de l'EHESP pour garantir le bon déroulement du stage et le respect du contrat.

En décidant d'accueillir un stagiaire, il s'engage à participer aux regroupements proposés par l'EHESP et à rédiger le rapport d'appréciation du stage.

La référence à un professionnel est la clé de l'acquisition d'un certain nombre de repères indispensables à la compréhension de la culture professionnelle : découvrir la réalité du métier, la diversité des fonctions qui le composent, et l'environnement dans lequel il se définit.

Dans ce cadre, il aide le stagiaire à :

- comprendre l'organisation et les missions
- repérer les caractéristiques et appréhender les logiques d'intervention des différents acteurs
- cerner les pratiques professionnelles

La dimension pédagogique

Le stage long doit permettre au stagiaire d'approfondir les connaissances acquises en formation à l'EHESP. La maîtrise des savoirs académiques et leur appropriation nécessitent différentes étapes correspondant à un processus d'apprentissage se traduisant par l'émergence des savoir-faire et des compétences professionnelles.

- Dans une première phase, l'élève-directeur est placé en position d'observateur, il participe à la vie du service sans être investi d'une responsabilité opérationnelle. Dès cet instant, il est souhaitable que l'élève assiste et participe activement aux différentes réunions, instances, commissions ou groupes de travail auxquels participe le maître de stage.
- Une deuxième étape constitue la phase opérationnelle : sous l'autorité et la responsabilité du maître de stage, l'élève se voit confier des missions spécifiques dont l'instrumentalisation est :
 - * la préparation de dossiers
 - * la rédaction de documents
 - * le traitement de certaines situations relatives aux questions de gestion de personnel, finances, prise en charge des usagers, positionnement de l'institution dans l'environnement, management de projet.

L'élève-directeur doit être confronté à diverses situations rencontrées de manière fréquente par le directeur dans l'exercice de ses fonctions.

Ces recommandations doivent être adaptées aux réalités du contexte local : le maître de stage reste libre de ses options dès lors qu'elles servent les objectifs des stages.

Le maître de stage est un accompagnateur : après avoir accueilli le stagiaire et garanti sa place dans l'établissement, il le guide dans l'utilisation des ressources du terrain, ainsi que dans l'élaboration de sa production, lui apportant l'assistance technique et pédagogique dont il peut avoir besoin. C'est un catalyseur ou facilitateur d'émergences. Sa présence attentive doit permettre à l'élève-directeur de se trouver progressivement en position de responsabilité.

La fonction de maître de stage demande :

- * de la disponibilité à l'égard de l'élève-directeur
- * une bonne maîtrise de l'exercice professionnel, une connaissance des actes professionnels et des compétences.

LES MODALITÉS D'ÉVALUATION DU STAGE

I - Principes généraux

Le maître de stage évalue à partir des objectifs de professionnalisation contenus dans le projet de stage, l'aptitude de l'élève à exercer son futur métier à l'aide d'une grille d'évaluation élaborée par l'EHESP. Cette grille d'évaluation permet la production du rapport de stage. A l'appui du rapport de stage, le maître de stage formule une note de stage.

Afin de garantir la plus grande homogénéité dans l'évaluation des stages et de tendre à un maximum d'objectivité, l'EHESP réunit une commission, composée de représentants de la Direction des études (à l'exception du responsable de formation) et de représentants de la profession, chargée de l'attribution d'une seconde note de stage. L'addition de la note du maître de stage et de la note de la commission de notation constitue, la note définitive de stage.

Le rapport de stage, rédigé par le maître de stage, ainsi que la note qui en découle, constituent les sources principales d'évaluation mises à disposition de la commission. De même, le rapport de stage, produit par l'élève-directeur, est un instrument essentiel de l'analyse portée par la commission.

II - Grille d'évaluation et rapport de stage

Cette grille se présente comme un guide méthodologique de rédaction du rapport de stage; elle comporte plusieurs items auxquels sont attachés un nombre de points

Savoirs et connaissances techniques

* outils opérationnels : gestion financière, gestion des ressources humaines, logistique

* 3 points

Savoir - faire

* aptitude à utiliser des outils opérationnels

* management

* 4 points

Circonstances d'expression des savoirs et savoir-faire

- * aptitude à développer un projet
- * capacité d'analyse et de synthèse
- * aptitude à la réalisation des tâches confiées
- * esprit d'initiative

* 3 points

Comportement à l'égard des usagers, des familles, du personnel, de l'environnement institutionnels, sens des relations humaines

*4 points

Ressources humaines

- * aptitude à se questionner
- * aptitude à résister aux difficultés et aux échecs
- * capacité à développer des stratégies

* 4 points

Organisation personnelle

- * rigueur méthodologique
- * assiduité, ponctualité

* 2 points

Proposition de note de stage

* /20 points

Appréciation générale sur le stage et sur les potentialités professionnelles

(faire apparaître les qualités majeures du stagiaire et les points sur lesquels il devrait porter prioritairement son effort)

Echelle de notation :

* selon que la base de chaque item soit 2, 3 ou 4 points

Excellent	2	3	4
Très bon	1,50 à 1,75	2,25 à 2,75	3 à 3,75
Bon	1,25	1,75 à 2	2,25 à 2,75
Moyen	1	1,5	2
Passable	0,50 à 0,75	0,75 à 1,25	1 à 1,75
Insuffisant	0 à 0,25	0 à 0,50	0 à 0,75

III - Le rapport de stage de l'élève-directeur

Ce document se compose :

- d'une introduction présentant dans ses grandes lignes d'établissement, lieu de stage : dénomination, missions, populations accueillies, prises en charge, nombre de places, moyens développés, personnel, budget, etc...)
- d'un développement présentant :
 - * le projet de stage et les modalités prévisionnelles de mise en oeuvre
 - * une évaluation des conditions de réalisation des objectifs du stage en termes de : conditions matérielles, suivi et accompagnement par le maître de stage, difficultés éventuelles, rencontrées, appui logistique et pédagogique de l'EHESP, etc...
 - * Cette partie doit valoriser l'implication du stagiaire ainsi que ses aptitudes professionnelles
 - *d'une conclusion

Ce rapport comprend au maximum douze pages dactylographiées. Au delà d'un document permettant de finaliser les objectifs du stage de professionnalisation, ce rapport servira éventuellement de contrepoint au rapport établi par le maître de stage.

LE SUIVI ET L'ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUES DES STAGES PAR L'EHESP

La formation par les stages et l'alternance entre les sessions théoriques et les sessions pratiques de formation constituent un outil indispensable au processus de professionnalisation et à l'acquisition d'une véritable culture professionnelle.

Les regroupements proposés par l'EHESP durant les stages visent à :

- * informer l'ensemble des acteurs sur les objectifs pédagogiques de stages
- * informer l'ensemble des acteurs sur les modalités pratiques et pédagogiques relatives au déroulement des stages
- * réfléchir au processus pédagogique de la formation par les stages, visant à une réelle complémentarité avec la formation théorique dispensée par l'EHESP
- * vérifier au bon déroulement des stages en termes, d'objectifs de professionnalisation et d'évaluation des savoirs et savoir faire des directeurs - stagiaires.

Les modalités pratiques de ce travail commun : terrains de stage/EHESP se traduisent par :

- * la tenue de 2 réunions, regroupant les maîtres de stage, les élèves-directeurs et l'EHESP
 - une rencontre en début de stage
 - une rencontre en fin de stage

Ces réunions sont organisées par inter-régions et se tiennent soit dans les DRASS ou dans les établissements invitants.

* la tenue d'une visite sur site durant la deuxième partie du stage : l'ambition de chaque élève-directeur est de faire progresser son projet individuel de formation en tirant un maximum de profit de sa formation. Si la formation théorique organisée à l'EHESP est un temps privilégié pour l'acquisition des savoirs, il n'en demeure pas moins que la visibilité de l'avancement du projet spécifique du stage dépend de la manière dont le travail s'organise localement. La venue du formateur de l'EHESP sur le lieu d'activité professionnelle du stagiaire est complémentaire pour signifier la priorité aux enjeux locaux du projet.

LES PROJETS

COLLECTIFS

LES PROJETS COLLECTIFS

Les projets collectifs sont élaborés à l'initiative d'un groupe d'élèves et sont accompagnés par la filière.

Ils s'inscrivent dans la démarche globale qui vise à favoriser le développement personnel en proposant des espaces d'initiative et de responsabilité.

Objectifs :

- Permettre l'appropriation de démarches de conduite de projet
- Favoriser le développement du travail en équipe et de l'auto-organisation

Organisation :

Les projets s'articulent autour de :

- Une phase de préparation à l'initiative du groupe projet
- Une phase de communication à la filière
- Une phase de validation par la direction de l'école
- Une phase de restitution à l'ensemble de la promotion, gérée par le groupe projet
- Une phase d'évaluation du projet par la filière

Une fiche projet sera préparée pour chaque projet. Elle renseignera sur :

- Le nom du ou des chefs de projet
- La liste des participants
- La répartition des activités au sein du groupe projet
- Les objectifs du projet
- Les lignes directrices de la mise en œuvre
- Les modes de restitution envisagés
- Le budget prévisionnel (si besoin)

Le jury final est informé des listes des projets conduits et de la liste des participants.

INDICATIONS

SUR

LE MÉMOIRE

*« Il en est des livres comme du feu dans nos foyers;
on va prendre le feu chez son voisin, on l'allume chez soi,
on le communique à d'autres, et il appartient à tous »*

Voltaire

UE : Accompagnement pour l'élaboration du mémoire professionnel

LE

SEQUENCEMENT

LE SEQUENCEMENT

MOIS	LIEU	OBJET
Janvier 2009	EHESP	Phase I : entrée en formation, repérage du cursus, premiers éléments d'identification du métier, des établissements, des populations. Positionnement au regard des objectifs de formation
Février 2009	En établissement	Phase II : stage 1 « première identification du cadre d'exercice »
Du 2 mars 2009 au 5 juin 2009	EHESP	Phase II : mission/gestion des opérations/management unité d'enseignement inter-professionnel de santé publique
Du 8 au 12 juin 2009	En établissement	Phase III : stage 2 « conception et négociation du projet de stage long»
Du 15 juin 2009 au 17 juillet 2009	EHESP	Phase IV : mission/gestion des opérations/management/travail personnel – unité d'enseignement mémoire
Septembre 2009 et octobre 2009	Stage extérieur : Europe ou entreprise/service décentralisé ou déconcentré	
Novembre 2010 à juin 2010	En établissement	Phase V : stage 3 « investissement dans une fonction » Durant cette période : . suivi du cursus universitaire ou du programme formation continue . 1 semaine (mars) session inter-écoles . 1 semaine regroupement (mars) à l'EHESP
Juillet, septembre 2010	EHESP	Phase VI : liaison stage/école/démarche qualité, gestion des risques, systèmes d'information, rédaction du mémoire
Octobre 2010 à Décembre 2010	EHESP	Phase VII : Préparation à la prise de poste : stratégie, management, compléments gestion des opérations, procédure d'affectation, évaluation finale

LA

VALIDATION

FINALE

DE LA

FORMATION

VALIDATION FINALE DE LA FORMATION

Références utilisées

. La grille de répartition des épreuves est commune aux deux corps professionnels en formation dans ce cursus.

. Le cursus réalisé à l'université est valorisé par une insertion dans la validation finale de l'EHESP -sans que l'obtention du diplôme universitaire constitue en soi une nécessité absolue au classement final-

. L'emprise de l'EHESP demeure sur le mémoire produit à l'université, notamment par l'introduction d'une dimension professionnelle spécifique -cet élément figurera comme article commun à l'ensemble des cahiers des charges annexés aux conventions EHESP-universités.

Répartition des épreuves et coefficients :

- 1 . Une moyenne des notes de contrôle continu de l'EHESP : de 0 à 80 points
- 2 . Une note de stage long en établissement : de 0 à 60 points
- 3 . Une note du séminaire interprofessionnel de santé publique : de 0 à 20 points
- 4 . Une note pour le mémoire de fin de formation de 0 à 40 points

100 POINTS SONT NÉCESSAIRES POUR ÊTRE CLASSÉ

AUCUNE NOTE NE DOIT ÊTRE INFÉRIEURE A 5/20