



Pôle de Formation des Professionnels de Santé du CHU de Rennes - Institut de Formation aux Professions de Santé du CH de Fougères

## Projet stratégique 2021 – 2025 du GHT Haute Bretagne Formations initiales



## SOMMAIRE

<b>Préambule</b> .....	p. 3
<b>1. Contexte</b> .....	p. 5
1.1 Le GHT Haute Bretagne Formations Initiales en chiffres.....	p. 5
1.2 Un GHT Formations Initiales en plein essor.....	p. 6
1.3 Un contexte à la croisée des transformations du système de santé et du système des formations en santé.....	p. 9
1.3.1 Des transformations du système de santé.....	p. 9
1.3.2 Des transformations du système de formations.....	p.11
<b>2. Enjeux</b> .....	p.13
<b>3. Synthèse de l'analyse stratégique</b> .....	p.15
3.1 Notre environnement et son évolution.....	p.15
3.2 Nos atouts.....	p.17
3.3 Nos défis.....	p.17
<b>4. Synopsis méthodologique</b> .....	p.18
<b>5. Pilotage stratégique et organisationnel (moyens pour l'action)</b> .....	p.20
5.1 Une organisation matricielle <i>ad hoc</i> avec le dimensionnement GHT.....	p.20
5.2 Des organes de Gouvernance revisités.....	p.21
5.2.1 Le comité de pilotage gestion.....	p.21
5.2.2. Le comité de pilotage qualité.....	p.21
5.2.3 Le staff opérationnel.....	p.22
5.2.4 Le comité de pilotage pédagogique.....	p.22
5.3 Des cellules d'appui.....	p.23
5.3.1 La Cellule d'Appui Pédagogies Innovations.....	p.23
5.3.2 La Cellule d'Appui Recherche.....	p.23
5.3.3 La Cellule d'Appui Alternances et Pratiques Tutorales.....	p.24
5.3.4 La Cellule d'Appui Vie Étudiantes et des Élèves.....	p.24
5.3.5 La Cellule d'Appui Partenariat Patient.....	p.25
5.4 Des cellules support.....	p.25
5.4.1 La cellule RH.....	p.25
5.4.2 La cellule Logistique.....	p.26
5.4.3 La cellule Finances.....	p.26
5.4.4 La cellule Accueil Orientation Admission.....	p.26
5.4.5 La cellule Systèmes d'informations – Espace ressources, formation, recherche.....	p.26
5.4.6 La cellule Communication.....	p.27
5.5 Des organes complémentaires.....	p.27
5.5.1 Communauté d'apprentissages et de pratiques pédagogiques.....	p.27
5.5.2 Comité de Retour d'Expériences en lien avec la démarche qualité.....	p.27
<b>6. Plan stratégique</b> .....	p.28
6.1 Trois piliers pour incarner le projet stratégique.....	p.28
6.2 Orientations stratégiques.....	p.29
<b>7. Synthèse</b> .....	p.34

---

## Préambule

---

La Direction Générale du Centre Hospitalier Universitaire (CHU) de Rennes développe une politique volontariste de formation et de recherche. À ce titre, l'ambition est de conforter son offre de formations au sein du territoire en consolidant la professionnalisation du Pôle de Formations des Professionnels de Santé (PFPS) né en 2017 et en offrant un maillage territorial pertinent. L'opportunité consiste à renforcer la dynamique collective du Groupement Hospitalier de Territoire (GHT) Haute Bretagne Formation initiale autour d'un projet fédérateur, soutenu par un pilotage stratégique. Ce GHT est constitué par les instituts et écoles du PFPS du CHU de Rennes et les instituts de l'Institut de Formation aux Professions de Santé (IFPS) du Centre Hospitalier (CH) de Fougères. Suite à une direction commune initiée en Septembre 2018, les deux structures se retrouvent aujourd'hui dans une vision partagée du futur qui affiche l'attractivité, la pérennité, la modernité et l'ouverture de ses formations sur la région.

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

Par ailleurs, une organisation est légitime et peut escompter prospérer si elle répond aux besoins sociétaux ainsi qu'à ceux de ses membres pour fonctionner efficacement. C'est pourquoi, dans un contexte de mouvance constante, ce projet stratégique est issu d'une prise de recul régulière intégrant les questions suivantes :

- Comment notre environnement a-t-il évolué ?
- Sommes-nous bien là où nous sommes attendus ?
- Sommes-nous satisfaits de la manière dont nous fonctionnons ?
- Quelle ligne directrice nous-fixons nous pour les 5 prochaines années ?
- Comment nous organiser pour y parvenir et répondre aux attentes de nos parties prenantes ?

C'est à ces questions que ce projet stratégique entend répondre avec pour dessein de satisfaire nos quêtes de sens et de cadre dans la perspective de remplir nos missions de formations initiales, continues, de documentation et de recherche.

Le sens de nos missions se situe au cœur du service public hospitalier. Nos missions consistent à doter les futurs ou actuels professionnels de santé des compétences leur permettant de produire des soins d'excellence et de garantir des conditions de travail, piliers de l'identité, sources d'accomplissement professionnel et facteurs d'insertion durable dans la société de demain.

Le cadre, feuille de route du projet stratégique, vise à permettre aux agents de travailler dans un espace d'autonomie sécurisé.

Par conséquent, ce projet stratégique, issu d'échanges avec les différentes parties prenantes, est un document de référence pour ces derniers. Il repose sur le parti-pris fondamental qu'il porte autant la vision stratégique du GHT Haute Bretagne formation initiale que sur les conditions favorisant la concrétisation de cette vision.

Co-construit avec l'ensemble de ses parties prenantes, le projet stratégique du GHT Haute Bretagne Formations Initiales 2021 - 2025, articulé autour de 6 orientations, prend en compte :

- Notre légitimité et trajectoire depuis la direction commune des instituts et écoles du GHT ;
- Notre positionnement au sein du site universitaire de Rennes 1 pour le CHU de Rennes et en dehors de ce site pour le CH de Fougère ainsi que notre écosystème ;
- Notre compréhension et vision pour construire l'avenir de ces instituts de formation en santé ;
- Les grands enseignements de la crise sanitaire que nous vivons maintenant depuis Mars 2020 ;
- Et l'affirmation de ce qui a toujours été une ligne directrice de notre stratégie, pour les collaborateurs et pour les parties prenantes, la volonté de donner du sens à ce que nous faisons.

Les étudiant.e.s/élèves et les professionnels du GHT se retrouvent dans un projet partagé appelé VISyO2, dans la continuité du projet VISyO 2017-2020, par ce qu'il affirme :

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



Les valeurs que nous défendons sont portées par la forte implication des personnels pédagogiques, techniques et administratifs, et validées par nos établissements de rattachement (CHU de Rennes, établissement pivot du GHT et CH de Fougères) qui soutiennent leurs formations en santé.

Marielle Boissart, Directrice des Soins – Ph.D.

Coordonnatrice Générale du GHT Haute Bretagne Formations initiales

Coordonnatrice paramédicale de la recherche en soins infirmiers, de rééducation et médicotéchniques CHU de Rennes



# 1. Contexte

## 1.1 Le GHT Haute Bretagne Formations initiales en chiffres

Le pôle de formation des professionnels de santé (PFPS) du CHU de Rennes est composé de 10 Instituts et Écoles paramédicales et maïeutique et compte, à ce jour, près de 1200 étudiant-e-s et élèves. Ces 10 filières de formation sont inscrites dans 4 niveaux d'études : Niveau 3 (IFA), Niveau 4 (IFAS - CeFARM), Niveau 6 - Licence (IFSI-IFMEM), Niveau 7 - Master (IFCS, école d'IADE, école d'IBODE, école de puériculture et école de sages-femmes).

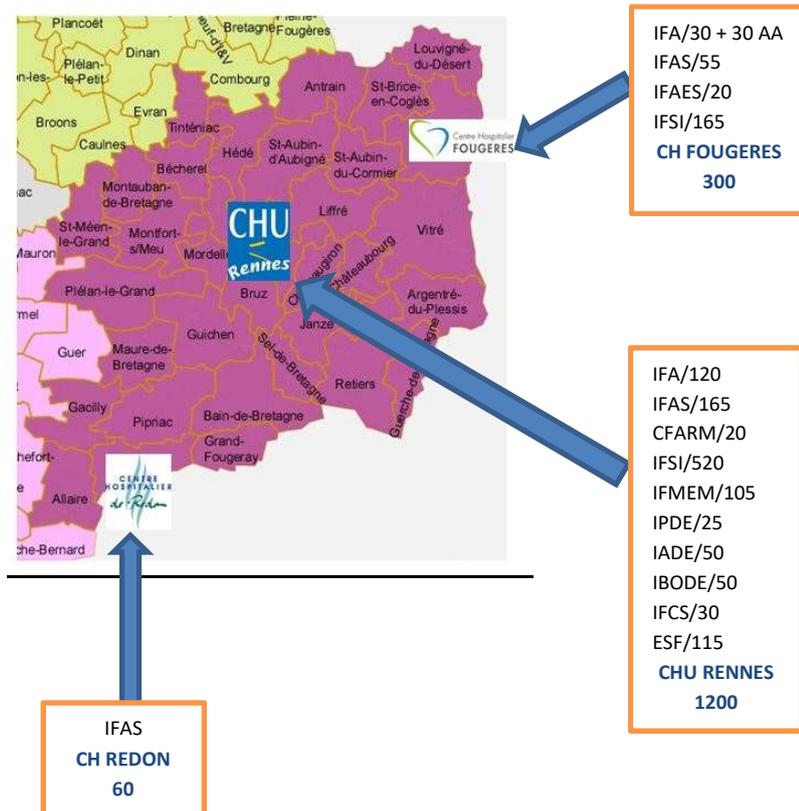
L'équipe du PFPS est constituée, à ce jour, de 95 professionnels répartis dans les domaines pédagogique, de la recherche, administratif, technique et logistique.

Le CHU de Rennes a été désigné comme support du GHT Haute Bretagne par l'ARS en juillet 2016, avec la responsabilité d'en définir les modalités de fonctionnement. À ce titre, la coordination des Instituts et Écoles de formation paramédicale du GHT entre dans le périmètre de ce travail autour de la mise en œuvre d'une gouvernance articulée entre le CHU de Rennes et le CH de Fougères (depuis Septembre 2018). Le GHT - Formations Initiales comprend les instituts des CH Fougères, CHU Rennes et l'établissement de santé mentale Guillaume Régnier en tant que membre associé.

Adossé au Centre Hospitalier de Fougères dont il dépend d'un point de vue juridique et administratif, l'**Institut de Formation aux Professions de Santé (IFPS)** est composé de 4 instituts : Niveau 3 (IFA), niveau 4 (IFAS et IFAES) et niveau 6 – Licence (IFSI).

L'équipe de l'IFPS est constituée, à ce jour, de 20 professionnels répartis dans les domaines pédagogique, de la recherche, administratif, technique et logistique.

### À la rentrée 2021 - 2022



## 1.2 Un GHT Formations Initiales en plein essor

Le GHT Haute Bretagne Formations Initiales poursuit résolument son projet de développement.

Les années 2020 et 2021 ont mis en évidence sa capacité d'adaptation et de résilience au profit des évènements et projets marquants suivants :

- La gestion de la crise sanitaire ;
- L'ouverture du Centre de Formation des Assistants de Régulation Médicale ;
- L'ouverture d'une filière d'assistants éducatifs et sociaux à l'IFPS du CH de Fougères ;
- La réponse aux mesures du Ségur de la Santé (*i.e.* en termes d'augmentations capacitaires pour les formations aides-soignantes, infirmières et d'accompagnants éducatifs et sociaux) ;
- Le travail en partenariat avec les IFSI des départements 22, 35 et 56 et l'Université de Rennes 1 porteuse du projet d'intégration universitaire des formations en santé ;

⇒ **La gestion de la crise sanitaire** a nécessité la mise en place d'un dispositif de pilotage structurant et préservant les conformités pour répondre aux enjeux de poursuite des formations et de garantie de diplômes à l'échelle du GHT.

Ainsi, un **comité de pilotage de gestion exceptionnel** a œuvré pour décliner un plan de continuité des activités, un plan de déconfinement, un protocole décisionnel pédagogique par filière (objectif de rendre compte des adaptations mise en place aux tutelles) et assurer le lien entre les équipes, les apprenants, avec les tutelles, les différents partenaires et les associations professionnelles.

Un **staff pédago-technique** a été instauré afin d'assurer la conversion des séquences pédagogiques en distanciel, la conversion des évaluations en distanciel et accompagner – tutorer les étudiant·e·s et équipes à l'usage de nouveaux outils numériques.

La **cellule support communication** a permis d'assurer une continuité dans la mise en œuvre du plan de communication spécifique à la gestion de crise.

Dans un esprit de concours à l'effort collectif et grâce à des connexions constantes avec les directions des ressources humaines et directions des soins, la situation sanitaire a eu pour corollaire, le **renfort des étudiant·e·s/élèves** dans différentes unités de soins du CHU, du CHF et plusieurs partenaires de stages (1<sup>e</sup> et 2<sup>e</sup> vague) dans le respect des *Vade-Mecum* pour la mobilisation des étudiants en santé ainsi que le **renfort des cadres de santé formateurs** dans des unités du CHU (1<sup>e</sup> vague) et du CHF (1<sup>e</sup> et 2<sup>e</sup> vague).

### ⇒ **L'ouverture du Centre de Formation des Assistants de Régulation Médicale (CFARM)**

Le projet de formation des assistants de régulation médicale (ARM) s'inscrit dans la dynamique interrégionale portée par le GCS HUGO (Hôpitaux Universitaires du Grand Ouest). L'ambition du projet est d'assurer un accès à une formation de qualité pour les stagiaires issus des régions Bretagne, Pays de Loire, Centre Val de Loire, et au-delà. La collaboration entre les neuf établissements membres d'HUGO permet de proposer un dispositif pédagogique de qualité, qui s'appuie sur des **compétences et ressources pédagogiques complémentaires** (notamment en matière de simulation), et sur le **réseau des services Urgences-SMUR de l'interrégion**, étroitement associés au projet.

Pour un maillage optimal du territoire, une structuration à partir d'un **centre coordonnateur (CHU d'Angers)**, a été retenue avec adossement de deux autres sites formateurs (CHU de Rennes et CHR d'Orléans).

La dynamique de co-construction entre les CFARM du CHU d'Angers, du CHR d'Orléans et du CHU de Rennes est au service de l'harmonisation des formations dispensées sur les 3 sites, la co-conception des blocs de compétences entre les équipes des 3 sites de formation et la mise en œuvre d'un projet pédagogique commun en préservant une marge d'autonomie des sites en fonction des ressources locales.

Ainsi, la première promotion des ARM a été accueillie en **Janvier 2020** (8 élèves pour le CHU de Rennes) et la seconde en **Septembre 2020** (16 élèves pour le CHU de Rennes). Le taux d'employabilité pour la première promotion sortie est de 100%.



#### ⇒ L'ouverture d'une filière d'assistants éducatifs et sociaux à l'IFPS du CH de Fougères

Cette filière ouverte en **Septembre 2020** est agréée par le Conseil Régional Bretagne avec un **quota de 20 élèves** dont 10 financés par le Conseil Régional. La volonté est de conforter l'offre de formation de l'IFPS, permettant de répondre aux besoins en professionnels du domaine social du territoire. L'ambition est d'introduire une dynamique collective au sein de l'Institut, en associant les structures sanitaires, médico-sociales et éducatives autour d'un projet fédérateur.

Grâce à son inscription dans le GHT Haute Bretagne formation initiale et à des ressources formatives offrant un cadre de formation accueillant et innovant, l'équipe pédagogique a élaboré un **projet pédagogique fondé sur le décloisonnement des formations**. Les enjeux sont de :

- Répondre aux besoins en professionnels AES et AS des structures d'accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité sur le Pays de Fougères ;
- Renforcer l'attractivité du métier d'AES en lien avec des possibilités d'insertion professionnelle dans le périmètre de Fougères ;
- Donner de la visibilité, de l'envergure, de l'évolution à des métiers souvent mal connus en utilisant le levier des passerelles, l'accès par VAE et la transversalité.



**⇒ La réponse aux mesures du Ségur (i.e. en termes d'augmentations capacitaires pour les formations aides-soignantes, infirmières et d'accompagnants éducatifs et sociaux)**

Suite aux conclusions du Ségur de la santé et notamment en lien avec les besoins accrus de professionnels formés, le CHU de Rennes et le CH de Fougères se sont positionnés afin de tenir toute leur place dans la formation de nouveaux professionnels et pour répondre aux besoins des institutions en termes de recrutement. Les travaux en lien avec les tutelles ont permis de proposer des augmentations volontaristes en regard avec les capacités pédagogiques des instituts (maintien d'un taux d'encadrement des étudiant-e-s et élèves idoine). Les arbitrages nationaux de 2021 ont posé les cibles qui correspondent à des augmentations de **20% pour les IFSI, 60% pour l'IFAS du CHU et 50% pour l'IFAS du CH de Fougères, 50% pour l'IFAES du CH de Fougères**. Par ailleurs, les tensions existantes sur la profession des Manipulateurs en ElectroRadiologie Médicale a conduit également à une proposition d'augmentation de **12% pour l'IFMEM du CHU de Rennes**. Dans le but d'accompagner ces évolutions capacitaires, le CHU de Rennes s'est également engagé dans la création d'une **classe par apprentissage** au sein de son IFAS.

La professionnalisation des structures, ainsi que l'optimisation des organisations et des ressources logistiques et matérielles ont permis de répondre positivement à l'appel avec, toutefois, une tension forte sur les capacités d'accueil en stages et une contrainte sur les locaux pour le PFPS du CHU de Rennes. Dès lors, fin 2020 a été enclenché un travail majeur de **prospection afin d'ouvrir de nouveaux terrains de stages et d'identifier de nouveaux partenariats pour élargir le capacitaire en termes de salles de cours**.



**⇒ Le travail en partenariat avec les IFSI des départements 22, 35 et 56 et l'Université de Rennes 1 porteuse du projet d'intégration universitaire des formations en santé**

Suite à l'Arrêté du 25 juin 2020 relatif aux modalités de dépôt et d'examen des candidatures pour les expérimentations en matière de formations prévues par la Loi Santé, les 10 IFSI des départements 22, 35 et 56 ont démarré en Septembre 2020, un travail de co-construction avec le Département des formations paramédicales de l'Université de Rennes 1. Ce projet porté par la faculté de médecine de Rennes 1 pose l'ambition de dépasser l'intégration actuelle qui relève d'une intégration par les cursus et les outils pour la filière infirmière. Ainsi, des comités de pilotage Gouvernance, des comités de pilotage pédagogique et plusieurs réunions pédagogiques avec des formateurs des 10 IFSI ont œuvré pour le projet autour de 2 axes :

- La **création d'un Licence en sciences de la santé – parcours sciences infirmières** adossée au Diplôme d'État d'Infirmier sur la base de la Licence Accès Santé (LAS) existante (avec possibilité pour des étudiants, sous réserve de critères de réussite, d'intégrer la 2<sup>e</sup> année PASS en médecine ou maïeutique) ;
- La **création d'une option sciences infirmières pour les étudiants en PASS médecine – maïeutique** (et PACES redoublants pour l'année de formation en cours) dans le but de leur intégration directe en 2<sup>e</sup> année de Licence infirmière (sous réserve de critères de réussite).

Toujours dans la logique de l'universitarisation, la coordination du PFPS du CHU de Rennes assure le pilotage Parcoursup-IFSI du groupement des IFSI de l'Ille et Vilaine et des Côtes d'Armor ainsi que la Présidence de la Commission d'Examen des Vœux.



### **1.3 Un contexte à la croisée des transformations du système de santé et du système des formations en santé**

Le GHT Haute Bretagne Formations Initiales doit relever le défi de concilier la forte augmentation de ses effectifs avec ses missions de service public de la formation, l'enseignement supérieur et de la recherche mais également avec ses engagements fondamentaux d'une réussite pour tou-t-es en formation et d'une insertion professionnelle accrue grâce à la formation tout au long de la vie, d'une recherche d'excellence ancrée sur son territoire et d'une internationalisation à prendre en compte.

En cohérence avec le projet d'établissement du CHU de Rennes et grâce à un travail de connexion rapprochée avec la Direction des Ressources Humaines et de la Direction des Soins du CHU de Rennes, le projet stratégique du GHT Haute Bretagne Formations Initiales porte des orientations aptes à répondre aux enjeux de l'évolution du système de santé et des réingénieries des formations en lien avec la Loi Santé de 2019 et la Loi du 26 avril 2021 visant à améliorer le système de santé par la confiance et la simplification. Ainsi, le développement de la recherche et du numérique constitue un socle fondateur de la politique de formation.

#### **1.3.1 Des transformations du système de santé**

Le constat n'est pas nouveau et l'on ne compte plus le nombre de rapports insistant sur la nécessaire adaptation de notre système de santé face aux défis que sont notamment le vieillissement de la population, le développement des maladies chroniques et la prise en charge d'une politique de prévention.

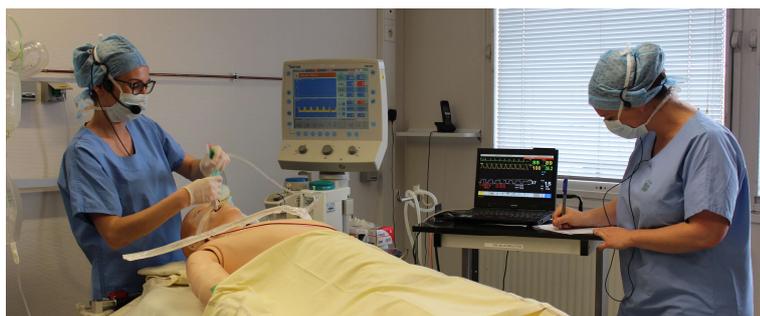
Pourtant, malgré la mise en place d'un certain nombre d'outils, la répartition des compétences entre professionnels de santé demeure encore extrêmement rigide et laisse trop peu de place aux coopérations et aux délégations de tâches (Rapport d'information déposé en application de l'article 145 du Règlement par la commission des affaires sociales en conclusion des travaux de la mission sur *l'organisation des professions de santé : quelle vision dans dix ans et comment y parvenir ?*, et présenté par M. CYRILLE ISAAC-SIBILLE, Député, le 07 Juillet 2021). Le développement des pratiques avancées pour les professions paramédicales constitue un axe majeur pour continuer à décloisonner les parcours professionnels et inciter au développement de nouveaux modes d'organisation des soins.

Les facteurs d'évolution du système de santé sont à donc considérer dans l'évolution des dispositifs de formation.

En effet, l'actualité réglementaire est foisonnante en ce domaine : la **Loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé** institue la recertification des professionnels de santé (Article 5), les dispositifs d'appui à la coordination (Article 23), l'adaptation des posologies et prescription de produits (Article 25), la télésanté et télésoin - évolutions numériques : IA, télémédecine, téléconsultation, télé-expertise, télé-soins (Article 53). De même, le pacte de refondation des urgences avec les SAS (dont le CHU de Rennes est expérimentateur), les Plans de santé publique, la Loi n°2019-485 du 22 mai 2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants, le **Rapport de mission EL KOMRI** (plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du grand âge 2020 – 2024) invitent à revisiter les offres de formation et sans cesse innover pour être à la pointe des nouveaux métiers et nouvelles technologies.

En outre, la **Loi du 26 avril 2021 visant à améliorer le système de santé par la confiance et la simplification** élargit entre autres :

- Le dispositif des protocoles de coopération entre professionnels de santé ;
- Les capacités de prescription des sages-femmes (possibilité de prescrire des arrêts de travail de plus de 15 jours, le dépistage et les traitements pour les infections sexuellement transmissibles - IST...), des masseurs-kinésithérapeutes, des ergothérapeutes et des orthophonistes.



### 1.3.2 Des transformations du système de formation

En lien avec la **Loi n° 2019-774 du 24 Juillet 2019, relative à l'organisation et à la transformation du système de santé** et son amendement « Expérimentations », l'opportunité est donnée de mettre en place des expérimentations communes aux étudiants médicaux et paramédicaux universitaires.

**L'amendement «Expérimentations »**  
L'OL n°2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé

«– L'État peut, à titre expérimental et pour une durée de six ans à compter de la rentrée universitaire 2020, autoriser l'organisation des formations relevant du titre III du livre VI du code de l'éducation selon des modalités permettant de renforcer les échanges entre les formations, la mise en place d'enseignements en commun et l'accès à la formation par la recherche.

- « Les conditions de mise en œuvre du premier alinéa sont définies par voie réglementaire. Elles précisent notamment les conditions d'évaluation des expérimentations en vue d'une éventuelle généralisation.
- « Au cours de la sixième année de l'expérimentation, les ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la santé présentent au Parlement un rapport d'évaluation des expérimentations menées au titre du présent article. »

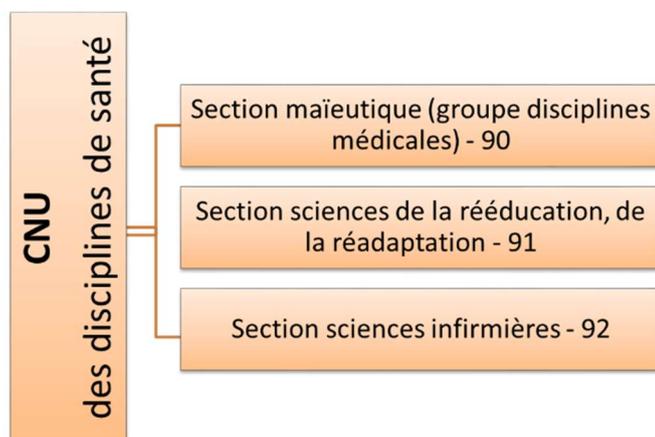
**Les formations concernées**

Le titre III du livre VI du Code de l'éducation concerne l'ensemble des formations de santé

- Les études médicales
- Les études pharmaceutiques
- Les études odontologiques
- Les études de maïeutique
- Les autres formations de santé

• Les expérimentations vont pouvoir adapter « l'organisation des formations » à partir du moment où ces adaptations rendent compte de l'objectif de renforcer les échanges entre les formations, favorisent la mise en place d'enseignements communs et l'accès à la formation par la recherche.

Par ailleurs, le Conseil des Ministres du 30/10/2019 a entériné, par décret portant modification du décret n° 87-31 relatif au Conseil National des Universités (CNU) pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques, la création de trois nouvelles sections pour les disciplines de santé.



Dès lors, l'environnement structurel offre des opportunités de s'inscrire dans des projets de recherche en soins et santé interdisciplinaires et interprofessionnels au bénéfice de la santé publique.

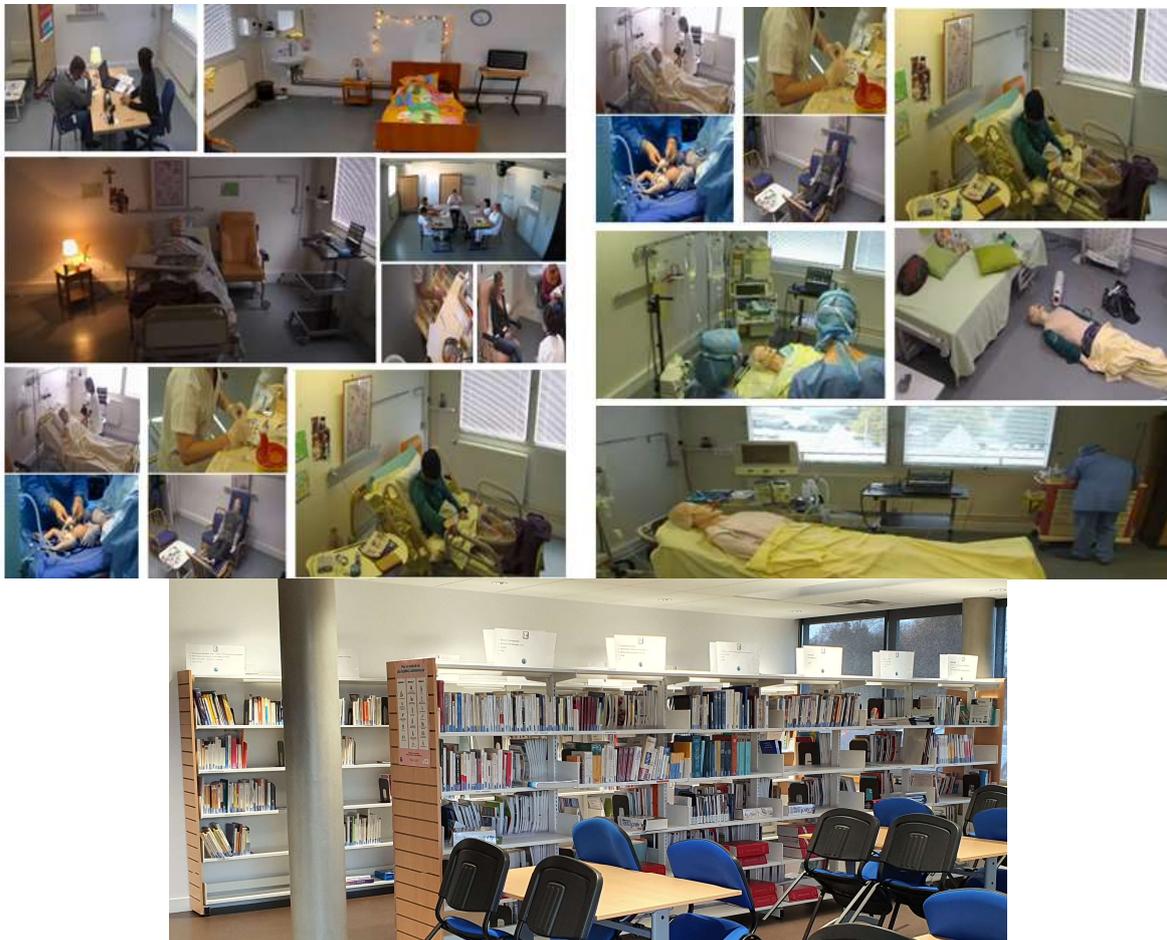
De plus, la **Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel** réforme l'apprentissage et la formation professionnelle. Elle instaure notamment une Autorité nationale de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage (France Compétences) ainsi qu'une **obligation de certification pour les dispensateurs de formation** souhaitant bénéficier des fonds de la formation professionnelle issus des opérateurs de compétences, des commissions paritaires interprofessionnelles régionales, de l'État, des régions, de Pôle emploi et de l'AGEFIPH.

Enfin, les réingénieries en cours et à venir ainsi que le dernier Décret n° 2021-1384 du 25 octobre 2021 relatif à l'exercice en pratique avancée de la profession d'infirmiers, dans le domaine d'intervention des urgences, invitent les équipes des instituts à sans cesse adapter les dispositifs et l'offre de formation pour répondre aux besoins d'évolution des compétences des métiers socles et en construction.

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

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

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



## 2. Enjeux

D'un point de vue macroscopique, pour inscrire le GHT dans une dynamique de transformation, il est important de mettre en lumière les enjeux de nos formations.



- **Un enjeu de continuité des formations et de garantie de diplomation.** Le contexte de crise sanitaire Covid 19 induit des enjeux de continuité des formations et de garantie de diplomation. Ce contexte nécessite des adaptations constantes dans les pratiques de travail avec une croissance de la digitalisation de nos activités. *De facto*, un management de l'incertitude avec un contexte du distanciel finalement moins prompte aux régulations collective est à intégrer.
- **Un enjeu d'adéquation des besoins en Ressources Humaines par rapport aux ressources en personnes formées.** Il s'agit notamment de répondre aux demandes Ségur de la Santé sur notre territoire. Le CHU de Rennes et le CH de Fougères montrent une politique volontariste pour répondre à cet enjeu. Des implications notoires sur l'offre de stages et des tensions sur les locaux sont à considérer. Même si les augmentations se font au regard des filières aides-soignant.e.s (AS), d'accompagnants éducatifs et sociaux(AES), d'infirmier.e.s et de manipulateurs en électroradiologie médicale (MERM), toutes les filières sont concernées avec une offre de salles de cours qui diminue.
- **Un enjeu de développement de l'offre de formation.** Le contexte de mutation du système de santé amène en corollaire des besoins en nouveaux métiers. Il s'agit donc d'être proactif sur notre offre de formation.
- **Un enjeu d'exercice pluriprofessionnel coordonné.** Celui-ci est en adéquation avec les prises en soins des patients qui requièrent une articulation entre la médecine de ville avec l'hôpital, un décloisonnement et une réorganisation des soins autour du patient ; enjeu auquel va répondre notamment l'expérimentation universitaire ; celle-ci vise en effet le décloisonnement des cursus et le développement des compétences en recherche en santé. Cet enjeu invite aussi à ouvrir des places de stages au sein des CPTS, dans les maisons d'accueil spécialisés....

- **Un enjeu d'un maillage territorial pertinent** avec consolidation du GHT Haute Bretagne Formation.
- **Un enjeu de démocratie en santé.** En lien notamment avec Ma Santé 2022, l'expérience patient est à développer pour améliorer les parcours de santé et passer à un stade de plan d'actions volontaristes et orchestrés.
- **Un enjeu de partenariats** : simulation en santé, en recherche pour débloquer des fonds de recherche et en intégrant la dimension nationale et internationale.
- **Un enjeu d'efficience et de qualité de nos formations.** Il convient, en effet, d'anticiper l'opérationnalisation des nombreuses réingénieries, les changements des modalités d'admission des filières et de renforcer le positionnement du PFPS et de l'IFPS avec une reconfiguration des organisations et des équipes en raison des départs en retraite et des recrutements liés aux augmentations capacitaires du Ségur de la Santé.



### 3. Synthèse de l'analyse stratégique

#### 3.1 Notre environnement et son évolution

	Forces	Faiblesses
Origine interne (liée à l'organisation)	<p><b>Pédagogie</b> : interfiliarité, connaissance et suivi pédagogique des étudiant-e-s/élèves, cellules d'appuis : prises de décisions pluri référentielles, avec des regards croisés ; prises de décisions collectives, équipements pédago-techniques, commission de validation des sujets d'évaluation.</p> <p><b>GRF</b> : comité de pilotage gestion avec des prises de décisions collectives, budget <i>ad hoc</i>, autonomie : requalification de la masse salariale (PFPS), travail fluide avec la DIFSI du CHU.</p> <p><b>GRH</b> : diversification des compétences des formateurs (simulation, santé publique, soins palliatifs, ETP, GSU, manutention...), motivation des équipes, diversification des compétences des différentes équipes (administratives, documentalistes, logistiques), présence d'un webmaster et technicien (PFPS), maintien en compétences des formateurs, processus de veille, sujets DRH facilement travaillés avec la DRH et direction des soins (CHU), équipes situées dans la production d'activités.</p> <p><b>Communication</b> : cellule support Communication, création d'évènements, journal interne, sites Internet, points réguliers réalisés entre Coordination, directions des soins du CHU et DRH ; relations fluides avec le Conseil Régional.</p> <p><b>Qualité</b> : politique en cours de finalisation – cartographie des processus, copil qualité, CREX-EI, mise en place du drive partagé (Septembre 2021).</p> <p><b>Structure</b> : Implantation du PFPS : proximité du CHU et de l'Université ; IFPS : isolé ; matériel administratif, bureautique et pédagogique adapté ; actualisation des pratiques sécuritaires en cas d'incendie.</p>	<p><b>Pédagogie</b> : politique de stage, fonctionnement encore très marqué par filière, cellules d'appuis : ralentissement dans la mise en œuvre de projets, absence d'analyses de pratiques professionnelles des formateurs, absence de valorisation de l'engagement étudiant, dispositif UE recherche (exigences, conformité, commission d'acceptabilité des thèmes, évaluation, accompagnement...).</p> <p><b>GRF</b> : manque de lisibilité sur le paiement des factures et utilisation de la taxe d'apprentissage, manque de points réguliers (IFPS).</p> <p><b>GRH</b> : Identité de pôle encore en construction – <i>quid</i> identité de GHT ?, équité charge de travail ? engagement inégal - Manque de lisibilité sur la production réelle des formateurs (rapport d'activité individuel avec pédagogie indirecte peu fiable), tutorat des nouveaux recrutés : absence de repères pour eux, circuits de communication qui entraînent une lenteur dans les prises de décisions (risque de démotivation des acteurs) au PFPS, systématisation des ODM pour les formateurs (PFPS), manque de points réguliers (IFPS).</p> <p><b>Communication</b> : gestion documentaire informatique - Système d'information, archivage ; peu de communications sur les activités des instituts vers l'extérieur, publications. Idem sur l'Intranet et infolettre du CHU ; Absence de retours en termes de communications en plénière ou réunions d'équipes sur les formations réalisées par les formateurs (formations, masters, journées de congrès...), circuits de communication qui entraînent une lenteur dans les prises de décisions : risque de démotivation des acteurs.</p> <p><b>Structure</b> : gestion des salles d'ateliers cliniques et des salles de cours (PFPS), AOA : local non propice à la QVT, manque de locaux pour accueillir les étudiant-e-s lors des temps de pauses repas (PFPS), tensions sur les locaux avec augmentations capacitaires du Ségur (PFPS), absence de tableaux blancs muraux.</p> <p><b>Qualité</b> : pertes d'informations =&gt; transmissions par l'oralité, réunions parfois organisées sur les horaires de travail non compatibles, enquêtes de satisfaction auprès des parties prenantes.</p>

Origine externe (liée à l'environnement)	Opportunités	Menaces
	<p><b>Pédagogie</b> : charte Erasmus+, GHT : développement des mutualisations possibles entre instituts PFPS-IFPS, partenariats à développer avec l'IFPEK et Askoria : convention à faire vivre dans tous ses objectifs, Universitarisation : expérimentation, co-construction des masters IPA ; ressources pour être force de proposition dans le développement de DU ; accompagnement dans le développement de pédagogies innovantes, développement de la recherche infirmière et paramédicale, réingénieries des formations paramédicales à venir, Parcoursup : Pilotage du regroupement des 7 IFSI. CFARM HUGO.b</p> <p><b>GRF</b> : mise à plat des différentes conventions existantes.</p> <p><b>GRH</b> : effet GHT avec mutualisations PFPS-IFPS - création d'un autre collectif de travail, réflexion avec la direction des soins sur l'évolution des métiers de formateurs - rapprochement de la clinique.</p> <p><b>Communication</b> : développement de partenariats, réponses aux appels à projets, organisation de conférences scientifiques à développer.</p> <p><b>Qualité</b> : Certification Qualiopi en cours, HCERES ?, nouveaux professionnels =&gt; nouveaux questionnements et nouveaux regards sur les pratiques ; crise sanitaire COVID (repenser les essentiels et repenser les techniques pédagogiques et d'accompagnement), développement de la démocratie étudiante, certification HAS du centre de simulation = Un partenariat qui peut être formalisé et consolidé pour gagner en moyen matériel et humain (partage d'expérience, formation continue...).</p>	<p><b>Pédagogie</b> : accompagnement très hétérogène des étudiant-e-s en stage par les formateurs, recherche en soins (clinique, pédagogique, managériale) peu développée, offre de formation continue : pas de portage DU / Liens universitarisation (levier pour motivations), diminution de l'offre de stages, ARS : pas de conseiller pédagogique.</p> <p><b>GRF</b> : affaiblissement de la taxe d'apprentissage, modèle financier et visibilité des flux financiers dans le contexte d'expérimentation universitaire.</p> <p><b>GRH</b> : départs en retraite avec perte de compétences collectives, évolution des compétences des formateurs, des documentalistes en lien avec l'universitarisation.</p> <p><b>Communication</b> : peu de lisibilités au niveau des réseaux sociaux comparativement à d'autres IF, manque de réactivité pour répondre aux appels à projet, absence de journée annuelle ouverte sur l'extérieur avec une thématique dédiée.</p> <p><b>Structure</b> : pas de politique sécuritaire en cas d'intrusion, d'attaque terroriste au PFPS.</p> <p><b>Qualité</b> : crise sanitaire COVID (ralentissement du développement des actions en lien avec la qualité), télétravail, dématérialisation : impact carbone négatif du trop numérique (data stockées sur les serveurs).</p>

**En synthèse** de ce diagnostic au sein du GHT, les points saillants sont les suivants :

- La principale force réside dans une pédagogie fondée sur l'échange, la réflexion critique et l'intelligence collective avec une pratique de l'intelligence collective, de l'interprofessionnalité, une disponibilité des ressources et une capacité à mobiliser les compétences pour comprendre et analyser les enjeux sociétaux ;
- Les faiblesses relevées traduisent un manque de visibilité et donc de communication avec une dimension perfectible des relations entre instituts et employeurs : peu de retours vers les employeurs et une politique qualité à asseoir davantage ; de plus, il reste à renforcer la politique qualité et à ingénieur une politique de stage opérante ;
- Il faut également profiter des opportunités en tenant compte des enjeux sociétaux ré-exprimés : transitions majeures (pédagogiques, démographiques, numériques, démocratiques, structurelles...). La science et les données probantes qui sont issues des recherches sont un vecteur important pour comprendre, anticiper les enjeux sociétaux actuels et gérer les transitions : elles constituent un appui à la prise de décision. La crise sanitaire du Covid-19 en fait la démonstration.

L'expérimentation d'intégration universitaire et les différents partenariats en cours de développement (universitaires, IFPEK, ASKORIA, HIT, excense, « Service éco-solidarité » du pôle de développement de l'économie sociale et solidaire du Pays de Fougères...), semblent un levier pour accompagner les mutations de notre système de santé, et répondre aux besoins actuels des apprenants et des métiers qui émergent ou évoluent.

- La principale menace demeure le défaut de culture scientifique des équipes qui sont à accompagner tant dans les processus de recherche en soins et santé que dans la politique qualité. L'expérimentation d'intégration universitaire doit être un passage pour édifier les disciplines des sections CNU 90, 91, 92 dans une dynamique de singularisation.

### **3.2 Nos atouts**

- Une légitimité institutionnelle en formation dans les domaines de la santé et de la formation professionnelle ;
- Un maillage territorial qui permet un accès facilité à la formation pour nombreux·ses étudiant·e·s et élèves ;
- Une capacité à bâtir des partenariats opérationnels ;
- Un réseau d'intervenants renommés, comprenant près de 1200 formateurs ;
- Une forte réactivité et une capacité à adapter les dispositifs dans des délais restreints ;
- Une représentation des acteurs au sein des associations professionnelles nationales et internationales ;
- La richesse et la diversité des parcours et des profils des équipes.

### **3.3 Nos défis**

#### ***À l'externe :***

- Des exigences qualité accrues de la part de toutes les parties prenantes à l'activité de formation (tutelles, apprenants, formateurs, usagers du service public) ;
- Une offre de formation mettant à profit toutes les potentialités du numérique pour enrichir les modalités pédagogiques ;
- Une évaluation de l'impact de nos actions de formation sur les pratiques professionnelles ;
- Une « concurrence universitarisation/professionnalisation » impliquant une identité et un positionnement reconnus, dans un contexte d'édification disciplinaire des sciences en santé, de diversification des parcours de formation, d'accroissement des passerelles et de réingénieries des formations.

#### ***À l'interne :***

- Un cadre de travail attractif qui donne du sens à l'activité des professionnels (collégialité dans les processus, outils facilitant le travail quotidien) ;
- Des perspectives de parcours professionnels à l'interne comme à l'externe ;
- Un équilibre entre les moyens (matériels, humains) et les objectifs à atteindre.

## 4. Synopsis méthodologique

Ce projet stratégique du GHT Haute Bretagne formations initiale se situe dans le prolongement des travaux initiés dans le cadre de la création du Pôle de Formation des Professionnels de Santé du CHU de Rennes et du projet d'établissement : VISyO 2017 – 2020.

Dans l'optique de répondre aux nouveaux enjeux des formations en santé avec une logique territoriale, les équipes du PFPS et de l'IFPS ont été activées afin de travailler à l'élaboration d'un nouveau projet stratégique dont la visée est de passer d'un projet du pôle à un projet du GHT.

Dès Septembre 2020, le cadre méthodologique a été posé avec la définition des 6 orientations stratégiques. Ces orientations ont été retenues par les équipes et les étudiant.e.s et élèves suite à un questionnaire en ligne *Google Form*<sup>®</sup> auquel ils ont participé en Mars 2020 (76% de participation).

La conduite de projet a été structurée autour d'un plan stratégique, un plan organisationnel et un plan de communication.

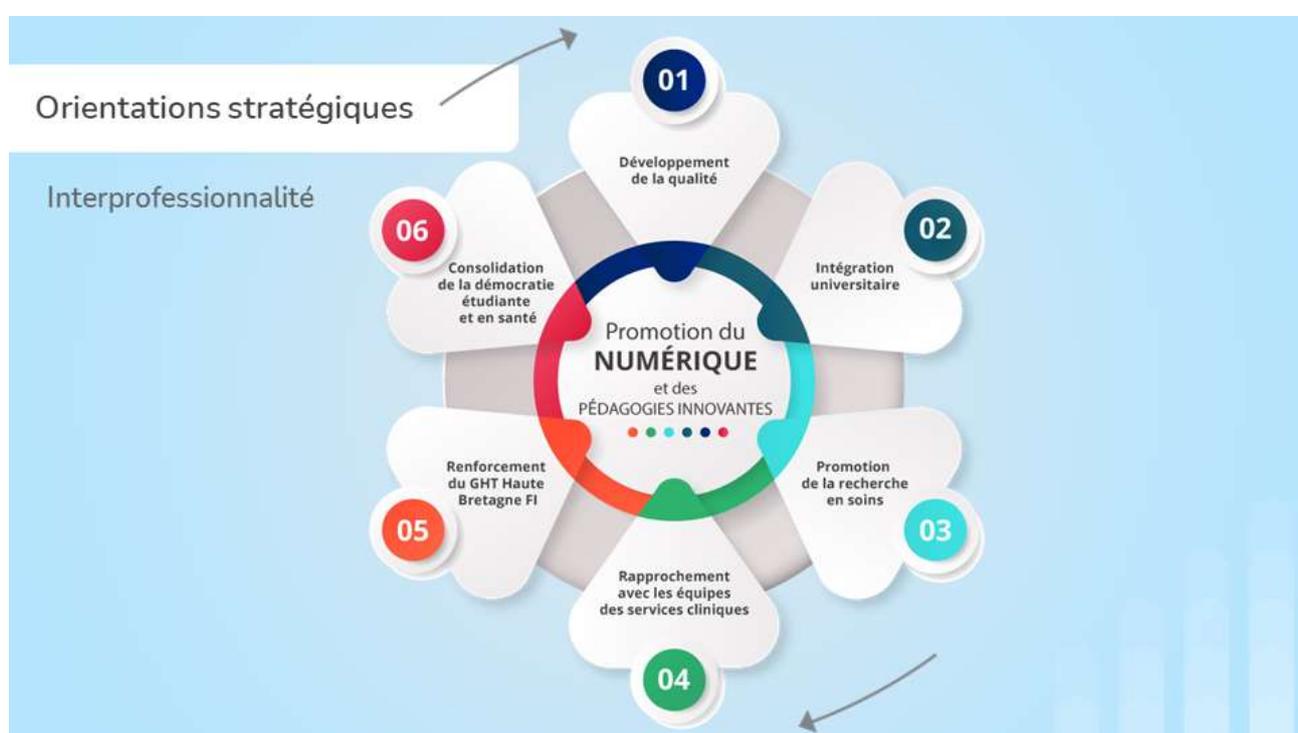
- **Le plan stratégique** : supervision politique et stratégique par la coordonnatrice générale des écoles et instituts couplée d'une concertation avec les directions du CHU, les tutelles et les partenaires ;
- **Le plan organisationnel** : co-pilotage par deux membres du comité de pilotage de gestion de chaque groupe de travail ; 1 groupe par orientation stratégique ; une synergie multifilière avec logique GHT (chaque professionnel s'est inscrit dans une orientation) ;
- **Le plan de communication** : rédaction et diffusion d'un bulletin d'information du projet (VISyO2 Com) ; communication interne en réunions plénières et communication externe avec les tutelles en instances, sur les sites Internet et sur les réseaux sociaux.



### Le calendrier de formalisation du projet :



Ce projet stratégique met en perspective 6 orientations qui feront l'objet d'une opérationnalisation sous la forme de plans annuels, permettant une définition précise d'objectifs spécifiques et d'actions contribuant à ces objectifs stratégiques : le plan d'actions. Le monitoring de ce plan sera assuré par le comité de pilotage de gestion du GHT.



Avant de décrire ce plan stratégique et de présenter le pilotage associé, il semble nécessaire de préciser succinctement notre vision sur laquelle se fonde le projet VISy02.

### Notre Vision :

Contribuer au développement du potentiel de santé de la société à travers le renforcement des compétences des acteurs de santé publique par un enseignement de haute qualité articulant professionnalisation et pratiques fondées sur des données probantes.

---

## 5. Pilotage stratégique et organisationnel (moyens pour l'action)

---

Trois caractéristiques majeures président à l'organisation et au fonctionnement des instituts et écoles du GHT Haute Bretagne Formations initiales :

- Une coordination générale et une direction commune ;
- Une structure matricielle pour développer les activités innovantes et pour utiliser de façon plus rationnelle et plus flexible les ressources existantes ;
- Un projet réunificateur fondé sur l'inter professionnalité et qui porte les aspects de professionnalisation de la structure.

**Nos objectifs** portés par le pilotage sont de :

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

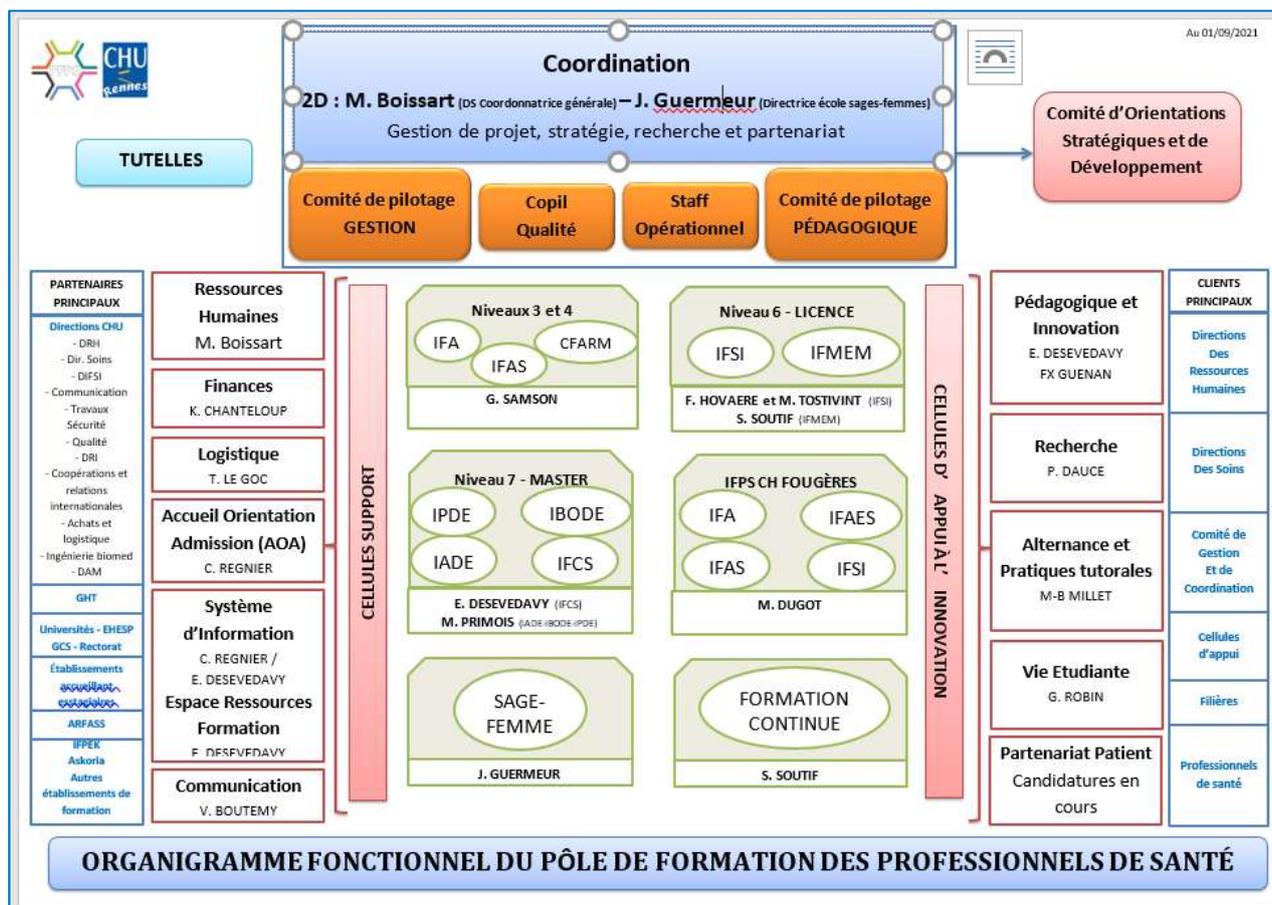
### 5.1 Une organisation matricielle *ad hoc* avec le dimensionnement GHT

Cette organisation repose donc sur l'organisation de la coordination générale qui se traduit par un comité d'orientations stratégiques et de développement composé des directeurs, des responsables de filières et des différents gestionnaires. Ce comité d'orientations stratégiques et de développement se décline en un comité de pilotage de gestion, un copil qualité, un staff opérationnel et un comité de pilotage pédagogique. Ce comité d'orientations stratégiques et de développement a en charge la gestion du portefeuille de projets et le fonctionnement du pôle.

Cette structuration matricielle présente un découpage de l'activité à deux niveaux : celui de la fonction et celui du projet.

La fonction renvoie à l'activité de production de formation c'est-à-dire les différents Instituts et Écoles qui délivrent des formations diplômantes et la formation continue.

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



## 5.2 Des organes de Gouvernance revisités

Les groupes de travail de chaque orientation stratégique du projet VISyO2 et les évolutions conjoncturelles ont conduit à revisiter les missions et fonctionnements des instances existantes et à en créer d'autres.

### 5.2.1 Le comité de pilotage de gestion (CPG)

**Mission :** Mettre en œuvre les projets qui consistent à optimiser l'organisation et les ressources au service de la stratégie.

**Activités :**

- Le retour et le prévisionnel de l'agenda ;
- La mise en œuvre des actions du projet en lien avec le plan stratégique de développement VISyO2 ;
- La mise en application des décisions ;
- Les questions de fonctionnement et de représentation.

### 5.2.2 Le comité de pilotage qualité (Copil qualité)

**Mission :** Définir les objectifs qualité et la politique qualité, veiller à l'application adéquate du système de management de la qualité.

### Activités :

- ✓ Le COPIL qualité définit la stratégie qualité :
  - La cartographie des processus ;
  - Les forces faiblesses opportunités et risques ;
  - Les priorités en fonction des processus identifiés ;
  - La méthodologie de travail.
  
- ✓ Le Copil qualité a une mission de coordination :
  - Il fédère l'ensemble des acteurs du pôle ;
  - Il coordonne les différentes actions ;
  - Il accompagne les différents groupes de travail.
  
- ✓ Le Copil qualité assure le suivi :
  - Il réalise des bilans ;
  - Il élabore des questionnaires de satisfaction ;
  - Il anime des rapports d'étape ;
  - Il évalue les actions correctives préventives mises en œuvre ;
  - Il contrôle les résultats obtenus.
  
- ✓ Le Copil qualité communique :
  - Il rend compte en réunions d'équipes de l'avancée des actions ;
  - Il travaille en collaboration avec le copil qualité du PFPS dans une dynamique du GHT ;
  - Il réalise des points d'étape dans le bulletin d'information du GHT « ActuPôle » ;
  - Il crée les liens avec les filières, les fonctions d'appui et support qui permettent la gouvernance.

### 5.2.3 Le staff opérationnel

**Mission :** Assurer la gestion quotidienne du pôle.

### Activités :

- Traitement des questions d'ordre organisationnel, matériel, de communication, de sécurité...et problèmes de tous ordres ;
- Transmissions assurant la continuité du service (veille à la permanence, accueil...)

### 5.2.4 Le comité de pilotage pédagogique (CPP)

Ses contours ont été entièrement redéfinis.

**Définition :** Il s'agit d'une part d'une instance de réflexion, d'échanges sur les orientations et pratiques pédagogiques des écoles et instituts. D'autre part, c'est une instance de décision des orientations pédagogiques.

### Missions :

- Partager sur les activités, projets des différentes cellules d'appui ;
- Impulser la politique de formation ;
- Promouvoir l'alternance intégrative ;
- Mettre en œuvre un plan d'actions d'accompagnement des formateurs aux pratiques pédagogiques ;
- Animer la communauté d'apprentissages et de pratiques pédagogiques.

## 5.3 Des cellules d'appui

Ces cellules d'appui à l'innovation regroupent des formateurs, des techniciens et des administratifs volontaires, possédant une qualification spécifique. Elles permettent :

- De mobiliser les ressources et partenariats ;
- De répondre aux sollicitations des filières pour leurs différents projets ;
- De développer l'intelligence collective.

Chaque cellule d'appui constitue un groupe de recherche ou un groupe opérationnel autour d'une thématique précise, en référence à un axe de la politique du projet VISyO2.

Le groupe est composé de formateurs ou non formateurs, intéressés ou spécialisés du travail défini, éventuellement des personnes ressources sollicitées par le responsable de la cellule d'appui.

Chaque projet ou action du projet VISyO2 doit faire l'objet d'un cahier des charges élaboré par le responsable de la cellule d'appui en réponse à une commande. Ainsi, chaque projet doit faire l'objet d'un cahier des charges signé par le responsable de la cellule d'appui.

Chaque cahier des charges doit amener une action ou une production écrite. L'activité de la cellule est lisible au travers des actions de *reporting* des points d'étapes et du rapport d'activités annuel réalisés par le responsable de la cellule d'appui. Chaque cahier des charges est déposé sur le drive partagé.

### 5.3.1 La Cellule d'Appui Pédagogie – Innovation (CAPI - adaptation)

#### Missions :

- Piloter l'ingénierie pédagogique des projets numériques au sein du PFPS et de l'IFPS ;
- Piloter la conduite de changements en matière d'usage du numérique auprès des équipes du PFPS et de l'IFPS ;
- Développer des partenariats à l'échelle locale, régionale et nationale dans la perspective de démarches collaboratives ;
- Communiquer en interne et en externe sur les activités de développement multimédia.



### 5.3.2 La Cellule d'Appui Recherche (CAR - adaptation)

#### Missions :

- Construire un dispositif opérationnel dans le respect du cadre institué, permettant de répondre aux demandes des clients potentiels : filières, autres cellules d'appui, CHU : DRH et Direction des Soins, le comité de gestion du pôle, le GHT-IFSI ;
- Élaborer et assurer la conduite du projet permettant de conférer à cette activité un niveau institutionnel et collectif ;
- Construire des partenariats permettant le développement d'une culture recherche ;
- Mener des projets avec l'équipe dédiée ;
- Développer la communication sur la recherche ;
- Contribuer à l'ingénierie des UE liées à la recherche dans le cadre du projet d'expérimentation d'intégration universitaire ;
- Participer au développement de la recherche paramédicale en collaboration avec la Direction des Soins du CHU et au niveau du GHT.



### 5.3.3 La Cellule d'Appui Alternances et Pratiques Tutorales (CAAPT - adaptation)

#### Missions :

- Rédiger la politique et le projet de la cellule ;
- Organiser la journée annuelle des tuteurs ;
- Mettre en œuvre des communautés de pratiques tutorales ;
- Accompagner le portefeuille projets liés aux stages ;
- Communiquer en lien avec le suivi des projets et les interactions entre les cellules.



### 5.3.4 La Cellule d'Appui à la Vie des Étudiant-e-s et des Élèves (CAVEE - transformation)

#### Missions :

- Rédiger la politique et le projet de la cellule ;
- Promouvoir une représentation étudiante adaptée, valorisante et efficace au niveau polaire, régional et territorial ;
- Accompagner les projets des étudiants-e-s/élèves ;
- Valoriser la participation des étudiant-e-s/élèves au dispositif de formation et dans la vie institutionnelle ;
- Communiquer en lien avec le suivi des projets et les interactions entre les cellules.

**ELU.E.S DE PROMOTION IFAS LEURS RÔLES**

Représentent et défendent les droits pour l'ensemble des élèves de la promotion

**VOTE** Les élections ont lieu dans un délai maximum de 60 jours après la rentrée. Chaque promotion doit élire un représentant.e. par groupe de promotion (Atakka/Bermudes) et un.e suppléant.e.

Faire le lien entre les élèves et la direction et/ou l'équipe pédagogique ainsi qu'entre les différentes promotions et filières. Ils permettent de centraliser les demandes de la promotion puis de transmettre fidèlement les retours de ces demandes.

Accompagner les élèves lors d'un entretien ou d'une convocation avec la/le directeur/trice et lors de leur passage en section.

Siéger dans les différents organes décisionnaires de l'IFAS :

<b>ICOGI</b> Instance Compétente pour les Orientations Générales de l'Institut. On y vote le budget de l'Institut, le cartographie des stages, le règlement intérieur, le projet pédagogique...	<b>SECTION PEDAGOGIQUE</b> Rend des décisions sur les situations individuelles : demande de redoublement, d'aménagement d'études, d'interruption de formation...	<b>SECTION DISCIPLINAIRE</b> Prend des décisions relatives aux fautes disciplinaires : avertissement, blâme, exclusions	<b>SECTION RELATIVE A LA VIE ETUDIANTE</b> Emet un avis sur les sujets de la vie étudiante : utilisation des locaux, du matériel, projets extra-scolaires ...
---	---	--	--



### 5.3.5 La cellule d'appui Partenariat Patient (CAPP - création)

La prise en compte des évolutions de notre système de santé en lien avec la démocratie en santé, inhérente notamment au plan **Ma Santé 2022**, nous amène à créer la cellule d'appui au partenariat patient.

#### **Missions :**

- Rédiger le projet et la feuille de route de la cellule ;
- Promouvoir une représentation de patients adaptée et efficace au niveau polaire et territorial ;
- Accompagner les actions/projets de la cellule ;
- Promouvoir le partenariat avec le patient dans l'ingénierie pédagogique, la gouvernance et la recherche ;
- Communiquer en lien avec le suivi des projets et les interactions entre les cellules.



## 5.4 Des cellules support

Des cellules supports sont au service de la gestion et du pilotage de l'organisation et permettent le fonctionnement au quotidien de la structure en collaboration étroite avec le CHU. Elles sont composées de professionnels « experts » appartenant au pôle.

### 5.4.1 La cellule support RH (création)

#### **Missions :** Sécuriser les différents processus afférents :

- Suivi des effectifs et optimisation des ressources ;
- Gestion du temps de travail et gestion des congés ;
- GPMC et entretiens professionnels ;
- Recrutement et accompagnement des nouveaux recrutés ;
- Accompagnement de la gestion des carrières ;
- Gestion des déplacements des professionnels ;
- Réalisation du bilan social.

#### 5.4.2 La cellule support Finances

**Missions :**

- Préparation budgétaire (suivi budgétaire, EPRD, dialogue de gestion, mesures nouvelles) ;
- Exécution financière (gestion des frais de scolarité, frais de concours, droits d'inscriptions ; frais de formation continue, gestion de la taxe d'apprentissage ; fonction achat fournitures et gestion des stocks ; indemnisation des stages et frais de déplacements ; gestion des intervenants extérieurs) ;
- Clôture des comptes.

#### 5.4.3 La cellule support Logistique

**Missions :** Maintenir un environnement et des conditions matérielles adaptées pour les étudiant-e-s et les personnels :

- Gestion et adaptation des locaux ;
- Intendance ;
- Gestion du matériel ;
- Gestion des archives physiques ;
- Reprographie ;
- Gestion de l'accueil commun.

#### 5.4.4 La cellule support Accueil Orientation Admission (AOA)

**Missions :** Accueillir et orienter le public au niveau du pôle - Mise en œuvre de la sélection des candidat-e-s :

- De l'enregistrement des dossiers des candidat-e-s jusqu'à l'édition des listes d'inscrits avec les dossiers administratifs de rentrée : gestion des inscriptions aux concours sur Formeis ; organisation des épreuves écrites et orales ; organisations des jurys d'admissibilité et d'admission ; gestion des listes principales et complémentaires ; gestion des dossiers administratifs, médicaux et financiers ;
- Application de procédure d'inscription des candidats : édition des listes de formation ou de session, constitution du dossiers administratif / rentrée scolaire / médicaux / financiers ;
- Organisation des prés rentrées.

#### 5.4.5 La cellule support Système d'informations – Espace ressources, formation, recherche

**Missions :** Assurer la gestion de données et leur sécurité ainsi que l'organisation et la protection du système d'information / Être le centre de référence territorial en matière de ressources formatives et documentaires paramédicales :

- Administration du drive partagé (arborescence, classement des données, droits d'accès) ;
- Participation au groupe Formeis ;
- Collecte et saisie des informations ;
- Initiation de rapports et bilans d'activités à l'échelon du PFPS, de l'IFPS, des filières en lien avec le projet stratégique et les projets pédagogiques des filières ou des niveaux ;
- Production de support de ressources afin de capitaliser les connaissances et savoir-faire (politique documentaire) ;
- Gestion d'un *Learning center* en tant que lieu de vie sociale et d'apprentissage ;
- Gestion d'un espace de documentation de référence pour les Territoires de santé 5 et 6 ;
- Accompagnement de tout professionnel de santé inscrit dans une recherche en soins et santé.

#### 5.4.6 La cellule support Communication

**Missions** : Sous l'autorité et en collaboration avec la coordonnatrice générale des écoles et instituts et de la Direction du CHU, il s'agit de définir la stratégie et la politique de communication et de mettre en œuvre des actions et des outils de communication institutionnelle :

- Production, mise en œuvre et suivi annuel du plan de communication ;
- Production, gestion et diffusion des informations, documents et supports de communication institutionnels : publications Actu'Pôle, VISyO2com, bulletin qualité... ;
- Gestion et développement du site Internet et des réseaux sociaux ;
- Réponses à des demandes de filières ou de cellules d'appui en matière d'actions de communication ;
- Création d'évènements : salons et JPO, conférence des étudiant·e·s/élèves, rentrée du pôle, *jobdating*... ;
- Accompagnement des manifestations grand public (conférences, expositions, journées santé publique...).

### 5.5 Des organes complémentaires

#### 5.5.1 Création d'une communauté d'apprentissages et de pratiques pédagogiques (CAPP)

Les communautés de pratiques sont des groupes de personnes ayant en commun un domaine professionnel, qui se rencontrent pour échanger sur leurs pratiques et par là, apprendre des expériences des uns et des autres (Wenger et al., 2002).

Cette CAPP s'adresse aux formateurs qui souhaitent développer leurs compétences par l'échange et le partage de leurs expériences. La CAPP offre un espace de réflexion, un lieu de co-construction et d'apprentissage pour les formateurs intéressés à développer une pratique réflexive continue.

#### 5.5.2 Comité de Retour d'Expériences en lien avec la démarche qualité (CREX) (adaptation)

Les CREX réalisés au PFPS et l'analyse des événements indésirables (EI) mis en place à l'IFPS ont pour but d'/de :

- Améliorer les fonctionnements des services et fonctionnements ;
- Sortir de la recherche systématique de coupable ;
- Objectiver et quantifier les dysfonctionnements ;
- Capitaliser des erreurs ou des dysfonctionnements ;
- Améliorer les conditions de vie étudiant·e·s, des élèves et des professionnels ;
- Prévenir et gérer les risques potentiels ;
- S'inscrire dans une démarche d'amélioration continue de la qualité.

Composé d'un représentant de la Direction, de représentants des formateurs pour chacune des différentes filières, d'étudiant·e·s/élèves pour chacune des différentes filières, de représentants des assistantes pédagogiques, d'1 documentaliste (PFPS), d'1 agent de l'équipe hôtelière (PFPS), le CREX se réunit tous les 2 mois à raison d'1h30.

L'EI à analyser donne lieu à une collecte des données pour rechercher l'ensemble des causes dans une analyse systémique des événements recensés. Des actions correctives en découlent avec une mise en œuvre de ces actions qui nécessitent une implication forte des acteurs.

**Une Charte du CREX** guide les acteurs pour les principes à respecter.

Au sein de notre GHT, la sécurité de toutes nos activités est une préoccupation permanente des professionnels pour permettre l'évolution des pratiques. Cette démarche se fonde sur l'expérience tirée jour après jour, intervention après intervention, des événements pouvant affecter la sécurité et la qualité de nos formations.

Ainsi, chaque partenaire (élève, étudiant·e et professionnel·le) s'engage :

- À signaler un EI qui l'implique ou qu'il constate ;
- À participer à la mise en œuvre des actions correctives.

Le CREX s'engage :

- À analyser les EI ;
- À mettre à disposition des outils adaptés ;
- À communiquer les décisions prises et à assurer le suivi.

Ce signalement doit conduire à une démarche constructive, aucune sanction disciplinaire ne peut être posée à l'encontre de la personne ayant relevé un EI.

Toutefois, ce principe ne peut s'appliquer en cas de manquement délibéré ou répété aux règles de sécurité.

Chaque partenaire, quel que soit sa fonction dans l'établissement, doit s'impliquer dans cette logique qui contribue à notre recherche permanente du plus haut niveau de sécurité et de qualité de nos activités.

---

## 6. Plan stratégique

---

### 6.1 Trois piliers pour incarner le projet stratégique

#### **⇒ Se préparer en tant qu'instituts de formation en santé aux grandes mutations**

- **Être une organisation performante, contributive, apprenante et résiliente.**
- **S'inscrire dans une logique proactive** pour anticiper et modéliser les mutations de l'enseignement supérieur à venir.
  - **Bâtir une politique RH stimulante** pour accompagner les forces vives à exercer des métiers en transformation.

#### **⇒ Se doter des compétences actualisées**

Pour répondre à l'enjeu majeur de l'obsolescence des compétences, les équipes du GHT sont présentes tout au long du parcours des étudiant·e-s et élèves d'hier, d'aujourd'hui et de demain.

Un *continuum* de la formation est mis en place pour permettre **la montée en compétences** permanente, au travers notamment de :

- Sa pédagogie par l'action ;
- Sa proximité renforcée avec les acteurs des territoires ;
- Le développement de nouveaux modèles digitaux ;
- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des équipes.

## ⇒ Être ancrés dans les territoires et ouverts au monde

- **Renforcer la dynamique de réponse aux objectifs d'inclusivité** en s'engageant pour l'égalité des chances ;
- **Expérimenter des solutions innovantes** en développant l'ingénierie collaborative entre établissements de formation du territoire breton et communauté de pratiques pédagogiques ;
- S'appuyer sur notre identité pédagogique exigeante, expérientielle et centrée sur l'étudiant-e/élève ;
- S'appuyer sur de nombreux réseaux associatifs, nationaux, européens et internationaux pour **étayer et partager nos expertises et enrichir nos formations** et promouvoir nos modèles de formation ;
- Développer la mobilité internationale.

## 6.2 Orientations stratégiques

La déclinaison complète du plan stratégique (*i.e.* objectifs opérationnels, chantiers-actions, responsable de l'action, personne dédiée, services et directions concernées, échéance, indicateurs de suivi et pourcentage de réalisation) est consultable en Annexe 1.

### Orientation 1 : Développement de la qualité

Objectifs opérationnels	Chantiers/actions
<b>Conforter l'amélioration continue de la qualité</b>	Formaliser les revues de processus
	Développer l'analyse des enquêtes de satisfaction
	Développer les déclarations d'évènements indésirables
	Formaliser les rapports d'activité des groupes de travail par processus, des cellules d'appui et cellules support
<b>Développer les analyses de pratiques professionnelles (APP)</b>	Harmoniser les pratiques pédagogiques autour des APP
	Prévoir la mise en œuvre de temps d'APP pour les professionnels du GHT
<b>Développer la Qualité de vie au travail</b>	Améliorer le confort des locaux (chauffage, insonorisation,...)
	Organiser une journée bien-être
	Rendre le Wifi plus opérationnel
<b>Inciter tous les acteurs à l'auto-évaluation</b>	Déclarer les évènements indésirables
	Participer au CREX
<b>Viser la certification fin 2021</b>	Ajuster le manuel qualité au projet VISyO2
	Harmoniser les procédures
	Harmoniser la gestion documentaire (GED)

<b>S'inscrire dans le développement durable</b>	Réaliser des achats plus écologiques et à avoir des points de vigilance concernant l'empreinte carbone
	Mettre en place le tri sélectif dans les salles de pause
<b>Viser la certification HAS du Centre de Simulation</b>	Mettre en œuvre le manuel qualité de manière concomitante avec les autres centres de simulation du CHU
<b>Développer des innovations techniques, sociales et organisationnelles pour favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap</b>	Être partie prenante du projet HIT (Handicap Innovation Territoires) Mettre à disposition nos ressources pour « La Ruche » - Centre de ressources collaboratif

## **Orientation 2 : Intégration universitaire**

<b>Objectifs opérationnels</b>	<b>Chantiers/actions</b>
<b>Promouvoir une offre de formation en adéquation avec les besoins en nouveaux métiers et l'émergence des nouvelles professions</b>	Créer des spécialités dans chaque profession (ex : dosimétriste, échographiste, éducateur thérapeutique...)
	Faire émerger des profils métiers en faveur de la promotion de la santé et de la prévention primaire :- Promoteur en santé - Conseiller en santé primaire cf. USA - Médiateur en santé mentale
	Être proactif sur l'exercice de la pratique avancée et la création de nouvelles mentions pour le master dédié
	Envisager des formations en lien avec les éventuelles expérimentations de nouveaux dispositifs en santé: - Régulation médicale au sein d'un SAS - Coordonnateur de parcours de soin - Technicien en réalité virtuelle....
<b>Définir les rôles et statuts des formateurs</b>	Réaliser une étude des différentes possibilités d'exercice : - Détachement - Mise à disposition - Recrutement sous statut universitaire - mono ou bi appartenance
	Définir les fiches de poste en lien avec les corps et grades, le profil du formateur, la professionnalisation des formateurs, la politique d'évolution de carrière..
<b>Structurer une filière LMD articulant ingénierie et professionnalisation des formations</b>	Spécifier le dispositif de gouvernance universitaire afin d'inscrire les instituts de formation dans une co-construction stratégique et pédagogique
	Consolider le leadership des instituts de formation pour les maquettes pédagogiques en conformité avec les standards universitaires et une dynamique de diversification des parcours et passerelles
<b>Promouvoir les droits des étudiants</b>	Accès à la BU avec possibilité d'emprunts
	Accès à la médecine préventive
	Accès aux services sociaux
	Accès aux élections de représentants d'étudiants à l'université

### Orientation 3 : Promotion de la recherche en soins et santé

Objectifs opérationnels	Chantiers/actions
Développer l'appétence des formateurs pour la recherche : formation continue, temps dédié, inciter à l'écriture...	Décliner la politique de formation continue des personnels du GHT
	Définir l'implantation stratégique de la recherche dans le GHT
	Définir l'implantation opérationnelle de la recherche dans le GHT
	Répondre à des appels à projets
Renforcer les liens avec les universités, EHESP	Assurer une progression du dispositif pédagogique du niveau Licence vers le niveau Master en lien avec l'expérimentation
Développer de l'appétence des apprenants pour la recherche : harmonisation des pratiques, incitation à l'écriture	Mettre en place de stages recherche sur toutes les filières Master
	Décliner la politique de formation par filière
Développer la communication sur la recherche : partage des informations, des publications, création d'évènements...	Valoriser les travaux de recherche réalisés par les personnels du GHT
	Participer à la journée scientifique du CHU

### Orientation 4 : Rapprochement avec les équipes des services cliniques Développement de partenariats locaux, nationaux et internationaux

L'objectif principal est d'harmoniser l'accompagnement des apprenants en co-construction avec les partenaires de stage.

Objectifs opérationnels	Chantiers/actions
Renforcer la politique de stage avec les établissements partenaires	Formaliser la politique de stages du PFPS (écriture de la politique de stage)
	Formaliser les procédures de conventionnement et d'agrément : chartes de stage, livrets d'accueil, politique tutorale
	Développer le réseau et le partenariat avec les établissements et les acteurs de santé (sanitaires et médico-sociaux) au niveau régional, national et international : recensement, démarche de rencontre, communication, international...
	Développer de nouveaux parcours de stage : typologie des stages, projet de l'étudiant, services supports, parcours patients, adaptation aux évolutions....
	Définir et promouvoir l'alternance dans les dispositifs de formation : intégration du stage dans la cohérence du dispositif pédagogique et réflexion autour des nouveaux cursus (PASS, VAE, CFA...)
	Instaurer une politique tutorale harmonisée à l'ensemble des filières

<b>Instaurer une communauté de pratiques tutorales en vue de la professionnalisation des tuteurs</b>	Redéfinir le rôle des formateurs référents de stage au regard de la politique tutorale du pôle en tenant compte des spécificités de chaque filière
	Promouvoir la formation des tuteurs comme une plus-value au service de la qualité pour les établissements
	Adapter les formations de tuteurs et d'encadrants de proximité en tenant compte des réingénieries, du processus d'évaluation par compétence, des nouvelles formations (CFA /maître d'apprentissage)
<b>Développer l'intelligence clinique tout au long de la formation pour permettre la professionnalisation des apprenants</b>	Développer une culture commune autour du raisonnement clinique sur l'ensemble des filières : méthodologie, vocabulaire et repères communs en avec les référentiels de compétences....
	Co construire l'accompagnement au raisonnement clinique de l'apprenant avec les acteurs de terrain et les instituts : formaliser avec les acteurs de terrains les axes d'acquisition du raisonnement clinique...
	Favoriser l'adaptation, l'intégration et la sécurisation de l'étudiant dans les approches cliniques : APP, suivi pédagogique, simulation, accompagner à la formalisation des objectifs de stage...
	Définir le rôle des référents métiers dans les dispositifs de formation : actualisation des savoirs agir en situation, place des référents métiers dans les instances (CAC, jurys de sélection ...)
<b>Intégrer la recertification des professionnels infirmiers</b>	Déterminer les éléments de formation à mettre en œuvre dès la formation initiale IDE, IADE, IBODE, IPDE, Cadre : développer EPP et APP avec pour thématique l'organisation du travail, la relation aux patients, développer l'autoévaluation...
	Identifier la place du PFPS dans la mise en œuvre d'actions de formation continue type DPC pour les IDE (IDE libéraux) et spécialités

## **Orientation 5 : Promotion de la recherche en soins et santé**

<b>Objectifs opérationnels</b>	<b>Chantiers/actions</b>
<b>Développer les actions mutualisées entre les instituts du GHT Haute Bretagne formation initiale</b>	Formaliser une convention
	Renforcer la conception des projets mutualisés (conception en partie commune du livret d'accueil, échanges sur les pratiques des référents handicap)
	Promouvoir la mutualisation des ressources (partager et construire des contenus communs aux filières, multiplier les cours des intervenants en synchrone et asynchrone)

	Communiquer sur le dispositif (travailler sur un logo GHT Instituts de formation, établir une charte graphique commune, faire évoluer le journal interne du PFPS en journal du GHT et y renforcer la lisibilité des actions mutualisées)
<b>Développer le partenariat avec l'IFAS de Redon</b>	Formaliser le partenariat avec le centre de ressources et de documentation du PFPS
	Identifier les projets communs en lien avec la réingénierie de la formation aide-soignante

## **Orientation 6 : Consolidation de la démocratie étudiante et en santé**

<b>Objectifs opérationnels</b>	<b>Chantiers/actions</b>
<b>Renforcer la place des étudiant.e.s dans les espaces de concertation et dans la co-construction des projets pédagogiques....</b>	Clarifier la représentative des étudiant.e.s : fiche de poste des représentants de promotion à construire
	Valoriser les travaux des étudiant.e.s : tutorat entre étudiant.e.s
	Valoriser les travaux des étudiants : bonification en ECTS
	Valoriser les travaux des étudiants : publication / exposition
	Valoriser les travaux des étudiants : complément au diplôme
	Co-construire des séquences pédagogiques : commencer une UE/module test par filière
	Réaliser des bilans de semestre par les étudiant.e.s
	Intégrer les étudiant.e.s à la politique qualité : livret d'accueil dématérialisé
	Intégrer les étudiant.e.s à la politique qualité : participation au Copil Qualité
	Accompagner les étudiant.e.s dans différents projets
<b>Promouvoir le partenariat avec le patient dans l'ingénierie pédagogique, la gouvernance et la recherche</b>	Définir une politique partenariale avec le patient dans les dispositifs de formation : - état des lieux des ressources en patient expert sur les différentes filières ; - établir une base de partenariat institut/patient ; - élaboration d'un charte d'accueil des patients partenaires ; - professionnalisation des patients partenaires : profil de poste ; développer la notion de handicap empowerment
	Intégrer des patients à la gouvernance des instituts et écoles : invitation aux instances
	Porter une vision financière et collaborative du projet (liens ARS, Conseil Régional, partenaires,...) : proposer une journée professionnelle sur la thématique "démocratie en santé"
	Porter une vision scientifique et collaborative du projet avec l'université : partage avec patient partenaire et université

## 7. Synthèse

Le GHT Haute Bretagne Formations Initiales octroie une offre de formation en santé interdisciplinaire, unique sur son territoire et structurée en intégrant l'ensemble d'une offre de formation académique et professionnalisante. L'ensemble des trains de réformes est pris en charge par la structure GHT afin de contribuer au déploiement des politiques locales, régionales et nationales mais également de sa politique propre, volontariste et résolument partenariale pour le développement socio-économique de son territoire et au-delà.

Pour ce faire, sa stratégie est basée sur trois valeurs :

- **L'engagement** : nous attachons une importance toute particulière au niveau d'engagement des différentes parties prenantes au premier rang desquels les étudiant·e·s/élèves, pour les territoires et pour la société ;
- **L'adaptation** : nous visons une recherche constante des meilleurs dispositifs de formation au service du développement des compétences des futur·e·s professionnel·le·s de santé ;
- **L'ouverture d'esprit** : nous la traduisons par une écoute active et une démarche inclusive ; le partage favorisant une démarche de co-construction qui mobilise l'intelligence collective à travers un dialogue permanent et aboutissant à la construction de partenariats.

Au titre de ses priorités, l'attention du GHT sera portée sur les points suivants :

- Le positionnement du GHT dans l'offre de formation universitaire et professionnalisante ;
- La consolidation de la structuration de la recherche en soins et santé ;
- Le développement des relations internationales par l'inscription dans de multiples réseaux d'établissements et de programmes d'échanges ;

Pour répondre à ces priorités, la mobilisation de toutes les énergies du GHT sera engagée, dans le cadre d'une gouvernance représentative de l'ensemble des sensibilités et en s'appuyant sur une organisation structurelle adaptée au portage d'un projet ambitieux et co-construit.

Donner du sens aux actes, placer la cohérence au cœur de la performance, porter collectivement ces évolutions sont le ciment des orientations stratégiques de ce projet VISyO2.





## ANNEXE I : PLAN D' ACTIONS



POLE DE FORMATION DES PROFESSIONNELS DE SANTE DU CHU de RENNES -  
 INSTITUT DE FORMATION AUX PROFESSIONS DE SANTE DU CH DE FOUGERES

**PLAN ACTIONS - PROJET VISyO2**

Orientations	Objectifs opérationnels	Chantiers / Actions	Responsable(s) de l'action	Personne(s) dédiée(s)	Services / Directions concernés	Échéance	Indicateurs de suivi	Pourcentage de réalisation				
								Année 2022	Année 2023	Année 2024	Année 2025	
Développement de la qualité	Conforter l'amélioration continue de la qualité	Développer la culture qualité à l'IFPS et au PFPS Formaliser les revues de processus Développer l'analyse des enquêtes de satisfaction Développer les déclarations d'évènements indésirables Formaliser les rapports d'activité des groupes de travail par processus, des cellules d'appui et cellules support	responsable qualité et CPG	RESPONSABLE QUALITE	copil qualité	2022-2025	revue des processus complétée. Rapport d'activité des Groupes de travail par processus ou cellule d'appui et support . Déclaration d'EI analyse des résultats des enquêtes de satisfaction...% de satisfaction aux indicateurs du référentiel qualité qualiopi					
	Développer les APP	Harmoniser les pratiques pédagogiques autour des APP Prévoir la mise en œuvre de temps d'APP pour les professionnels du GHT	responsable qualité et responsables de filières		toutes les filières	2022-2025	Nombre de formateurs formés aux APP ( suivi du Plan de formation).Indicateurs communs d'évaluation des APP . Nombre de séances d'APP pour les professionnels					
	Développer la Qualité de vie au travail	Améliorer le confort des locaux (chauffage, insonorisation,...)	Responsable logistique	thérèse LEGOC			juil-05	nombre de plaintes				
		Organiser une journée BIEN ETRE au PFPS	Cellule appui Vie étudiante et élève		groupe à constituer		juil-05	réalisation				
		Rendre le Wifi du PFPS plus opérationnel	CAPI	Technicien multimédia Webdesigner			juil-05	nombre d'EI en lien avec la WIFI et:ou nombre de plaintes				
	Inciter tous les acteurs à l'auto-évaluation	Déclarer les évènements indésirables	RESPONSABLE CREX	Responsable CREX + marianne roulleau pour le PFPS. Assistante RH et responsable de l'IFPS pour l'IFPS.		tous les acteurs de l'IFPS, du PFPS et apprenants	2022-2024	nombre d'EI et actions correctives (analyse EI)				
		Participer au CREX	RESPONSABLE CREX	Responsable CREX + marianne roulleau pour le PFPS. Assistante RH et responsable de l'IFPS pour l'IFPS.		Groupe dédié CREX et étudiants représentant des filières pour le PFPS. Groupe dédié et représentants des apprenants pour l'IFPS.	2022-2024	suivi des comptes rendus et présences				
	Viser la certification fin 2021	Ajuster le manuel qualité au projet VISyO2	responsables COFIL	responsables COFIL			2021-2022	affichage du manuel sur site				
		Harmoniser les procédures	RESPONSABLES copil et responsables filières CPG	RESPONSABLES copil et responsables filières CPG		toutes les filières et services du PFPS et de l'IFPS	2022-2024	Nombre de procédures partagées				
		Harmoniser la GED du PFPS	Groupe système d'information et responsables filières	Groupe système d'information		Toutes les filières	2021-2022	documents classés dans le drive				
S'inscrire dans le développement durable	Réaliser des achats plus écologiques et à avoir des points de vigilance concernant l'empreinte carbone - Mettre en place le tri sélectif dans les salles de pause			Lisa Gicquel Katell Chanteloup et assistantes de l'IFPS	DIFSI PFPS IFPS	2025						
Viser la certification HAS du Centre de Simulation	Mettre en œuvre le manuel qualité de manière concomitante avec les autres centres de simulation du CHU	Coordinateur du centre de simulation et responsable qualité	Coordinateur du centre de simulation		Autres centres de simulation du CHU	2023						
Développer des innovations techniques, sociales et organisationnelles pour favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap	Être partie prenante du projet HIT (Handicap Innovation Territoires) Mettre à disposition nos ressources pour « La Ruche » - Centre de ressources collaboratif	Eric DESEVEDAVY et Estelle JOURDAN	Eric DESEVEDAVY et Estelle JOURDAN		Toutes les filières	2025	Effectivité de "La Ruche"					
Promouvoir une offre de formation en adéquation avec les besoins en nouveaux métiers - Emergence des nouvelles professions	Créer des spécialités dans chaque profession (ex: dosimétriste, échographiste, éducateur thérapeutique...°	Direction PFPS IFPS	<u>Les formateurs filières licence et master, documentalistes..</u>		IFPS / PFPS / Université / autres	2022-2025	création de fiches métiers					
	Faire émerger des profils métiers en faveur de la <b>promotion de la santé</b> et de la prévention primaire:- Promoteur en santé - Conseiller en santé primaire cf. USA - Médiateur en santé mentale	Direction PFPS IFPS	Formateurs IFPS, PFPS et autres		Ministère de la santé/DGOS	2022-2025	création de fiches métiers					
	Etre proactif sur l'exercice de la pratique avancée et la création de nouvelles mentions pour le master dédié	Coordination - responsable de projet	<u>Copil Expé</u>		PFPS/ Rennes 1/ Rennes 2 / EHESP	2022-2024	mentions IPA					

L'intégration universitaire		Envisager des formations en lien avec les éventuelles expérimentations de nouveaux dispositifs en santé: - Régulation médicale au sein d'un SAS - Coordonnateur de parcours de soin - Technicien en réalité virtuelle.	Coordination et responsable de projet	Copil Expé / formateurs PFPS + autres	PFPS/ Rennes 1/ Rennes 2 / EHESP	2023	construction des curriculum de formation					
	Définir les rôles et statuts des formateurs	Réaliser une étude des différentes possibilités d'exercice: - Détachement - Mise à disposition Recrutement sous statut universitaire - mono ou bi appartenance	Coordination et CSS des filières LM	<u>Coordination</u>	IFPS/PFPS/CHU/ Rennes1 / DS/ DRH	2023	recueil des statuts existants ou à créer					
		Définir les fiches de poste en lien avec les corps et grades, le profil du formateur, la professionnalisation des formateurs, la politique d'évolution de carrière..	Coordination PFPS et CSS filières LM	CSS des filières et formateurs	IFPS/PFPS/CHU/ Rennes1 / DS/ DRH	2023	fiches de postes					
	Structurer une filière LMD articulant ingénierie et professionnalisation des formations	Spécifier le dispositif de gouvernance universitaire afin d'inscrire les instituts de formation dans une co-construction stratégique et pédagogique	Coordination des Instituts	CSS des filières?? Et le Responsable de l'IFPS	co construction Université/Instituts	2024	organigramme					
		Consolider le leadership des IF pour les maquettes pédagogiques en conformité avec les standards universitaires et une dynamique de diversification des parcours et passerelles	Coordination des Instituts	Formateurs des filières	co construction Université/Instituts	2024	participation aux groupes de travail universitaires					
		Accès à la BU avec possibilité d'emprunts	Coordination des Instituts	Responsable de l'IFPS		2024						
		Accès à la médecine préventive	Coordination des Instituts	Responsable de l'IFPS		2024						
		Accès aux services sociaux	Coordination des Instituts	Responsable de l'IFPS		2024						
		Accès aux élections de représentants d'étudiants à l'université	Coordination des Instituts	Responsable de l'IFPS		2024						
	Promotion de la recherche en soins et santé	Développer l'appétence des formateurs pour la recherche : formation continue, temps dédié, inciter à l'écriture...	Décliner la politique de formation continue des personnels du GHT	Coordonnatrice générale des Instituts	<u>Responsables de formation</u>	Coordonnatrice générale des Instituts DS DRH	2022-2024	Identification des orientations de la FPC				
Définir l'implantation stratégique de la recherche dans le GHT			Coordonnatrice générale des Instituts	<u>CPG</u>	Direction générale du pôle et de l'IFPS DS DRH	2022-2024	Identification des éléments stratégiques					
Définir l'implantation opérationnelle de la recherche dans le GHT			Responsables cellule recherche	<u>Celleule d'appui Recherche</u>	Cellule recherche	2022-2025	Identification des actions à mener					
Répondre à des appels à projets			Responsables cellule recherche	<u>Celleule d'appui Recherche et toutes les cellules d'appuis</u>	Cellule recherche CPG CPP	2022-2025	Nombre de projets en route					
Renforcer les liens avec les universités, EHESP		Assurer une progression du dispositif pédagogique du niveau Licence vers le niveau Master en lien avec l'expérimentation	Responsables de filière licence et responsable de l'IFPS	Cellule recherche CPG CPP	Filière licence et Responsable de l'IFPS	2022-2025	Calendrier de progression					
		Développer de l'appétence des apprenants pour la recherche : harmonisation des pratiques, incitation à l'écriture	Mettre en place de stages recherche sur toutes les filières Master	Responsables de filière Master		Coordonnatrice générale DS DRH	2022-2024	Nombre de stages recherche réalisés				
Décliner la politique de formation par filière			Responsables de filière Responsable UE recherche de chaque filière et responsable de l'IFPS	<u>Toutes les filières</u>	Coordonnatrice générale DS DRH	2022-2024	Interventions de professionnels avec parcours universitaires					
Développer la communication sur la recherche : partage des informations, des publications, création d'évènements....		Valoriser les travaux de recherche réalisés par les personnels du GHT	Responsable UE recherche de chaque filière	Toutes les filières Cellule communication	Toutes les filières Cellule communication	2022-2024	Présentation de travaux de recherche réalisés par les personnels du PFPS					
		Participer à la journée scientifique du CHU	Coordonnatrice recherche en soins du CHU	Cellule appui recherche	Direction générale du pôle Toutes les filières / Responsable de l'IFPS	2022-2024	Intervention des personnels du pôle et de l'IFPS Nombre d'étudiants présents dans l'assistance					
		Formaliser la politique de stages du PFPS (écriture de la politique de stage)	Coordonnatrice des stages du PFPS en collaboration avec chaque responsable de filière	Coordonnatrice des stages en collaboration avec les référents de stages de chaque filière et les responsables de filière.	Ensemble des filières Comité de pilotage pédagogique	SEPT 2022	Projet formalisé Mise en ligne sur le site Présentation du projet dans les établissements					
	Formaliser les procédures de conventionnement et d'agrément : chartes de stage, livrets d'accueil, politique tutorale	Coordonnatrice des stages du PFPS en collaboration avec chaque responsable de filière et sous la responsabilité de la Direction	Coordonnatrice des stages en collaboration avec les responsables de chaque filière.	Ensemble des filières Etablissements partenaires Copil qualité	2022 / 2023	Suivi du nombre de structure agréés avec traçabilité des documents (nombre de chartes d'encadrement, fiche descriptive des services...)						

**Rapprochement avec les milieux cliniques  
Développement de partenariats à l'échelle locale, nationale et internationale**

<p>Développer le réseau et le partenariat avec les établissements et les acteurs de santé (sanitaires et médico-sociaux) au niveau régional, national et international : recensement, démarche de rencontre, communication, international...</p>	<p>Responsable de l'IFPS / Coordinatrice des stages du PFPS</p>	<p>Coordinatrice des stages en collaboration avec représentants de chaque filière. Membres du groupe projet "mobilité à l'international" Cellule COM / Responsable des stages de l'IFPS / Cellule mobilité internationale de l'IFPS</p>	<p>Cellule mobilité international de l'IFPS / Ensemble des filières Etablissements partenaires Cellule Com</p>	<p>2022 / 2025</p>	<p>Evolution des places de stage Nombre de mobilité à l'international Nombre et types d'activité mises en place avec les partenaires (job dating, participation des formateurs à des groupes de travail au sein des établissements...) traçabilité du nombre de rencontres avec les partenaires</p>				
<p>Développer de nouveaux parcours de stage : typologie des stages, projet de l'étudiant, services supports, parcours patients, adaptation aux évolutions....</p>	<p>Coordinatrice des stages du PFPS en collaboration avec chaque responsable de filière / Responsable des stages de l'IFPS en lien avec les formateurs de l'IFPS</p>	<p>Responsable des stages de l'IFPS en lien avec les formateurs de l'IFPS / Coordinatrice des stages en collaboration avec les responsables de chaque filière et des formateurs experts selon le type de parcours en partenariat avec les établissements</p>	<p>Ensemble des filières Etablissements partenaires</p>	<p>2022 / 2023</p>	<p>Formalisation de nouveaux parcours Mise en oeuvre de nouveaux parcours Nombre d'étudiants bénéficiant de nouveaux parcours</p>				
<p>Définir et promouvoir l'alternance dans les dispositifs de formation : intégration du stage dans la cohérence du dispositif pédagogique et réflexion autour des nouveaux cursus (PASS, VAE, CFA...)</p>	<p>Coordinatrice des stages du PFPS en collaboration avec chaque responsables de filière</p>	<p>Equipe pédagogique de chaque filière</p>	<p>Ensemble des filières Comité de pilotage pédagogique</p>	<p>2022 - 2023</p>	<p>Inscription dans chaque projet pédagogique Temps de présentation auprès de chaque promotion Projet formalisé pour les nouveaux cursus</p>				
<p>Instaurer une politique tutorale harmonisée à l'ensemble des filières</p>	<p>Coordinatrice des stages du PFPS et CSS responsable de la formation continue / Cellule Tutorat de l'IFPS et responsable de l'IFPS</p>	<p>Cellule alternance et pratique tutorale / Formateurs animant les séquences de formation continue / Cellule tutorat de l'IFPS et formateurs</p>	<p>Ensemble des filières Formation continue du PFPS et de l'IFPS</p>	<p>2022</p>	<p>Fiches de présentation des formations avec objectifs communs Inscription des formations sur site</p>				
<p>Redéfinir le rôle des formateurs référents de stage au regard de la politique tutorale du pôle en tenant compte des spécificités de chaque filière</p>	<p>Coordinatrice des stages du PFPS en collaboration avec chaque responsable de filière</p>	<p>Cellule alternance et pratique tutorale Représentant de l'équipe pédagogique de chaque filière Tuteurs</p>	<p>Ensemble des filières Formation continue</p>	<p>2022 - 2023</p>	<p>Fiche de mission spécifique Nombre de visites de stage Bilan de satisfaction des étudiants Retour des structures et retours aux structures d'accueil</p>				
<p>Promouvoir la formation des tuteurs comme une plus value au service de la qualité pour les établissements</p>	<p>Responsable de l'IFPS / Coordinatrice des stages du PFPS</p>	<p>Cellule alternance et pratique tutorale / Responsable des stages de l'IFPS et cellule tutorat</p>	<p>Ensemble des filières Cellule Com Etablissements partenaires</p>	<p>2022 - 2024</p>	<p>Nombre de tuteurs formés par établissements Nombre de participants aux journée des tuteurs, aux différentes activités mises en places (à définir : espace collaboratif, mardi des tuteurs...)</p>				
<p>Adapter les formations de tuteurs et d'encadrants de proximité en tenant compte des réingénieries, du processus d'évaluation par compétence, des nouvelles formations (UFA / maître d'apprentissage)</p>	<p>Responsable de l'IFPS, cellule tutorat de l'IFPS et responsable des stages de l'IFPS / Coordinatrice des stages du PFPS et CSS responsable de la formation continue</p>	<p>Cellule alternance et pratique tutorale, responsable tage de l'IFPS, cellule tutorat de l'IFPS Formateurs animant les séquences de formation continue</p>	<p>Ensemble des filières Formation continue du PFPS et de l'IFPS</p>	<p>2022- 2023</p>	<p>Bilan de satisfaction des tuteurs Retour des étudiants Evolution du nombre de problématiques en lien avec l'évaluation en stage</p>				
<p>Développer une culture commune autour du raisonnement clinique sur l'ensemble des filières : méthodologie, vocabulaire et repères communs en avec les référentiels de compétences....</p>	<p>Responsable de l'IFPS et Responsables des filières</p>	<p>Formateurs responsables des UE ou modules en lien avec le raisonnement clinique</p>	<p>Ensemble des filières Comité de pilotage pédagogique</p>	<p>2022 - 2023</p>	<p>Projet polaire formalisé Formalisation du raisonnement clinique dans les projets pédagogiques</p>				
<p>Co construire l'accompagnement au raisonnement clinique de l'apprenant avec les acteurs de terrain et les instituts : formaliser avec les acteurs de terrains les axes d'acquisition du raisonnement clinique...</p>	<p>Responsables des filières en collaboration avec coordinatrice des stage du PFPS, formateurs de l'IFPS</p>	<p>Cellule alternance et pratique tutorale, cellule tutorat en collaboration avec les équipes pédagogiques Tuteurs</p>	<p>Ensemble des filières Etablissements partenaires</p>	<p>2022 - 2024</p>	<p>Traçabilité des compétences acquises en stage Nombre de plans de progression formalisé au sein des services</p>				
<p>Favoriser l'adaptation, l'intégration et la sécurisation de l'étudiant dans les approches cliniques : APP, suivi pédagogique, simulation, accompagner à la formalisation des objectifs de stage...</p>	<p>Responsables des filières en collaboration avec coordinatrice des stages du PFPS</p>	<p>Equipe pédagogique</p>			<p>Temps dédiés formalisé dans planning des étudiants Fiches pédagogiques précises inscription dans projets pédagogiques</p>				
<p>Définir le rôle des référents métiers dans les dispositifs de formation : actualisation des savoirs agir en situation, place des référents métiers dans les instances (CAC, jurys de sélection ...)</p>	<p>Direction Responsables des filières</p>	<p>Groupe dédié au sein de chaque filière</p>	<p>Ensemble des filières</p>	<p>2023 - 2024</p>	<p>Formalisation de "critères" référent métier Nombre et qualification des référents métier participant aux activités de formation Nombre et qualification des référents métier participants aux instances</p>				
<p>Déterminer les éléments de formation à mettre en œuvre dès la formation initiale IDE, IADE, IBODE, IPDE, Cadre : développer EPP et APP avec pour thématique l'organisation du travail, la relation aux patients, développer l'autoévaluation...</p>	<p>Responsables de filières, responsable de l'IFPS</p>	<p>Groupe dédié au sein de chaque filière</p>	<p>Filière concernées Comité pilotage pédagogique</p>	<p>2022 - 2023</p>	<p>Identification et inscription dans chaque projet pédagogique des activités concernées</p>				

Intégrer le recertification des professionnels infirmiers

		Identifier la place du PFPS dans la mise en œuvre d'actions de formation continue type DPC pour les IDE (IDE libéraux) et spécialités	Direction Responsables des filières CSS responsable de la formation continue	Groupe dédié	Comité pilotage gestion	2023 - 2025	Mise en place de nouvelles activités de formation continue					
Renforcement du GHT Haute Bretagne Formation initiale	Développer les actions mutualisées entre les instituts du GHT Haute Bretagne formation initiale	Formaliser une convention	Direction	Direction PFPS IFPS	Direction générale CHU DRH	2022	Conventions rédigées entre les directions des étés du CHU de Rennes et du CH de Fougères /					
		Renforcer la conception des projets mutualisés (conception en partie commune du livret d'accueil, échanges sur les pratiques des référents handicap)	Responsables de filières	Equipes pédagogiques, cellules d'appuis et supports		2022	Etablissement d'un projet stratégique de territoire / Harmonisation des pratiques de stages/ Conception d'un livret d'accueil commun/ Harmonisation du livret référent handicap et échanges actifs sur les pratiques					
		Promouvoir la mutualisation des ressources (partager et construire des contenus communs aux filières, multiplier les cours des intervenants en synchrone et asynchrone)	Responsables de filières	Equipes pédagogiques, cellules d'appuis et supports		2022-24	Compétences formateurs mutualisées (GSU. Simulation. Manutention)/ Contenus communs aux filières/ Intervenants partagés (séquences synchrones et asynchrones)					
		Communiquer sur le dispositif (travailler sur un logo GHT Instituts de formation, établir une charte graphique commune, faire évoluer le journal interne du PFPS en journal du GHT et y renforcer la lisibilité des actions mutualisées)	Responsables cellule communication	Cellule support Communication	Direction PFPS IFPS Direction communication du CHU	2022-23	Logo GHT instituts/ Plaquette GHT institu/ Organigramme commun/ Charte graphique commune/ Journal du Pôle devient Journal du GHT et mise en valeur des actions communes/ Réunions communes sur les nouveautés - référentiel AS-)					
Renforcement du GHT Haute Bretagne Formation initiale	Développer le partenariat avec l'IFAS de Redon	Formaliser le partenariat avec le centre de ressources et de documentation du PFPS Identifier les projets communs en lien avec la réingénierie de la formation aide-soignante	Direction	Direction PFPS IFPS	Direction générale CHU DRH	2025	Intégration au projet de l'IFAS de Redon					
		Clarifier la représentativité des étudiant.e.s : fiche de poste des représentants de promotion à construire	Gaël Robin + des étudiants	Cellule de vie étudiante	Direction PFPS IFMS	Année 2022	Nombre d'étudiants dans les instances					
Consolidation de la démocratie étudiante et en santé	Renforcer la place des étudiant.E.s dans les espaces de concertation et dans la co-construction des projets pédagogiques....	Valoriser les travaux des étudiant.e.s ; tutorat entre étudiant.e.s (MO)	Gaël Robin	Cellule de vie étudiante	Comité de pilotage de gestion Comité de pilotage pédagogique	Année 2022	Ratio tuteurs/tutorés Enquête de satisfaction					
		Valoriser les travaux des étudiants : bonification en ECT (MO)	Gaël Robin	Cellule de vie étudiante	Comité de pilotage de gestion Comité de pilotage pédagogique	2022-2025	A étudier au cours de la progression du dossier					
		Valoriser les travaux des étudiants : publication / exposition (MO)	Gaël Robin / Responsable com de l'IFPS	Cellule de vie étudiante	Comité de pilotage de gestion Comité de pilotage pédagogique	2022-2025	Nombre de travaux présentés					
		Valoriser les travaux des étudiants : complément au diplôme (MO)	Gaël Robin / Responsable com de l'IFPS	Cellule de vie étudiante	Comité de pilotage de gestion Comité de pilotage pédagogique	2022-2025						
		Co-construire des séquences pédagogiques : commencer une UE/module test par filière (MO)	Groupe de travail : Gaël Robin Responsables de filières Formateurs	Cellule de vie étudiante	Toutes les filières	2022-2025	UE optionnelle UE ciblées Modalités d'évaluation					
		Réaliser des bilans de semestre par les étudiant.e.s (MO)	Responsable de l'IFPS / Responsable de filière	Assistante de l'IFPS / Sylvie Soutif	Toutes les filières	2022-2025	Retour des enquêtes					
		Intégrer les étudiant.e.s à la politique qualité : livret d'accueil dématérialisé	Thérèse Le Goc, Solenne Pithois, Valérie Prioul	Annie Anger, Agnès Bougeard; Anne Poirier, Laura Le Baron, Valérie Prioul, Mélissa Gourdin, Anne-Cécile	Groupe de travail Technicien multimédia Webdesigner CPG	2022	Lien à insérer dans le courrier des futurs candidats Nombre de vues sur le site					
		Intégrer les étudiant.e.s à la politique qualité : participation au Copil Qualité	Copil Qualité		Copil Qualité	2022-2024						
		Accompagner les étudiant.e.s dans différents projets	Responsable de l'IFPS, Responsables de filière	Katell Chanteloup, Thérèse Le Goc, équipe pédagogique de	Toutes les filières	2022-2025	Nombre de projets aboutis					
		Consolidation de la démocratie étudiante et en santé	Promouvoir le partenariat avec le patient dans l'ingénierie	Définir une politique partenariale avec la patient dans les dispositifs de formation : - état des lieux des ressources en patient expert sur les différentes filières ; - établir une base de partenariat institut/patient ; - élaboration d'un charte d'accueil des patients partenaires ; - professionnalisation des patients partenaires : profil de poste. Développer la notion de handicapempowerment.	Responsable de la cellule d'appui "Partenariat Patient"	Cellule d'appui "Partenariat Patient"	Toutes les filières	2022-2025	Etat des lieux des ressources en patient experts sur le territoire réalisé  Professionnalisation facilitée des patients partenaires			
Intégrer des patients à la gouvernance des instituts et écoles : invitation aux instances	Direction PFPS et IFPS			Direction PFPS et IFPS	PFPS et IFPS	2022-2024	Rôle des patients décrit de façon opérationnelle  Avis consultatif des patients partenaires pour le projet des instituts et la démarche qualité					

pédagogique, la gouvernance et la recherche

Porter une vision financière et collaborative du projet (liens ARS, Conseil Régional, partenaires,...) : proposer une journée professionnelle sur la thématique "démocratie en santé"	Cellule d'appui "Partenariat Patient" Direction PFPS et IFPS	Cellule d'appui "Partenariat Patient" Direction PFPS et IFPS	Direction PFPS IFPS - Cellule support communication	2022-2025	Réponse à des appels à projets Journées professionnelles organisées avec une invitation des tutelles/partenaires Collaboration avec les DS des ARS et DGOS				
Porter une vision scientifique et collaborative du projet avec l'université : partage avec patient partenaire et université	Responsable de la cellule d'appui "Partenariat Patient"	Cellule d'appui "Partenariat Patient" Direction PFPS et IFPS	Cellule support recherche	2022-2025	Partenariats internationaux impulsés avec des facultés déjà rompues à ces partenariats Pool de patients partenaires créé au sein du GHT et en lien avec l'université				
Mettre en oeuvre d'une stratégie affirmée de recherche et d'innovation concernant la partenariat avec la patient en formation	Responsable de la cellule d'appui "Partenariat Patient"	Cellule d'appui "Partenariat Patient" Direction PFPS et IFPS	Cellule support recherche	2022-2025					