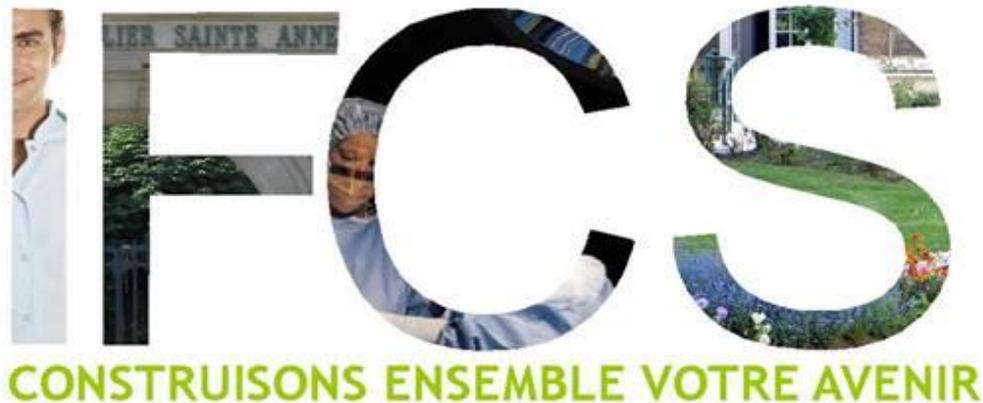


INSTITUT DE FORMATION **DES CADRES DE SANTÉ**



ÉPREUVES DE SÉLECTION **2020**

En partenariat avec :



SOMMAIRE

I. LA FORMATION CADRE DE SANTÉ.....	2
II. LA SÉLECTION Á LA FORMATION CADRE DE SANTÉ.....	3
II.1 L'épreuve d'admissibilité	3
II.2 L'épreuve d'admission.....	4
II.3 Les résultats des épreuves	5
II.4 Validité des résultats aux épreuves d'admission (art. 9 - arrêté 18/08/95)	5
II.5 Conditions particulières.....	5
II.6 Calendrier des épreuves.....	6
III. DOSSIER D'INSCRIPTION - PIÈCES Á FOURNIR	7
IV. FRAIS D'INSCRIPTION AUX ÉPREUVES DE SÉLECTION ET Á LA FORMATION.....	8
V. DOCUMENTS DISPONIBLES SUR LE SITE INTERNET	8
VI. ANNEXES	9

Institut de Formation des Cadres de Santé Île de France
GHU Paris Psychiatrie & Neurosciences

Coordonnées

Pavillon C
1, rue Cabanis
75674 PARIS cedex 14

Site internet : www.ghu-paris.fr

Accès direct : Instituts et Sainte-Anne Form@tion
<http://www.ghu-paris.fr/Etablissement/Instituts-et-Sainte-Anne-Formation/IFCS-Institut-de-Formation-des-Cadres-de-Sante-Ile-de-France>

Secrétariat sélection - concours

 : 01 45 65 73 10
e-mail : IFCS@ghu-paris.fr

Fax : 01 45 65 73 11

Accès

Métro ligne 6 : Glacière
Bus 21 : Glacière – A. Blanqui
Bus 62 : Tolbiac
R.E.R. ligne B : Denfert-Rochereau

Par le train :

- à 15 minutes de la gare Montparnasse (métro : ligne 6)
- à 20 minutes de la gare Austerlitz (métro : lignes 5 et 6)
- à 25 minutes de la gare de Lyon (métro : lignes 14 et 6)

I. LA FORMATION CADRE DE SANTÉ

La durée totale de la formation préparant au diplôme de cadre de santé est de 42 semaines dont une semaine de congés. La dispensation de la formation est organisée sous forme de modules capitalisables en cursus continu sur une année scolaire.

Durée totale de la formation : 215 jours, 35 heures par semaine soit 1 505 heures au total

Répartie en :

Enseignements	25 semaines	875 heures
Stages	14 semaines	490 heures
Temps travail personnel	2 semaines	70 heures
Congés ⁽¹⁾	2 semaines	70 heures

(1) Les candidats devront garder 5 CA pour couvrir la 2^{ème} semaine de congés.

La journée de formation se déroule du lundi au vendredi de 9h00 à 17h00 (9h30 le lundi et 16h30 le vendredi).

Des temps sont préférentiellement consacrés aux rendez-vous individuels avec l'équipe pédagogique, aux travaux de groupe et au travail personnel (à l'IFCS ou en dehors). Ce temps de travail collaboratif guidé (TCG) a pour objectif l'appropriation des savoirs. Il est facilité par l'utilisation de la plateforme informatique Eficass.

Dans une perspective de cohérence réglementaire, de lisibilité et de continuum de formation, l'articulation et la progression des apprentissages sont organisées à la fois de manière :

- **modulaire** dans les 6 modules de la formation qui développent chacun leurs propres objectifs et intègrent les enseignements universitaires réalisés à l'IFCS par l'université de Paris-Est Marne la Vallée et Paris Ouest Nanterre La Défense,
- **transversale** : certaines thématiques se déclinent sur l'ensemble de l'année, au sein d'ateliers pratiques et méthodologiques.

Les modules de formation sont structurés en unités d'enseignement qui se déclinent dans trois dimensions :

- les **unités d'enseignement disciplinaires** : il s'agit d'enseignements qui se rapportent à des connaissances fondamentales ;
- les **unités d'enseignement « cœur de métier »** qui regroupent les enseignements directement en lien avec le contexte et l'activité des cadres de santé ;
- les **unités d'intégration** : il s'agit de temps d'appropriation des savoirs qui mobilisent les étudiants dans la réalisation d'activités pédagogiques.

II. LA SÉLECTION À LA FORMATION CADRE DE SANTÉ

Pour être admis à suivre la formation à l'IFCS du site de Sainte-Anne, sanctionnée par le diplôme de cadre de santé, les candidats doivent (article 4 de l'arrêté du 18/08/1995 modifié par l'arrêté du 15/03/10) :

1° Être titulaires d'un diplôme, certificat ou autre titre, permettant d'exercer la profession d'infirmier, de manipulateur en électroradiologie, de préparateur en pharmacie, de technicien de laboratoire ;

2° Avoir exercé pendant au moins quatre ans à temps plein ou une durée de quatre ans d'équivalent temps plein au 31 janvier de l'année des épreuves de sélection l'une des professions mentionnées au 1° ci-dessus ;

3° Avoir subi avec succès les épreuves de sélection organisées par l'institut sous le contrôle du directeur général de l'agence régionale de santé.

II.1 L'épreuve d'admissibilité

Si le dossier du candidat est complet (accompagné des pièces justificatives) et conforme, il recevra une convocation à l'épreuve écrite d'admissibilité.

Celle-ci se déroulera le Mercredi 11 mars 2020 au Centre d'Examen (SIEC) à Arcueil (plan joint en annexe).

L'épreuve d'admissibilité est définie par l'arrêté du 18 août 1995 article 8 (1^{er} alinéa) :

« Une épreuve d'admissibilité, écrite et anonyme : cette épreuve, d'une durée de quatre heures, notée sur 20, consiste en un commentaire d'un ou plusieurs documents relatifs à un sujet d'ordre sanitaire ou social. Elle a pour but de tester les capacités d'analyse et de synthèse du candidat, son aptitude à développer et argumenter ses idées par écrit ».

La consigne de cette épreuve, commune aux instituts de la Région Ile de France, est la suivante : « Dégagez les idées principales du/des texte(s). Argumentez-les en vous référant à votre expérience ».

Il est demandé au candidat :

- de réaliser une synthèse qui permette de dégager les idées centrales du ou des documents, d'articuler les points de vue des auteurs,
- d'argumenter son point de vue sur ces idées centrales en s'appuyant sur ses connaissances et sur son expérience de professionnel de santé.

Les critères d'évaluation sont :

- sur le fond (15 points) : compréhension du texte, argumentation (cohérence du raisonnement, pertinence des exemples),
- sur la forme (5 points) : clarté d'expression, orthographe, syntaxe.

II.2 L'épreuve d'admission

Si le candidat est admis(e) à passer l'épreuve orale d'admission, il recevra une convocation à l'épreuve. Celle-ci aura lieu **entre le 4 et le 7 mai 2020** à Paris, dans les locaux de l'IFCS.

La nature de l'épreuve est définie par l'arrêté du 18 août 1995 article 8 (2^{ème} alinéa).

Elle comporte :

- un **dossier rédigé** par le candidat composé de :
 - un curriculum vitae précisant :
 - le déroulement de carrière,
 - les formations,
 - les diplômes obtenus,
 - une présentation personnalisée du candidat portant sur :
 - son expérience et ses perspectives professionnelles,
 - sa participation à des travaux, études, publications, groupes de réflexion, actions de formation,
 - éventuellement les responsabilités exercées dans des organismes ou des associations,
 - ses conceptions de la fonction cadre et ses projets.

Le dossier, en quatre exemplaires (dont un pour le candidat) est apporté le jour de l'épreuve d'admission.

- un **exposé oral** : présentation de son dossier par le candidat, devant un jury composé de 3 personnes (durée 10 mn) ;
- un **entretien** qui fait suite à la présentation du dossier par le candidat (durée 20 mn).

Les critères d'évaluation sont :

- le dossier (5 points) : expérience, implication professionnelle, conception de la fonction de cadre, clarté d'expression, orthographe, syntaxe ;
- l'exposé (3 points) : respect du temps, expression, capacité d'analyse et de synthèse des expériences ;
- l'entretien (12 points) : maîtrise du métier de base (positionnement dans une équipe et une institution, vocabulaire professionnel...) et aptitude à la fonction de cadre (capacités à se projeter, à argumenter, capacités de conviction, de communication, ouverture d'esprit...).

Le jury d'admission

Après délibération, le jury d'admission arrête les listes principales et complémentaires pour chaque profession.

La liste principale correspond au nombre de places ouvertes au concours.

II.3 Les résultats des épreuves d'admissibilité et d'admission sont :

- Affichés au rez-de-chaussée de l'IFCS (pavillon C)
- Consultables sur le site de l'établissement.
- Notifiés par écrit.

Aucun résultat n'est donné par téléphone.

II.4 Validité des résultats aux épreuves d'admission (art. 9 - arrêté 18/08/95)

Les résultats des épreuves d'admission ne sont valables que pour la rentrée en vue de laquelle les épreuves ont été organisées. Le directeur de l'institut accorde un report de droit d'une année en cas de départ au service national, de congé de maternité, de congé d'adoption ou de congé pour garde d'un enfant de moins de quatre ans.

Il accorde également un report de droit d'une année, renouvelable une fois, en cas de rejet de demande d'accès à la formation professionnelle ou à la promotion sociale, de rejet de demande de congé de formation ou de rejet de demande de mise en disponibilité.

En outre, en cas de maladie, d'accident ou si le candidat apporte la preuve de tout autre événement grave lui interdisant d'entreprendre ses études au titre de l'année en cours, un report de scolarité d'une année peut être accordé par le directeur de l'institut, après avis du conseil technique.

Les femmes interrompant leurs études pour un congé de maternité peuvent reprendre leurs études l'année suivante. Les enseignements théoriques et les stages déjà effectués leur restent acquis. Cette possibilité est également donnée, après avis du conseil technique, aux étudiants interrompant leurs études pour des motifs exceptionnels.

II.5 Conditions particulières

Les candidats domiciliés à l'étranger peuvent demander à subir sur place l'épreuve d'admissibilité pour l'institut de leur choix. Cette demande est faite au directeur de l'institut choisi qui apprécie l'opportunité d'organiser sur place cette épreuve, à la demande ou avec l'assentiment des représentants français dans le pays considéré (art. 8 ter arrêté 18/08/95).

Candidats présentant un handicap

Dans chaque institut de formation, les candidats aux épreuves d'admission présentant un handicap peuvent déposer une demande d'aménagement des épreuves. Ils adressent leur demande à l'un des médecins désignés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées et en informent les instituts de formation. Le directeur de l'institut met en œuvre les mesures d'aménagement préconisées (article 9 bis arrêté 18/08/95).

II.6 Calendrier des épreuves

ACTIVITÉS	DATES
Dossier d'inscription disponible	Du 02/11/2019 au 15/02/2020
Retour dossier d'inscription	Du 02/01/2020 au 15/02/2020
ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ ÉCRIT	Mercredi 11 mars 2020 13h00 – Centre d'examen à Arcueil
AFFICHAGE IFCS et INTERNET RÉSULTATS ÉCRIT	Vendredi 27 mars 2020 14h00 – IFCS et internet
ÉPREUVE D'ADMISSION ORAL	Du 04 au 07 mai 2020 de 9h00 à 18h30 – IFCS
AFFICHAGE DES RÉSULTATS Mardi 2 juin 2020 à 14h00 à l'IFCS et sur internet	

III. DOSSIER D'INSCRIPTION - PIÈCES À FOURNIR

TOUT DOSSIER INCOMPLET OU DÉPOSÉ APRÈS LA DATE LIMITE DU **15 FÉVRIER 2020**
NE SERA PAS RETENU

- Un dossier d'inscription (imprimé disponible sur le site internet) **À TÉLÉCHARGER ET REMPLIR OBLIGATOIREMENT INFORMATIQUEMENT** (avec insertion de votre photo d'identité si possible), **à imprimer et à signer**
- Une lettre **manuscrite** de demande d'inscription aux épreuves de sélection adressée à Madame la directrice de l'IFCS
- Un curriculum vitae précisant notamment les expériences professionnelles du candidat
- La photocopie (recto et verso) de la carte d'identité ou du passeport **en cours de validité**
- Une photocopie du ou des diplôme(s) professionnel(s)
- Une attestation de l'employeur ou des employeurs justifiant des **quatre années d'exercice** professionnel (au 31 janvier de l'année des épreuves de sélection), **précisant les périodes d'interruption (congés de maternité, de maladie, de formation...)**
- Ou, pour le secteur libéral** un certificat d'identification établi par la ou les caisses primaires d'assurance maladie du secteur de leur exercice, et tous autres documents permettant de justifier des modes d'exercice.
- Un certificat médical (imprimé disponible sur le site internet) obligatoirement d'un médecin agréé (liste disponible auprès de l'ARS- Délégation territoriale) attestant l'aptitude physique et l'absence de contre-indication à suivre la formation,
- Un certificat médical (imprimé disponible sur le site internet) attestant que le candidat est à jour des vaccinations obligatoires prévues par l'article L. 10 du Code de la Santé Publique.
- Une attestation de prise en charge **ou** de demande de prise en charge des frais de scolarité par l'employeur ou l'organisme de financement concerné.
- Ou** Une attestation sur l'honneur (imprimé disponible sur le site internet) du candidat de régler les frais de scolarité **en cas de non prise en charge financière** par un établissement ou un organisme.
- Une enveloppe autocollante, portant vos nom et adresse : (format 11 x 22 cm) **affranchie** au tarif en vigueur pour un poids de 20 grammes.
- Un chèque de 105 €, **libellé à l'ordre de « Mr le Régisseur du GHU SAINTE ANNE »** en règlement des frais de dossier et de sélection. Un reçu du chèque sera remis le jour de l'épreuve écrite.
Le montant reste acquis à l'IFCS en cas de refus du dossier d'inscription.
- Trois photographies d'identité, dont une à coller sur le dossier d'inscription si vous n'avez pu l'insérer informatiquement (**format officiel** - portant vos nom et prénom au dos)

L'IFCS se réserve la possibilité de vous réclamer les pièces originales.

**Le dossier d'inscription complet doit nous parvenir entre
le 02 janvier 2020 et le 15 février 2020**

À réception du dossier d'inscription un courrier de confirmation parviendra au candidat.

IV. FRAIS D'INSCRIPTION AUX ÉPREUVES DE SÉLECTION ET À LA FORMATION

Les montants des frais de sélection et de formation sont fixés annuellement :

- Droits d'inscription aux épreuves de sélection **105 €**
- Droits d'inscription universitaires **265 € environ**

Frais de formation :

- étudiant pris en charge au titre de la promotion professionnelle ou par tout autre organisme (OPCA, pôle emploi...) : **10 500 €**
- étudiant en financement personnel : **8 500 €**

Les frais de formation sont payables :

- en deux fois : 4/10^{ème} en novembre et 6/10^{ème} en mai.

V. DOCUMENTS DISPONIBLES SUR LE SITE INTERNET

Adresse du site internet : www.ghu-paris.fr

Accès direct : Instituts et Sainte-Anne Form@tion

<http://www.ghu-paris.fr/Etablissement/Instituts-et-Sainte-Anne-Form-tion/IFCS-Institut-de-Formation-des-Cadres-de-Sante-Ile-de-France/Concours-selection>

Les documents disponibles :

- dossier d'inscription (à télécharger et à **remplir informatiquement**, à imprimer, à signer et à renvoyer par courrier accompagné des pièces demandées) ;
- pièces justificatives à fournir ;
- certificats médicaux médecins agréé et non agréé (vaccinations);
- attestation sur l'honneur ;
- conditions financières.

VI. ANNEXES

1. Annales du concours 2019
2. Plan d'accès au Centre d'Examen à Arcueil (SIEC)
3. GHU Paris Psychiatrie Neurosciences : plan du site Sainte Anne

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ

MERCREDI 13 MARS 2019

Début de l'épreuve : 13 heures (Paris)

Durée de l'épreuve : 4 heures

Notation sur 20 points.

Consignes de l'épreuve :

Dégagez les idées principales.

Argumentez-les en vous référant à votre expérience.

CONSIGNES GÉNÉRALES À RESPECTER

CONSIGNES GÉNÉRALES À RESPECTER

- Utiliser uniquement l'encre bleue ou noire,
- Les dictionnaires et tout autre document sont interdits,
- Les téléphones portables doivent être éteints,
- Toute fraude, tentative de fraude ou infraction au règlement des épreuves, dûment constatée par l'un des surveillants (introduire des documents non admis dans le lieu des épreuves, communiquer ou copier avec un autre candidat...) entraîne pour le candidat la nullité du concours. Un procès-verbal sera établi par le responsable de salle et transmis au président du jury de sélection.

LE SUJET COMPORTE 3 PAGES

Management et représentation de soi : du rêve à la réalité de l'exercice du pouvoir

Auteur(s) : Marc Grassin

Philosophe, docteur en éthique médicale, directeur de l'Institut Vaugirard Humanités et management

Exercer la fonction cadre est assumer la responsabilité d'un pouvoir. Pouvoir sur les personnes, pouvoir sur l'organisation, pouvoir sur ce qui se déroule et se vit au quotidien. Avant que d'être un attribut, le pouvoir est donné et reçu par une institution au service d'une triple tâche : faire fonctionner correctement l'organisation, atteindre les objectifs fixés et porter le souci des personnes. Le découplage et/ou la rupture entre ces trois objectifs co-nécessaires détruit le sens même de la fonction de pouvoir, conduisant à un fonctionnalisme désincarné.

Exercer le pouvoir est un exercice d'équilibriste, mélange subtil entre la capacité à décider sous contraintes et le maintien de la liberté, entre les procédures standardisées et la singularité des situations vécues, entre l'opérationnalité et les valeurs, entre les relations fonctionnelles et les relations humaines.

LES DANGERS DE L'EXERCICE DU POUVOIR SELON LA SEULE ECHELLE HIERARCHIQUE

Appréhendé comme « pouvoir sur » et lu par le prisme de l'échelle « hiérarchique », le pouvoir dérive vite vers des rapports de « domination » des hommes et des choses, réduisant la réalité au « je sais » et au « je décide » de quelques-uns. Les relations se jouent sur les distinctions segmentées manager/managé, décideur/exécutant, cadre/non-cadre, qui favorisent les logiques en « silo » et les logiques de contrôle *a priori* ou *a posteriori*. Chacun a un rôle défini, et chacun doit s'y tenir sous peine d'introduire du désordre dans la mécanique bien huilée de l'organisation. Toute tentative (réelle ou supposée) d'intervention dans une zone d'action autre que la sienne est vécue comme un risque et une mise en cause de l'autorité hiérarchique.

Les logiques de fonctionnement implicites sont au « confinement » de l'autre dans une zone limitée de responsabilité et sans qu'il lui soit possible d'en sortir. Ce confinement doit ne pas apparaître comme arbitraire et trouver des justifications rationnelles (la compétence, le diplôme, la place dans l'organisation...). Les rapports entre les personnes, mais aussi ce qui est fait et décidé, visent moins à résoudre les situations rencontrées qu'à maintenir et conserver sa position dans l'« écosystème ».

L'intelligence situationnelle des collaborateurs et leur connaissance du terrain, la critique, la prise de décision, l'adaptation, l'innovation sont, si elles ne sont pas sous l'égide de l'autorité, appréhendées comme des mises en cause possibles de sa légitimité. Rien d'étonnant de voir se développer alors des stratégies de dévalorisation des savoirs et des savoir-faire, allant parfois jusqu'à l'humiliation des personnes, pour contrer les velléités de sorties ». Le mécanisme est, bien entendu, masqué par un habillage managérial « humaniste » et « altruiste », prétendument ouvert au dialogue et à l'écoute, adéquat pour ne pas mettre à jour l'ambiguïté de sa propre conduite. L'effet est délétère. La critique est rendue impossible, neutralisée par le regard et le discours bienveillant et satisfait que chacun a tendance à porter sur soi. Toute critique est dès lors immédiatement vécue comme une attaque personnelle *ad hominem*. Le risque est maximal pour celui ou celle qui tenterait l'affrontement dans un rapport de force hiérarchiquement défavorable, ce qui conduit à des stratégies de repli (le silence, les résistances à la collaboration, la déloyauté, la rétention d'information...) préjudiciables au collectif et à chacun.

QU'EN EST-IL DE L'APPROCHE RELATIONNELLE ?

L'approche relationnelle inscrit a contrario le pouvoir dans un « être ensemble ». Il n'est pas un attribut ou une qualité de la personne dépositaire de l'autorité, mais une modalité relationnelle faite de reconnaissances réciproques. Il n'est sans doute pas abusif de dire que c'est l'autre qui, en réalité, donne pouvoir et autorité. La posture hiérarchique est, à elle seule, insuffisante pour être efficace. Elle réclame toujours de la part des collaborateurs la reconnaissance de la légitimité de la posture d'autorité. Cette reconnaissance ne se décrète pas mais s'éprouve au quotidien de l'expérience commune du travailler ensemble. La qualité et la nature des relations établies par le dépositaire de l'autorité (le vécu émotionnel, la prise en considération de la compétence de l'autre, de son rôle, de sa parole) participent à ce mécanisme de réciprocité de la reconnaissance. C'est en reconnaissant que je suis moi-même reconnu.

L'ENJEU DE LA RECONNAISSANCE

Le pouvoir est en cela un institué/instituant. Institué par un organigramme hiérarchique, le pouvoir s'institue concrètement par la pratique. L'oublier est prendre le risque d'imaginer que nous pourrions faire l'économie d'avoir à toujours être confirmé (reconnu) par les collaborateurs dans notre fonction d'autorité hiérarchique. Nombre de dirigeants ou managers, à quelques niveaux de responsabilité que ce soit, ne le sont que sur le papier, faute d'être reconnus légitimes sur le terrain. Cet enjeu de la reconnaissance passe par une certaine idée de sa fonction. Il ne s'agit pas seulement d'un enjeu psychologique (être bienveillant, sympathique...) mais d'un enjeu plus fondamental d'identité professionnelle. L'autre n'est jamais seulement un subalterne, un exécutant, mais toujours un membre actif d'une équipe, avec une compréhension de terrain de la réalité, une compétence propre, un savoir-faire expérimental, et un vécu concret des relations fonctionnelles. Chaque membre d'une équipe a une légitimité à ce titre et c'est cette légitimité au travail – il faudrait dire légitimité du travail – qui est en jeu dans l'identité. C'est là que se joue fondamentalement la question de la reconnaissance. Être reconnu comme un « acteur » qui sait et qui peut dire quelque chose de la réalité commune permet d'avoir une place et de faire sa place. Cela permet d'être reconnu comme un membre participant et actif à ce qui se vit, se décide et se fait. L'identité professionnelle s'humanise par l'importance accordée à l'autre (la part de l'autre) dans le collectif. Le récit que chacun peut faire alors de ce qu'il est dans ce qu'il vit au travail est enrichi de cette représentation qu'il compte dans le processus. Il n'est plus un « rouage » sans paroles, le simple chaînon sans importance d'une organisation inhumaine, mais un être humain au travail pris en considération.

La fonction d'autorité hiérarchique crée une tension entre ces deux représentations du pouvoir et de l'autorité et sans doute oscillons-nous – souvent malgré nous et selon les circonstances – entre ces différentes postures. L'approche relationnelle est de loin la plus délicate, car elle réclame une prise de distance suffisante avec soi-même pour oser le risque de l'autre, de l'autre regard, de l'autre analyse, de l'autre manière de faire. La contestation, le désaccord ne sont pourtant pas une remise en cause de l'autorité et du pouvoir mais la condition nécessaire à leur exercice. Le dire est une chose, le vivre concrètement en est une autre. Qu'en est-il réellement ? Quel écart entre l'intention d'un management relationnel de l'autorité et les faits ?

LA NARRATION : UNE CONDITION D'UNE ÉTHIQUE DU POUVOIR

Se livrer à l'exercice de faire un récit concret de sa gestion du pouvoir permet de rendre visible l'écart entre la représentation et la réalité, entre la fiction que l'on raconte et les faits. Si l'identité est narrative, le récit est collectif, en creux de la diversité d'interprétations possibles de la réalité vécue et des récits personnels que nous en faisons. La réalité est un récit partagé, bien différents des seuls « petits racontars » que nous faisons de nous-mêmes. Elle est, aussi et surtout, au-delà des mots racontés, le récit concret des faits et des décisions prises. Se dire est exigeant, peut-être pourrions-nous aller jusqu'à dire qu'il s'agit là d'une ascèse au sens ancien du terme askésis, un exercice. Cet effort à faire récit de la manière d'exercer le pouvoir et l'autorité permet de sortir des simples déclarations d'intention, de rendre visible l'écart entre la représentation de soi (généralement positive) et les faits, de remettre sans cesse en jeu ce qui ne s'interroge plus. Au cœur et en creux d'un quotidien, toujours un peu obscur à nous-mêmes, prendre le temps de la narration est la condition d'une éthique du pouvoir qui rimerait avec l'idée de responsabilité. La responsabilité est l'exigence de rendre compte, à défaut de rendre des comptes. Elle passe par la capacité à « dire à » dans l'espace public ce qu'il en est des raisons ou des faits et que cela puisse être rendu discutabile, contestable, ajustable.

Objectif **SOINS & MANAGEMENT** - N° Hors-série - UDC 2017 - Avril/Mai 2018

Analyse de pratique, groupe de parole sont autant de manière d'essayer de travailler son réel, de le rendre visible et de le transformer. Mais l'exercice très intime de la narration est peut-être encore autre chose. Plus intime en quelque sorte et donc plus engageant.

- Le premier temps consiste à dire (à soi-même ou à d'autres) ce qui, selon nous, caractérise fondamentalement notre exercice du pouvoir. Comment le définirions-nous ? Il s'agit là d'un moment de vérité personnelle qui met face à soi-même. Quelle idée je me fais de moi-même ? Libre à chacun de jouer plus ou moins honnêtement ce travail d'introspection narrative personnelle. Si j'avais à me raconter, qu'est-ce que je dirais de déterminant et de caractéristique ?

- Le deuxième temps consiste à imaginer comment nous aimerions manager et diriger s'il n'y avait pas de contraintes : « *dans un monde idéal, j'aimerais pouvoir manager et faire de la manière suivante... ; si je le pouvais, je ferais ainsi...* ». Ce temps ouvre par l'imagination utopique des orientations pour une reconfiguration de son rapport managérial. Il permet de rendre sensible et visible l'écart entre ce que je fais et ce que je pourrais faire.

- Le troisième temps consiste, dans l'écart et la tension ainsi mis à jour entre ce que « je suis » ou « prétend être » et ce que j'aimerais pouvoir faire, à prendre une décision managériale concrète forte et immédiatement opérationnelle et d'en mesurer les effets.

Force est de constater que l'exercice est difficile. Nous avons pu l'expérimenter en atelier lors de l'Université des cadres de 2017. Chacun a pu mesurer que porter un regard objectif et lucide sur soi est subtil, que l'écart entre les mots et les faits, entre ce que nous disons de nous-mêmes et ce que les autres en disent, entre ce que nous faisons et ce que nous pourrions faire est une constante et un défi, que prendre une décision concrète et décisive qui change notre pratique est complexe. C'est pourtant là que se joue l'éthique du pouvoir : sortir des fictions racontées pour vivre un récit incarné et faire du rêve une réalité.

Se rendre au SIEC:

Accès par

	Accueil SIEC
	RER B - Station Laplace
	57 - Gare de Lyon 323- Issy Les Moulinaux Ivry
	Station n° 41102 3 rue Ernest Renan
	Porte d'Orléans, N20 Périph. Porte de Gentilly

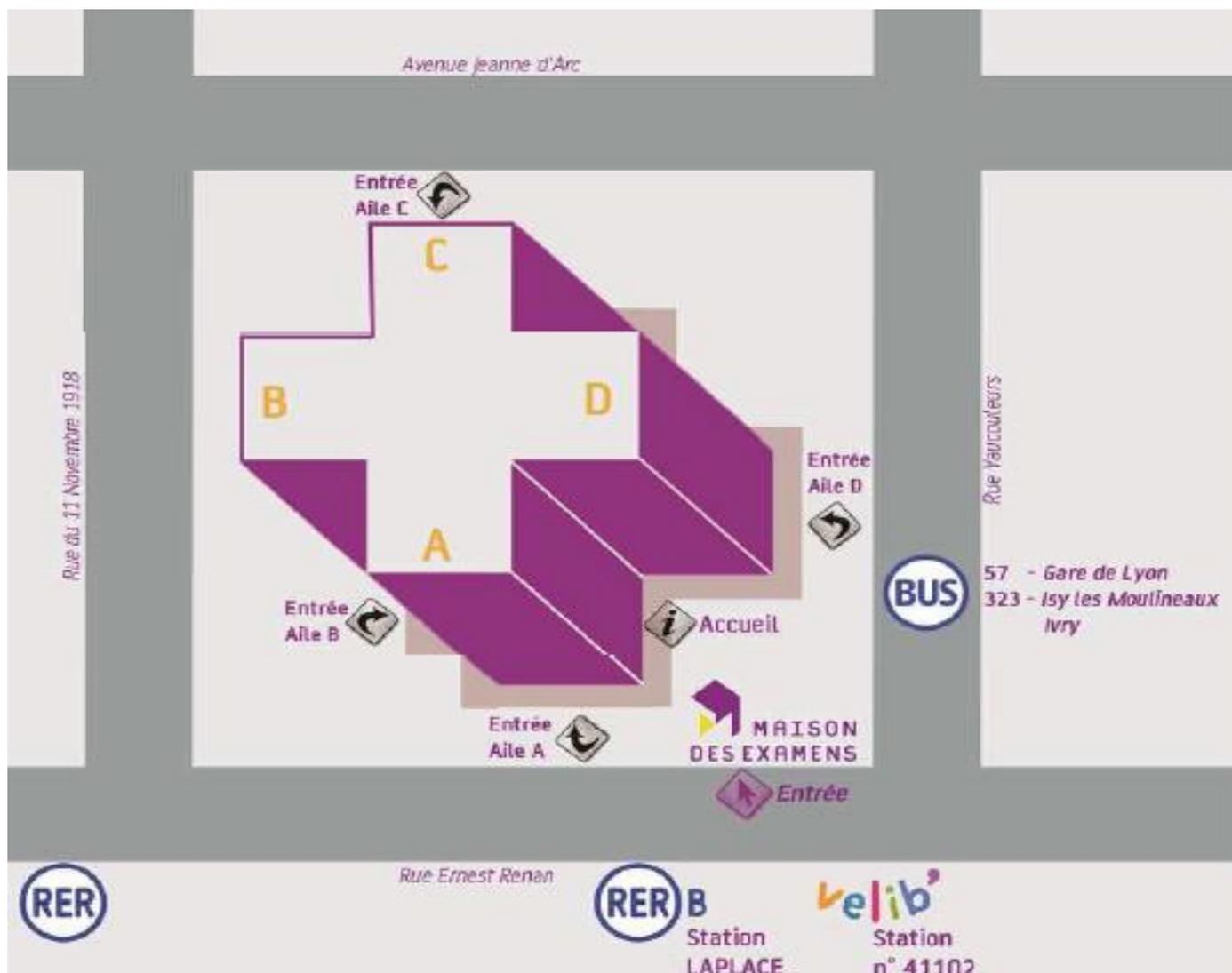
L'entrée de la maison des examens se situe au 7 rue Ernest Renan à Arcueil.

Vous pouvez venir au SIEC par le **RER B**, arrêt **Laplace**.

Cette station est en zone 2. Vous pouvez donc y accéder avec une carte d'abonnement incluant la zone 2. Néanmoins la station étant soumise à la tarification spéciale des RER, un ticket de métro ne fonctionne pas : il vous faut acheter un billet tarifé RER.

De nombreuses lignes de bus passent à proximité du SIEC, l'arrêt **Laplace** étant notamment desservi par la n°57 (Laplace - Gare de Lyon), la n°323 (Issy-les-Moulinaux - Ivry) et la 580 (Villejuif-Louis Aragon - Laplace), l'arrêt **La vache Noire** par les lignes n°187 (Porte d'Orléans - Fresnes), n°188 (Porte d'Orléans - Sceaux), n°197 (Porte d'Orléans - Massy).

A l'exception des personnes habilitées, il vous sera impossible de vous garer dans l'enceinte du SIEC. Aussi, il est très fortement déconseillé de se rendre au SIEC en voiture.



GHU Paris Psychiatrie Neurosciences – Site de Sainte Anne



- Raymond Garcin** > 2 bis, rue d'Alésia > IRM
> EchoDoppler TSA
> Radiologie
- EEG neuro-physio** > 2 bis, rue d'Alésia
Laboratoire de biologie > rue Vincent Van Gogh
Pharmacie > rue M. Ravel
- SMES** > allée A. Breton
CPOA/Urgences psychiatriques > allée P. Verlaine
SHU* > 7 bis, rue Cabanis
Joseph Levy-Valensi* > 100, rue de la Santé
Addictologie > Angle rue Broussais - rue d'Alésia - Pierre Janet
- Accès**
RER B > station Denfert-Rochereau
M 6 > station Glacière
88, 62 > rue René Coty
62, 21 > rue de la Glacière - rue de Tolbiac
21 > rue Daviel ou rue de la Glacière / bd Auguste Blanqui
216, 38, 68, 88 > place Denfert-Rochereau

- Admission, Caisse, Direction des finances > allée Paul Verlaine
Centre de vie > allée Paul Verlaine
Cafétéria, Relais H, Coiffure, Esthétique,
Maison des Usagers, Bibliothèque pour tous
Tribunal de Grande Instance - JLD-HO > Salle d'audience - Pavillon C
Locaux syndicaux > allée Vincent Van Gogh
Cellule des risques professionnels et référente handicap > Pavillon A - 1^{er} étage
Amphithéâtres
Amphi. Raymond Garcin > centre Raymond Garcin, sous-sol - 2 bis, rue d'Alésia
Amphi. Morel > Pavillon Morel - allée Paul Verlaine
Amphi. Deniker > SHU - 7 bis, rue Cabanis
- Accueil**
1, rue Cabanis > entrée principale piétons
17, rue Broussais > entrée principale véhicules, poste de sécurité
Autres entrées
100, rue de la Santé > Parking Ste Anne
2 bis, rue d'Alésia* > Raymond Garcin
23, rue Broussais > entrée consultation Addictologie (pav. Pierre Janet)
4 ter, rue d'Alésia* > entrée consultation Pôle Neurosciences

** En application du plan Vigipirate, ces accès sont fermés jusqu'à nouvel ordre.