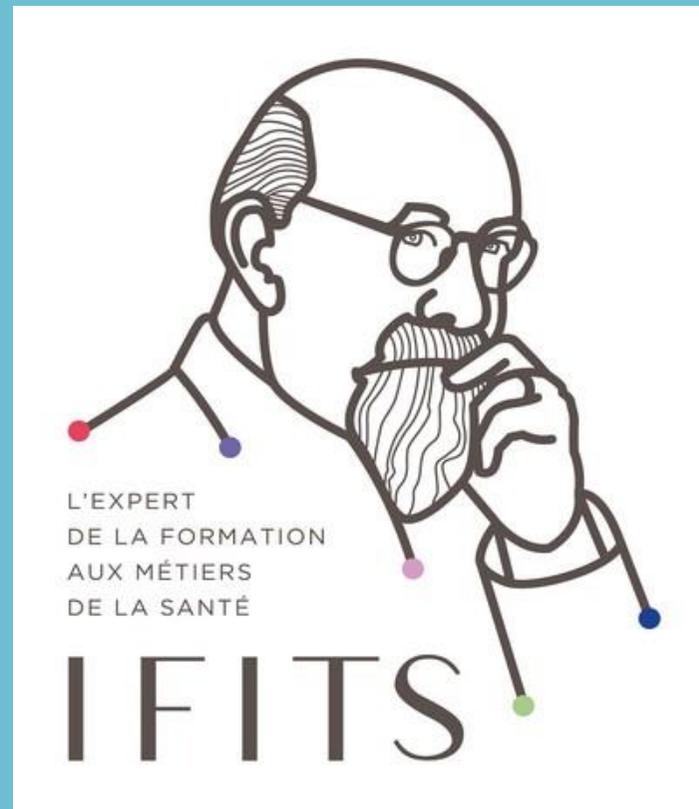


# PROJET D'ÉTABLISSEMENT 2023-2028



## Sommaire

<b>Sommaire</b>	<b>1</b>
• <b>INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
• <b>UNE HISTOIRE</b>	<b>5</b>
• <b>LA PHILOSOPHIE, LES CONCEPTS À LA BASE DU PROJET</b>	<b>8</b>
<b>UN PROJET D'ÉTABLISSEMENT</b>	<b>10</b>
• <b>EN ADÉQUATION AVEC LE PLAN STRATÉGIQUE DE L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ POUR LES SOINS INFIRMIERS ET OBSTÉTRICAUX</b>	<b>11</b>
• <b>EN ADÉQUATION AVEC LES CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES ET ÉPIDÉMIOLOGIQUES DE LA POPULATION</b>	<b>16</b>
• <b>EN ADÉQUATION AVEC LES RÉFORMES DU SYSTÈME DE SANTÉ</b>	<b>18</b>
LOI DU 24 JUILLET 2019 RELATIVE À L'ORGANISATION ET À LA TRANSFORMATION DU SYSTÈME DE SANTÉ	19
LA RÉVOLUTION DIGITALE DANS LES NOUVELLES PRATIQUES PROFESSIONNELLES : LE NUMÉRIQUE EN SANTÉ	21
LA LOI DU 19 MAI 2023 PORTANT AMÉLIORATION DE L'ACCÈS AUX SOINS PAR LA CONFIANCE AUX PROFESSIONNELS DE SANTÉ (LOI RIST)	22
LA STRATÉGIE NATIONALE DE SANTÉ 2023-2033	24
• <b>EN ADÉQUATION AVEC LES ÉVOLUTIONS DES FORMATIONS AUX MÉTIERS DE LA SANTÉ</b>	<b>26</b>
LA SYNTHÈSE DU DISCOURS DE FRANÇOIS BRAUN AU SUJET DE LA PROFESSION ET DE LA FORMATION INFIRMIÈRE	27
LES PRÉCONISATIONS DU RAPPORT IGAS - IGÉSR	28
• <b>EN ADÉQUATION AVEC LE PROJET RÉGIONAL DE SANTÉ ET LE SCHÉMA RÉGIONAL DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES</b>	<b>32</b>
TENIR COMPTE DE L'AMBITION GÉNÉRALE DU PRS	32
HUIT THÉMATIQUES, SIX AXES DE TRANSFORMATION POUR LE SCHÉMA RÉGIONAL DE SANTÉ	34
TENIR COMPTE DES ORIENTATIONS DU SRFSS	35
<b>LES 4 AXES STRATÉGIQUES</b>	<b>36</b>
<b>DÉCLINAISON DES 4 AXES STRATÉGIQUES</b>	<b>37</b>

<b>1. POSITIONNER L'INSTITUT COMME UN PÔLE D'EXCELLENCE DE LA FORMATION PARAMÉDICALE ET DE LA RECHERCHE SUR LE TERRITOIRE LOCAL, RÉGIONAL ET À L'INTERNATIONAL</b>	<b>38</b>
RÉPONDRE AUX ÉVOLUTIONS DES BESOINS EN COMPÉTENCES DES PROFESSIONS PARAMÉDICALES ET DES BESOINS DE SANTÉ DU TERRITOIRE	40
S'INSCRIRE DANS L'AVANCÉE DU PROCESSUS D'UNIVERSITARISATION DES FORMATIONS PARAMÉDICALES EN COLLABORATION AVEC L'UNIVERSITÉ SORBONNE PARIS NORD	41
COLLABORER AVEC LE GHU PARIS PSYCHIATRIE ET NEUROSCIENCES	42
COLLABORER AVEC LE GHT GRAND PARIS NORD EST (GPNE)	43
RENFORCER LES PROJETS À L'INTERNATIONAL	44
MAINTENIR L'EXPERTISE DE L'IFITS DANS LE CHAMP DE LA FORMATION CONTINUE SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE FRANÇAIS	44
<b>2. RENFORCER LA DÉMARCHE D'OUVERTURE DE L'INSTITUT SUR SON ENVIRONNEMENT</b>	<b>46</b>
COOPÉRER AVEC LES TUTELLES RÉGIONALES IMPLIQUÉES DANS LA SANTÉ ET LA FORMATION	48
CONCOURIR À L'ATTRACTIVITÉ DES FORMATIONS ET DES MÉTIERS	49
<b>3. PLACER L'APPRENANT AU CŒUR DU DISPOSITIF DE FORMATION</b>	<b>50</b>
ADAPTER LES MÉTHODES PÉDAGOGIQUES	51
ACCOMPAGNER LES FORMATEURS ET LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS DANS L'ÉVOLUTION DE LEURS COMPÉTENCES DANS LE CHAMP DE LA FORMATION EN SANTÉ	52
DÉVELOPPER L'ACCOMPAGNEMENT À LA RÉUSSITE	53
FAIRE DE LA QUALITÉ DE VIE ÉTUDIANTE UNE VALEUR CARDINALE	54
<b>4. OPTIMISER LA GOUVERNANCE DE L'INSTITUT</b>	<b>55</b>
MAINTENIR L'ÉQUILIBRE BUDGÉTAIRE DU GIP	56
DÉVELOPPER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	57
S'INSCRIRE DANS UNE DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ DES FORMATIONS	58
POURSUIVRE L'ENGAGEMENT DANS LE DÉVELOPPEMENT DURABLE	59
<b>CONCLUSION</b>	<b>60</b>

## • INTRODUCTION

L'institut de Formation Inter hospitalier Théodore Simon (IFITS) est un acteur majeur du dispositif de formation sanitaire de la Région Île-de-France. Son implantation sur la commune de Neuilly-sur-Marne, près de Paris, aux confins de trois départements, la Seine-Saint-Denis, la Seine-et-Marne et le Val-de-Marne renforce notablement son implication et son rayonnement dans le territoire de l'Est parisien.

L'IFITS accueille chaque année près de 1000 étudiants et élèves répartis au niveau de cinq cursus de formation sanitaire de niveaux 7 à 3 (Infirmier Anesthésiste, Infirmier, Aide-soignant, Auxiliaire de Puériculture Ambulancier) d'un département de formation continue et de classes préparatoires aux sélections ou concours. En partenariat avec l'Université Sorbonne Paris Nord, il dispense la formation d'Infirmier en Pratique Avancée mention Psychiatrie et Santé mentale ainsi qu'une formation conduisant au Diplôme Universitaire soins infirmiers spécifique aux patients adultes en réanimation, salle de surveillance post-interventionnelle et urgences. Par ailleurs, il dispose d'une unité de recherche et de développement professionnel.

Il représente ainsi, hors Assistance Publique-Hôpitaux de Paris, le plus important institut de formation francilien du fait de sa taille et son histoire. Il joue un rôle prépondérant en matière de formation des professionnels de santé en Région Île-de-France depuis de nombreuses années, en remplissant pleinement sa mission de service public et en contribuant à l'attractivité des différents métiers auxquels il prépare.

Son projet d'établissement 2023-2028 s'inscrit dans la continuité des activités qui sont les siennes aujourd'hui et ambitionne d'en anticiper les évolutions en adéquation avec les priorités du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales et du Projet Régional de santé, avec la stratégie nationale de santé 2023-2033 et les évolutions législatives et réglementaires en matière d'exercice professionnel et de formation.

L'accroissement des inégalités sociales de santé, le vieillissement de la population, la dégradation de son état de santé mentale, l'augmentation des maladies chroniques et des polyopathologies, le développement de l'ambulatoire, l'évolution des modes d'exercice ainsi que l'avènement du numérique et de l'intelligence artificielle induisent des changements considérables dans l'organisation du système de santé.

Ces changements génèrent des prises en soins de plus en plus spécifiques et complexes, et exigent le développement de compétences solides dans les champs de la promotion de la santé, de la prévention du curatif, de la réhabilitation et des situations de fin de vie.

Les professionnels de santé de demain devront connaître et comprendre ce nouveau paysage de la santé, afin de mieux intégrer leur contribution spécifique au sein de l'interprofessionnalité, s'adapter à un contexte évolutif en matière d'offre de soins et mettre en œuvre l'importance du raisonnement clinique collaboratif.

Il traduit plus largement le souhait de préparer les futurs professionnels à exercer dans un contexte de globalisation de la santé en leur proposant une gamme d'activités en collaboration avec ses nombreux partenaires européens et internationaux.

Il intègre le renforcement de l'ancrage universitaire des formations de niveau Licence et Master ainsi que la réingénierie de l'ensemble des formations paramédicales en blocs de compétences permettant le développement des passerelles entre les filières et la prise en compte de la Validation des Acquis de l'Expérience.

Il contribue à maintenir l'attractivité des formations aux métiers de la santé par le déploiement d'une communication dynamique, moderne et adaptée aux besoins actuels des publics.

Il met un point d'honneur à développer un environnement favorable à l'apprentissage et à la professionnalisation des apprenants en collaboration avec les milieux professionnels. Sa finalité réside dans la réalisation du projet professionnel des apprenants tout en se préoccupant de leur bien-être et de leur qualité de vie. Il veille à réunir les conditions nécessaires à l'exercice des équipes pédagogiques et des personnels administratifs et logistiques dont la contribution est indispensable à l'atteinte des objectifs dans un climat bienveillant.

Résolument tourné vers l'avenir et dans un environnement en transformation permanente, ce projet quinquennal vise à formaliser une stratégie qui renforce son positionnement territorial et son efficience dans le champ de la formation des professionnels de santé en l'articulant notamment autour de l'innovation pédagogique, de l'adaptation et de l'amélioration continue de la qualité de son offre de formation.

## • UNE HISTOIRE

L'IFITS s'appuie sur son histoire avec une expérience de près de 80 ans dans le domaine de la formation. Il a su s'enrichir d'une culture de la coopération. En effet, il résulte d'un rapprochement et d'une fusion en 1997 de deux Instituts de Formation aux histoires riches et aux activités complémentaires : l'IFSI de l'EPS Maison Blanche, créé en 1946 par le docteur Théodore Simon et celui du CHI Le Raincy-Montfermeil, créé en 1942 par la Croix-Rouge.

Si la dimension humaniste de la Croix Rouge est bien connue, le médecin psychiatre et professeur aux écoles normales d'instituteurs de la Seine, Théodore Simon, est une personnalité moins identifiée. Sa renommée en France et à l'international tient aujourd'hui principalement au travail mené avec Alfred Binet (1857-1911). Le test Binet Simon, élaboré en 1905, constitua la première échelle métrique d'intelligence permettant de mesurer le degré de développement intellectuel de l'enfant. Cet outil précurseur introduisit le test Stanford-Binet en 1916 avec la notion de quotient intellectuel.

Créateur de plusieurs revues scientifiques, membre de nombreuses associations, ce médecin d'asile a eu une carrière considérable. Il importe de rappeler combien il a contribué au développement de la psychologie et de la pédagogie expérimentales mais également à la psychiatrie infantile, à la formation des infirmier(e)s et des enseignant(e)s ou bien encore à l'enseignement de la psychométrie et de l'anthropologie biologique.

Théodore Simon a laissé, notamment en créant « l'école des Bleues » en 1946 sur le lieu même où l'IFITS est aujourd'hui implanté, un héritage conséquent pour ses contributions à la formation des professionnels infirmiers. On ne saurait parler de l'institut qui porte aujourd'hui son nom sans prendre la pleine mesure de l'ampleur des travaux qu'il mena toute sa vie et jusqu'à sa mort à Paris le 4 septembre 1961.

Ses très nombreux travaux attestent en effet l'engagement de toute une vie au service notamment d'un humanisme dans « les soins apportés aux aliénés au sein des asiles ».

Un court extrait d'un article qui inspira le discours d'inauguration de l'école le 23 avril 1948 l'illustre parfaitement :

*« L'aliéné a besoin d'être entouré d'infirmiers instruits certes, mais avant tout d'infirmiers d'une psychologie pénétrante et d'une conscience professionnelle absolue. Ces qualités sont les qualités essentielles, celles à la possession desquelles un infirmier d'hôpital psychiatrique doit mettre tout son amour propre. »<sup>1</sup>*

Sa philosophie profondément humaniste, le sens des valeurs citoyennes et l'esprit de modernité qui accompagnaient son regard sur les malades et les soignants prévalent encore aujourd'hui au sein de l'IFITS.

L'IFSI de Montfermeil et l'IFSI de Maison Blanche ont su construire un projet cohérent en opérant dès 1985 sous l'impulsion de Mme Touret et Mme Garnier, alors directrices respectives des deux établissements, un rapprochement entre les secteurs de soins généraux et de psychiatrie, anticipant la réforme des études en soins infirmiers de 1992 et la reconversion de l'IFSI de Maison Blanche dont la vocation première était de former des infirmiers de secteur psychiatrique.

Le partage de l'expérience pédagogique de chacun leur a permis de développer une culture d'adaptation et une propension à savoir évoluer, qui ont grandement facilité leur rapprochement.

---

<sup>1</sup> Extrait de « Aux infirmiers de nos hôpitaux psychiatriques » Théodore Simon Avril 1948

La fusion en 1997 des deux instituts par les établissements fondateurs (Maison Blanche et Le Raincy-Montfermeil) est en soi une réussite en ce sens qu'elle a su préserver les valeurs inhérentes à leur héritage respectif pour élaborer de nombreux projets prouvant l'ouverture au monde de l'IFITS, son esprit d'innovation, sa capacité toujours renouvelée à s'adapter aux changements et aux évolutions du monde de la Santé.

Cette fusion a conduit, en 2001, à la création d'un Groupement d'Intérêt Public dont l'Assemblée Générale et le Conseil d'administration sont aujourd'hui constitués de membres issus des conseils de surveillance et des Commissions des soins infirmiers, de rééducation et médico-techniques du Groupement Hospitalier Universitaire Paris Psychiatrie et Neurosciences et du Groupe Hospitalier Intercommunal Le Raincy Montfermeil, établissement faisant partie du Groupement Hospitalier de Territoire Grand Paris Nord Est.

## • LA PHILOSOPHIE, LES CONCEPTS À LA BASE DU PROJET

Le projet est ancré dans une philosophie qui a pour ambition de placer l'apprenant au cœur du dispositif de formation afin de l'accompagner dans son processus de professionnalisation et dans la construction de son identité professionnelle. Il considère que chaque étudiant ou élève, étant unique, mérite un suivi individualisé avec une prise en compte de son potentiel à évoluer personnellement et professionnellement.

Cela suppose que chaque apprenant puisse bénéficier des conditions favorables au développement de son autonomie de décision en adéquation avec le concept de démocratie étudiante pour intégrer pleinement la culture de la citoyenneté. Car c'est à cette condition et en favorisant le développement de leur esprit critique que seront formés des soignants capables d'agir pour le « bien vivre ensemble ».

Chaque étudiant et élève doit donc pouvoir s'épanouir durant son parcours de formation et il est impératif de porter une attention particulière à la qualité de vie de l'apprenant.

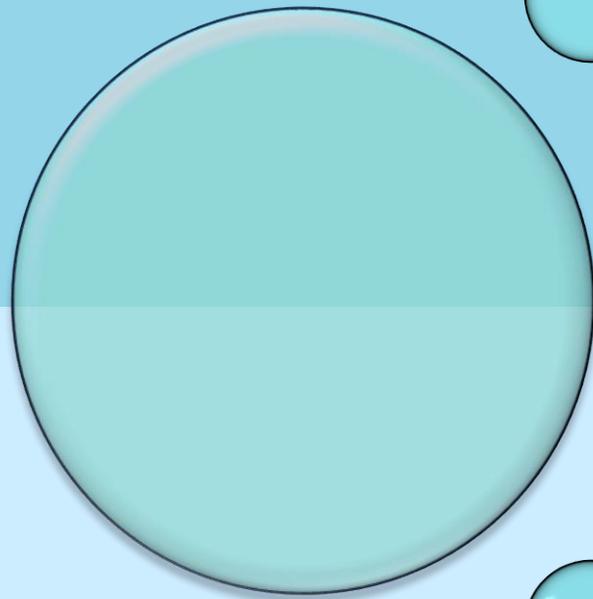
Le projet s'appuie donc sur :

- **Des valeurs humanistes** telles que le respect, la bienveillance, la reconnaissance de l'autre dans sa différence, le droit à la dignité, l'altruisme, l'écoute et l'empathie.
- **Des valeurs professionnelles** telles que l'engagement, la responsabilité, l'honnêteté, l'éthique, le respect des règles déontologiques et le sens du travail en équipe.

- **Une pédagogie de la réussite** en établissant une relation pédagogique fondée sur la confiance, l'écoute, la compréhension de l'étudiant. Elle se construit en prenant en compte ses intérêts, ses motivations, son vécu individuel et son projet.
- **Une pédagogie avec une approche socioconstructiviste** centrée sur l'apprenant pour le rendre acteur de ses apprentissages en priorisant sa réflexivité, sa remise en question et sa curiosité intellectuelle. Le formateur enseignant guide les apprenants afin qu'ils soient parties prenantes de leur formation en leur permettant de développer leurs connaissances au travers des interactions avec les autres personnes du groupe. Dans ce cadre, le formateur est un facilitateur du processus d'apprentissage de l'étudiant.
- **Un connectivisme** pensé au service de la pédagogie pour une utilisation optimisée des ressources mises à disposition, grâce aux réseaux apprenants ENT et plateforme collaborative.

# UN PROJET D'ÉTABLISSEMENT

EN ADÉQUATION AVEC :



LE PLAN STRATÉGIQUE DE L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ  
POUR LES SOINS INFIRMIERS ET OBSTÉTRICAUX

LES CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES ET ÉPIDÉMIOLOGIQUES  
DE LA POPULATION D'ÎLE-DE-FRANCE

LES RÉFORMES DU SYSTÈME DE SANTÉ

LES ÉVOLUTIONS DES FORMATIONS AUX MÉTIERS DE LA SANTÉ

LE PROJET RÉGIONAL DE SANTÉ ET LE SCHÉMA RÉGIONAL DES  
FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES

- EN ADÉQUATION AVEC LE PLAN STRATÉGIQUE DE L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ POUR LES SOINS INFIRMIERS ET OBSTÉTRICAUX

L'organisation Mondiale de la Santé (OMS) a décliné les Objectifs de Développement Durable définis par les Nations Unies de manière opérationnelle dans le champ de la santé, plus spécifiquement dans les domaines de soins infirmiers et obstétricaux.



Un plan stratégique international a été défini, il s'articule sur 4 piliers.

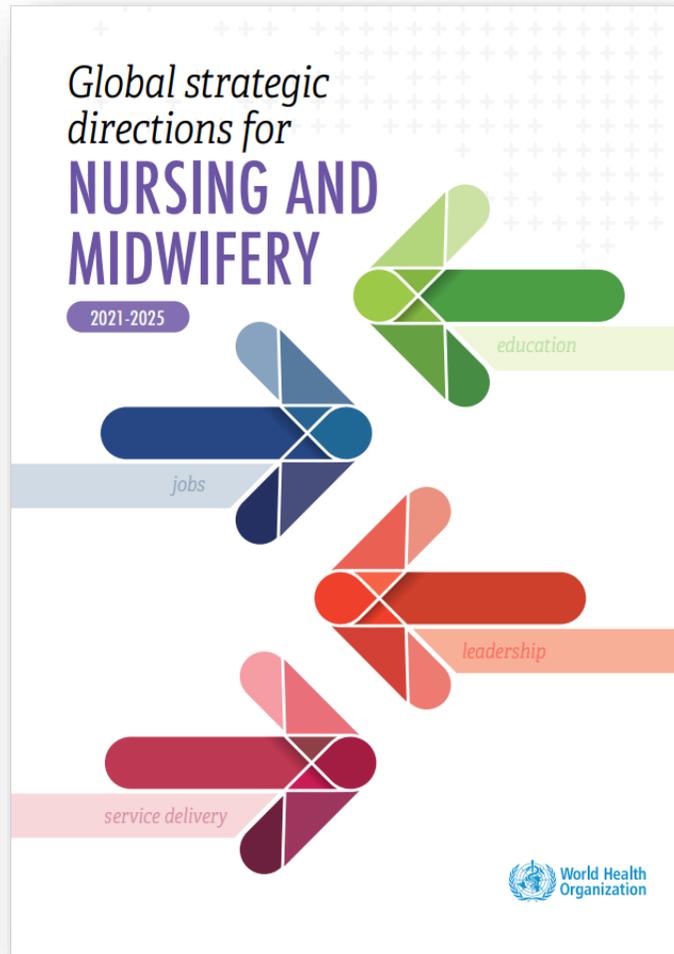


Table 1 Summary of global strategic directions and policy priorities 2021-2025

### EDUCATION →

**Strategic direction:** Midwife and nurse graduates match or surpass health system demand and have the requisite knowledge, competencies and attitudes to meet national health priorities.

**Policy priority:** Align the levels of nursing and midwifery education with optimized roles within the health and academic systems.

**Policy priority:** Optimize the domestic production of midwives and nurses to meet or surpass health system demand.

**Policy priority:** Design education programmes to be competency-based, apply effective learning design, meet quality standards, and align with population health needs.

**Policy priority:** Ensure that faculty are properly trained in the best pedagogical methods and technologies, with demonstrated clinical expertise in content areas.

### JOBS →

**Strategic direction:** Increase the availability of health workers by sustainably creating nursing and midwifery jobs, effectively recruiting and retaining midwives and nurses, and ethically managing international mobility and migration.

**Policy priority:** Conduct nursing and midwifery workforces planning and forecasting through a health labour market lens.

**Policy priority:** Ensure adequate demand (jobs) with respect to health service delivery for primary health care and other population health priorities.

**Policy priority:** Reinforce implementation of the WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel.

**Policy priority:** Attract, recruit and retain midwives and nurses where they are most needed.

### LEADERSHIP →

**Strategic direction:** Increase the proportion and authority of midwives and nurses in senior health and academic positions and continually develop the next generation of nursing and midwifery leaders.

**Policy priority:** Establish and strengthen senior leadership positions for nursing and midwifery workforce governance and management and input into health policy.

**Policy priority:** Invest in leadership skills development for midwives and nurses.

### SERVICE DELIVERY →

**Strategic direction:** Midwives and nurses work to the full extent of their education and training in safe and supportive service delivery environments.

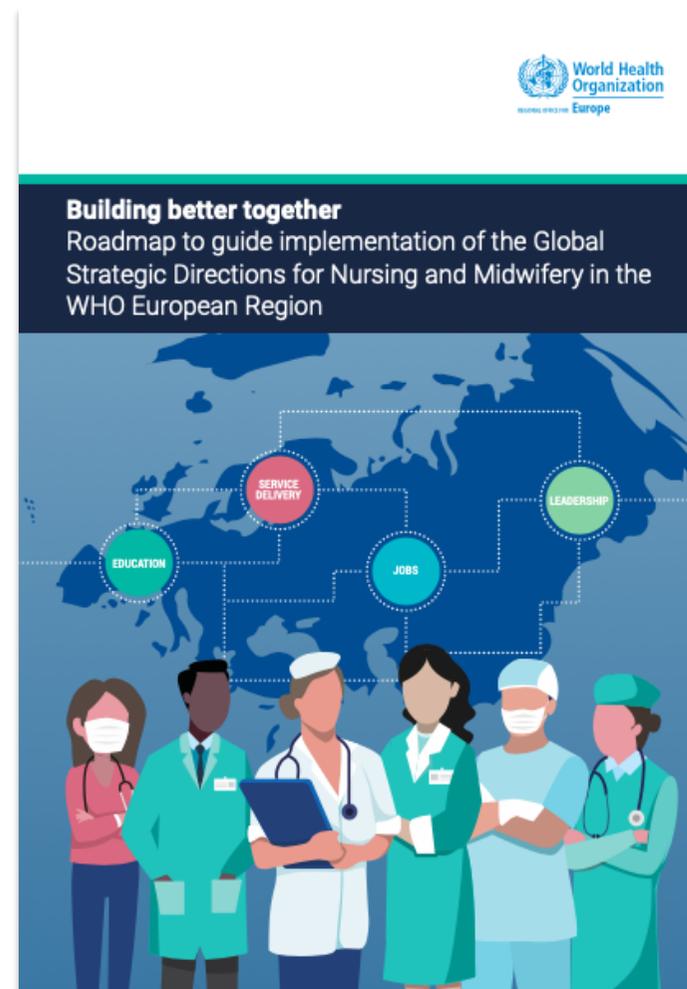
**Policy priority:** Review and strengthen professional regulatory systems and support capacity building of regulators, where needed.

**Policy priority:** Adapt workplaces to enable midwives and nurses to maximally contribute to service delivery in interdisciplinary health care teams.

S'appuyant sur les consultations menées auprès de ses états membres, et les recommandations issues du rapport de 2020 sur la situation des infirmiers dans le monde, quatre axes majeurs sont retenus :



Chaque région OMS transpose ce plan stratégique en fonction des caractéristiques de sa zone, ainsi pour la France située dans la zone OMS Europe une feuille de route a été développée et ses caractéristiques sont déclinées ci-dessous. Elles servent de cadre de référence au projet d'établissement.



## LA FORMATION

- Aligner les niveaux de formation des infirmières/sages-femmes avec leurs rôles optimisés au sein des systèmes de santé et systèmes universitaires
- Optimiser la formation nationale de sages-femmes/d'infirmières pour atteindre ou dépasser la demande du système de santé
- Concevoir les programmes de formation pour qu'ils :
  - Soient basés sur les compétences
  - Adoptent une conception d'apprentissage efficace
  - Répondent aux normes de qualité
  - S'alignent sur les besoins de santé de la population
- S'assurer que les enseignants soient correctement formés aux meilleures méthodes pédagogiques/aux technologies et qu'ils possèdent une expertise clinique dans le domaine enseigné

## L'EMPLOI

- Réaliser une planification prévisionnelle des effectifs infirmiers/sages-femmes sur l'angle du marché du travail de la santé
- Assurer une adéquation de l'offre de soins avec les besoins de santé primaires et les autres priorités de santé des populations
- Renforcer la mise en œuvre du Code de pratique mondial de l'OMS sur le recrutement international des personnels de santé
- Attirer, recruter sages-femmes et infirmières là où elles sont les plus nécessaires

## LE LEADERSHIP

- Établir et renforcer les postes de direction attribués aux infirmières/sages-femmes tant dans le domaine de la gouvernance /de la gestion et promouvoir leur contribution dans le développement des politiques de santé
- Investir dans le développement des compétences des sages-femmes/infirmières en matière de leadership

## LA PRATIQUE

- Revoir et renforcer les systèmes de régulation professionnelle et soutenir le renforcement des capacités des régulateurs si besoin
- Adapter les lieux de travail pour permettre aux infirmières/sages-femmes de contribuer au maximum à la prestation de services dans des équipes interdisciplinaires de soins de santé

Une déclinaison nationale de ces préconisations a été publiée le 16 octobre 2023, intitulée « Stratégie française en santé mondiale **2023-2027** ». Cette stratégie servira de cadre de référence pour la construction pédagogique des projets de chaque filière.

[https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/strategie\\_francaise\\_en\\_sante\\_mondiale.pdf](https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/strategie_francaise_en_sante_mondiale.pdf)



- EN ADÉQUATION AVEC LES CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES ET ÉPIDÉMIOLOGIQUES DE LA POPULATION

Le monde de la santé est amené à devoir se transformer en profondeur en raison d'un environnement qui subit de très nombreuses mutations en particulier au niveau du vieillissement de la population. Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, en France, une personne sur cinq a atteint l'âge de 65 ans ou plus (21,47 %)<sup>2</sup>. Le plan « Grand âge et autonomie », le rapport sur la concertation Grand âge et autonomie et le rapport sur le plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du grand-âge convergent vers un constat commun : le vieillissement démographique doit incontestablement nous conduire à œuvrer pour former des soignants en nombre suffisant et en capacité de mieux soigner les personnes âgées. « *Il importe de relever ce défi pour être à la hauteur d'un projet de société digne qui ne laisse pas nos aînés sur le bord de la route* »<sup>3</sup>. Nous devons faire face à une augmentation de la demande de soins et du nombre de personnes ayant un besoin d'aide à l'autonomie (+24% de bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie d'ici 2030<sup>4</sup>). Les professionnels de santé vont devoir monter en compétences pour se trouver en capacité de mieux répondre aux besoins d'accompagnement de la population âgée en perte d'autonomie. Les métiers du grand âge vont devoir devenir plus accessibles et offrir de véritables perspectives de carrière.

---

<sup>2</sup> Institut National d'Etudes Démographiques. (2023). Population par groupe d'âge. Consulté à l'adresse : <https://www.ined.fr/fr/tout-savoir-population/chiffres/france/structure-population/population-ages/>

<sup>3</sup> El Khomri, M. (2019, octobre). *Plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du grand- âge 2020-2024*. Consulté à l'adresse : [https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_el\\_khomri\\_-\\_plan\\_metiers\\_du\\_grand\\_age.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_el_khomri_-_plan_metiers_du_grand_age.pdf)

<sup>4</sup> France stratégie. (2019). *Le soutien à l'autonomie des personnes âgées à l'horizon 2030*. Consulté à l'adresse : <https://www.strategie.gouv.fr/publications/soutien-lautonomie-agees-lhorizon-2030>

Outre la problématique de la perte de l'autonomie, le vieillissement démographique accroît également l'incidence des maladies chroniques et leur prévalence. Il est certes constaté un recul de l'âge auquel surviennent les maladies chroniques handicapantes, toutefois l'augmentation de certains facteurs de risque (sédentarité, obésité, tabagisme...) conduit à une demande de soins croissante nécessitant des prises en charge de plus en plus spécifiques et complexes. Il est donc devenu indispensable de développer des compétences solides tant en matière de curatif que de préventif, pour permettre le meilleur accompagnement possible des personnes âgées, des personnes souffrant de maladies chroniques ou en situation de handicap. La formation à la prévention devra donc se généraliser à l'ensemble des professionnels qui en sont les premiers acteurs et suppose de développer une « culture métier partagée ». Il est également primordial de tenir compte des facteurs socio-économiques et de leur impact sur les difficultés d'accès aux soins et les inégalités de santé.

L'IFITS, en cohérence avec son implantation territoriale, ne doit ainsi pas négliger les caractéristiques sanitaires, sociales, économiques et démographiques de l'Île-de-France et de la Seine-Saint-Denis en particulier, un département qui concentre un certain nombre de difficultés avec des indicateurs sanitaires et sociaux indéniablement défavorables. En effet les données démographiques et épidémiologiques sont disparates en fonction du territoire. En Île-de-France, le niveau de vie médian est le plus élevé de France, pour autant la Seine-Saint-Denis présente le taux de pauvreté le plus élevé. Ce département, vieillissant tout en restant majoritairement jeune, est également exposé aux nuisances et pollutions environnementales. L'état de santé de la population reflète la dégradation des déterminants socio-économiques de santé. Le département présente un taux de mortalité générale et infantile plus élevé, un développement plus important des maladies cardio-vasculaires, cardio-respiratoires, VIH, cancer, maladies chroniques, des troubles mentaux et de comportements, des conduites addictives. De plus, les patients ont recours aux soins à un stade avancé de la maladie.

L'institut de formation doit donc inscrire l'accompagnement des futurs professionnels au regard des spécificités de son territoire.

## • EN ADÉQUATION AVEC LES RÉFORMES DU SYSTÈME DE SANTÉ



LA LOI DU 24 JUILLET 2019 RELATIVE À L'ORGANISATION ET A LA TRANSFORMATION DU SYSTÈME DE SANTÉ FAISANT SUITE AU PLAN « MA SANTÉ 2022 »



LA RÉVOLUTION DIGITALE DANS LES NOUVELLES PRATIQUES PROFESSIONNELLES



LA LOI DU 19 MAI 2023 PORTANT AMÉLIORATION DE L'ACCÈS AUX SOINS PAR LA CONFIANCE AUX PROFESSIONNELS DE SANTÉ (LOI RIST)



LA STRATEGIE NATIONALE DE SANTE 2023-2033

# LOI DU 24 JUILLET 2019 RELATIVE À L'ORGANISATION ET À LA TRANSFORMATION DU SYSTÈME DE SANTÉ

La loi met en œuvre des mesures présentées par le président de la République lors de son discours du 18 septembre 2018 sur le plan « Ma santé 2022 » et vise principalement à **améliorer l'accès aux soins et à simplifier le parcours du patient** :



## Réforme des études médicales :

*Suppression du numerus clausus pour en faciliter l'accès et lutter contre les déserts médicaux*

## Réorganisation territoriale des soins de santé :

*Création d'un projet territorial de santé*  
*Développement de projets de communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS)*  
*Développement des « hôpitaux de proximité »*

## Espace numérique de santé (Plateforme informatisée pour faciliter l'accès à la base de données de santé) :

*Un dossier médical partagé (DMP) pour chaque patient*  
*Un carnet de santé en ligne accessible au patient et à ses soignants*

## Déploiement de la télémédecine et des télésoins.

La formation doit préparer les futurs professionnels à exercer dans des lieux diversifiés en milieu hospitalier et extrahospitalier.

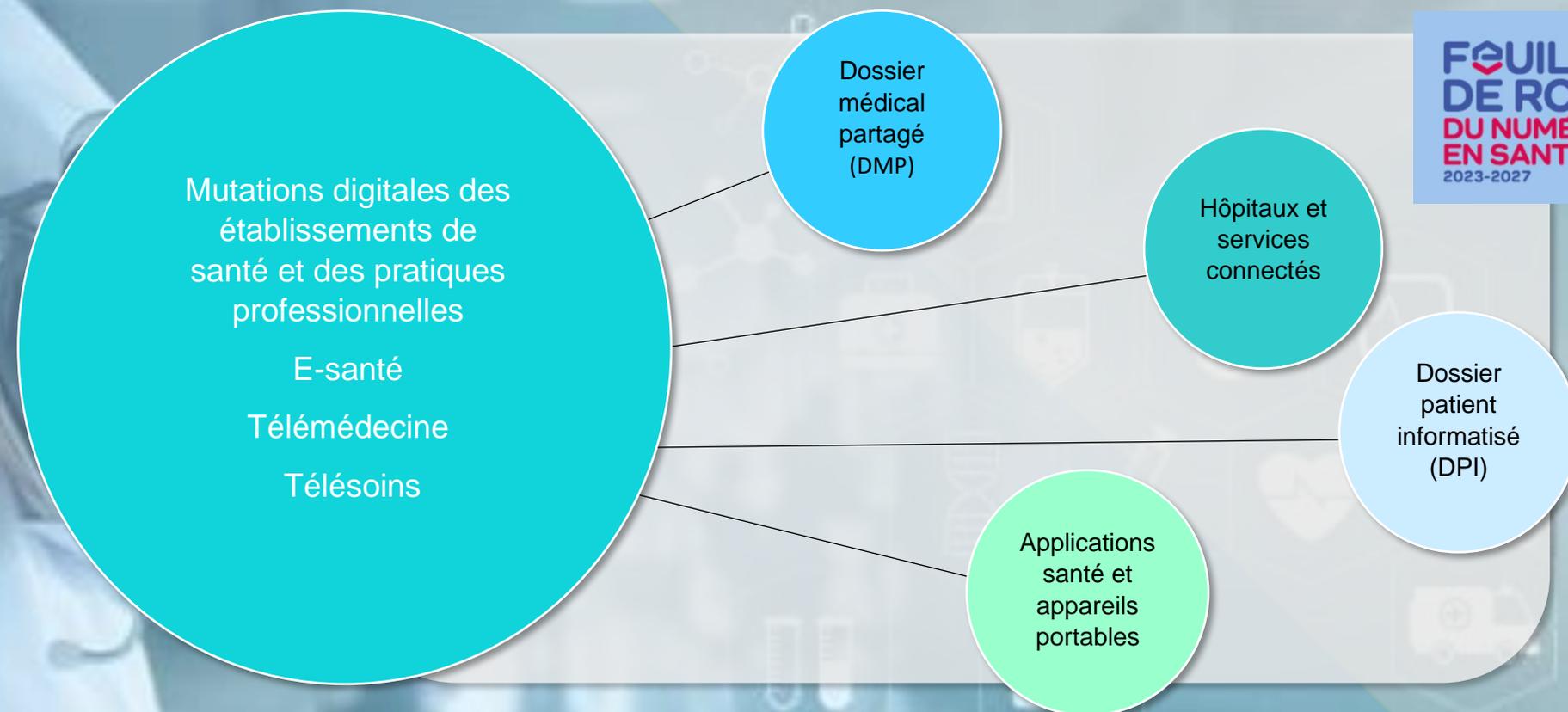
Le défi à relever en formation :

- Maintenir une approche généraliste basée sur la polyvalence tout en préparant aussi à un exercice hospitalier de plus en plus hyper-spécialisé
- Apprendre à coopérer au sein d'une équipe pluriprofessionnelle dans l'organisation des soins primaires (maison de santé, centre de santé, communautés professionnelles territoriales de santé, hôpitaux de proximité, soins à domicile)
- Acquérir les compétences adaptées aux diverses prises en charge ambulatoires



## LA RÉVOLUTION DIGITALE DANS LES NOUVELLES PRATIQUES PROFESSIONNELLES : LE NUMÉRIQUE EN SANTÉ

Les mutations en cours et attendues de l'environnement de travail des soignants conduisent à devoir anticiper leur intégration dans les programmes pédagogiques. La place de l'automatisation ciblée, de l'intelligence artificielle et des nouveaux outils numériques devrait croître dans les années à venir et investir le champ de la santé, modifiant l'organisation du travail soignant. Il faut impérativement anticiper ces évolutions pour familiariser nos étudiants à ces nouvelles approches, notamment un meilleur partage des informations et une plus grande coopération entre professionnels de santé. L'IFITS devra intégrer la nouvelle feuille de route du numérique en santé 2023-2027 lancée le 17 mai 2023 et s'en servir de cadre de référence dans les projets pédagogiques de chacune des filières.



## LA LOI DU 19 MAI 2023 PORTANT AMÉLIORATION DE L'ACCÈS AUX SOINS PAR LA CONFIANCE AUX PROFESSIONNELS DE SANTÉ (LOI RIST)

Pour **lutter contre les déserts médicaux et améliorer l'accès aux soins**, la Loi RIST autorise le recours à un accès direct aux infirmiers en pratique avancée (IPA), aux kinésithérapeutes et aux orthophonistes. Elle institue une responsabilité collective dans la permanence des soins. Plusieurs professions paramédicales voient leurs compétences élargies.



Accès direct aux IPA, kinés et orthophonistes

Compétences élargies pour plusieurs professions paramédicales

Responsabilité collective de la permanence des soins

## ACCÈS DIRECT AUX IPA, KINÉS ET ORTHOPHONISTES

La loi permet aux patients d'accéder directement, sans passer par un médecin :

- Aux infirmiers en pratique avancée (IPA) et aux masseurs-kinésithérapeutes qui exercent à l'hôpital, en clinique, dans un établissement social ou médico-social ou, **en ville, dans une maison ou un centre de santé**. Pour les masseurs-kinésithérapeutes, le nombre de séances autorisées en accès direct est limité à huit ;
- Aux orthophonistes qui exercent dans ces mêmes établissements ou, en ville, dans une structure de soins coordonnées, y compris dans le cadre d'une communauté professionnelle territoriale de santé (CPTS) si le projet de santé le prévoit.

## COMPÉTENCES ÉLARGIES POUR PLUSIEURS PROFESSIONS PARAMÉDICALES

Le texte élargit les compétences :

- Des infirmiers en pratique avancée, qui peuvent désormais primo-prescrire certains produits ou prestations soumis à ordonnance (un décret doit intervenir) ;
- Des infirmiers, qui peuvent prendre en charge la prévention et le traitement de plaies et prescrire des examens complémentaires et des produits de santé ;
- Des assistants dentaires plus qualifiés, dits de niveau II, sont créés pour assister les chirurgiens-dentistes dans davantage d'actes.
- Des pédicures-podologues, orthoprothésistes et opticiens-lunetiers.

## RESPONSABILITÉ COLLECTIVE DE LA PERMANENCE DES SOINS

La loi introduit un principe de responsabilité collective des professionnels de santé à la permanence des soins, tant en établissement de santé qu'en ville :

Les médecins, les chirurgiens-dentistes, les sages-femmes et les infirmiers sont responsables collectivement de la permanence de soins dans l'objectif de garantir aux patients un accès aux soins non programmés 24h sur 24, en répartissant l'organisation entre toutes les structures et tous les médecins du territoire.

## LA STRATÉGIE NATIONALE DE SANTÉ 2023-2033

Si la nouvelle stratégie nationale s'inscrit dans un plan long de dix ans, avec l'ambition de dépasser « les échéances politiques », forte des enseignements tirés de la crise Covid et des préoccupations actuelles en matière de santé, elle a identifié des domaines d'actions prioritaires pour les cinq années à venir. La santé publique et la prévention restent au cœur des politiques de santé et s'articulent autour de quatre valeurs fondatrices, huit principes d'actions et visent 3 finalités :

### 3 FINALITÉS

Permettre à nos concitoyens de vivre plus longtemps en bonne santé, par la prévention, la promotion de la santé et l'accompagnement à tous les âges de la vie.

Répondre aux besoins de santé de chacun, sur tout le territoire, avec une offre sanitaire et médico-sociale adaptée.

Rendre notre système de santé plus résilient et mieux préparé face aux défis écologiques et aux crises.

## 4 VALEURS

La solidarité

L'équité

Le collectif

La transparence

## 8 PRINCIPES D'ACTION

La santé dans toutes les politiques

L'éthique

La co-construction des politiques de santé avec tous les acteurs

L'universalisme proportionné

La prise en compte de la dimension de genre en matière de santé

Le pouvoir d'agir de chacun, ou « empowerment », et la littératie en santé

Une seule santé (*One Health*)

L'adaptation territoriale des politiques de santé au plus près des besoins

## • EN ADÉQUATION AVEC LES ÉVOLUTIONS DES FORMATIONS AUX MÉTIERS DE LA SANTÉ

Le processus de Bologne vise à construire un enseignement supérieur Licence-Master-Doctorat harmonisé dans l'espace européen. A partir de 1999, des réformes majeures de la formation des personnels infirmiers conduisent à la mise en place d'un système de crédits et la réorganisation de l'offre de formation autour de compétences scientifiques et transversales.

A l'instar des référentiels de formations Aide-Soignante, Auxiliaire de Puériculture, Ambulancier, articulés désormais autour de blocs de compétences, un nouveau référentiel pour la formation infirmière devrait voir le jour en septembre 2024.

En effet, le ministre de la Santé et de la Prévention, François Braun avait présenté le 1<sup>er</sup> février 2023 les mesures qui permettront de donner un nouvel élan à la formation des étudiants infirmiers afin de « *former mieux et plus de soignants* ». Il s'agit notamment de lutter contre les abandons de cursus.

Les conclusions des groupes de travail façonneront les textes futurs relatifs au référentiel métier et au référentiel de formation.

Fondé aujourd'hui sur un décret d'actes, le référentiel métier devrait évoluer dans le sens d'un « *développement de missions plus globales comme la coordination du parcours ou la prévention, pour lesquelles les infirmiers jouent d'ores et déjà un rôle important*<sup>5</sup> ».

---

<sup>5</sup> Hospimedia 18/01/2023 Le rapport IGAS IGSER sur l'évolution de la profession et de la formation des infirmiers se dévoile.

## LA SYNTHÈSE DU DISCOURS DE FRANÇOIS BRAUN AU SUJET DE LA PROFESSION ET DE LA FORMATION INFIRMIÈRE

Dans son discours du 1<sup>er</sup> février 2023, le ministre de la Santé et de la prévention, François Braun a rappelé que « *la dernière révision du décret infirmier date de 2004 et que face à des nouveaux défis, au vieillissement de la population, aux progrès de plus en plus rapides de la science et de la technologie, il est temps de projeter le métier d'infirmier dans une nouvelle modernité, pour lui redonner tout son sens, lui donner toute sa place et lui ouvrir de nouvelles perspectives.* » (1)

Un des objectifs annoncés, est de former plus de soignants et de les former mieux.

(1) Prononcé le 26 mai 2023 - François Braun 26052023 refondation du métier infirmier | [vie-publique.fr](http://vie-publique.fr)

### Intégration du mentorat dans les formations initiales

Sécurisation des parcours  
Meilleure reconnaissance du tutorat  
Amélioration de la qualité de vie étudiante

### Révision du décret d'actes et réingénierie de la formation

### Libérer les voies d'accès à la profession

Des formations 100% en apprentissage  
Des contrats d'engagement de service public  
Une sécurisation du recrutement dans les établissements de santé

### Augmentation du nombre d'infirmiers en pratique avancée

5000 IPA d'ici fin 2024

Reconnaissance de cette pratique pour les infirmiers spécialisés

## LES PRÉCONISATIONS DU RAPPORT IGAS - IGÉSR

L'IGAS et l'IGÉSR ont été également sollicitées par les ministres de la santé et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation pour faire des propositions d'évolution de la profession d'infirmière, tant il apparaît essentiel de s'appuyer sur les infirmiers pour asseoir le processus de transformation du système de santé. Il devient nécessaire de réviser leur formation et de faire évoluer le champ de leurs compétences. Les arbitrages, qui seront faits au regard des préconisations de ce rapport, auront un impact sur les orientations des projets de l'institut.

Rapport IGAS N°2022-030R/IGESR N°21-22 275A – Octobre 2022

1. Agir sur l'attractivité et les conditions d'exercice du métier en établissements de santé et médico-sociaux



Mieux prendre en compte les sujétions du métier dans la rémunération des infirmiers

Agir de façon volontariste sur des conditions de travail fortement dégradées

Encadrer le recours à l'intérim dont l'intensité engendre des effets délétères sur les organisations de travail

## 2. Des évolutions visant à adapter la formation infirmière dans le cadre de l'intégration universitaire

Des outils de pilotage indispensables au suivi et à la maîtrise de la sélection et de la qualité de l'offre de formation

La qualité de la sélection des étudiants, une des conditions essentielles de réussite du parcours de formation

Améliorer la professionnalisation de la formation en trois ans et consolider son attractivité

Poursuivre l'intégration universitaire de la formation

- Vers un référentiel moins prescriptif et structuré en blocs de compétences
- Un maintien de la durée de formation en trois ans qui entre en tension avec le cadre communautaire et l'évolution nécessaire des compétences infirmières
- Améliorer l'accueil et renforcer l'encadrement en stage

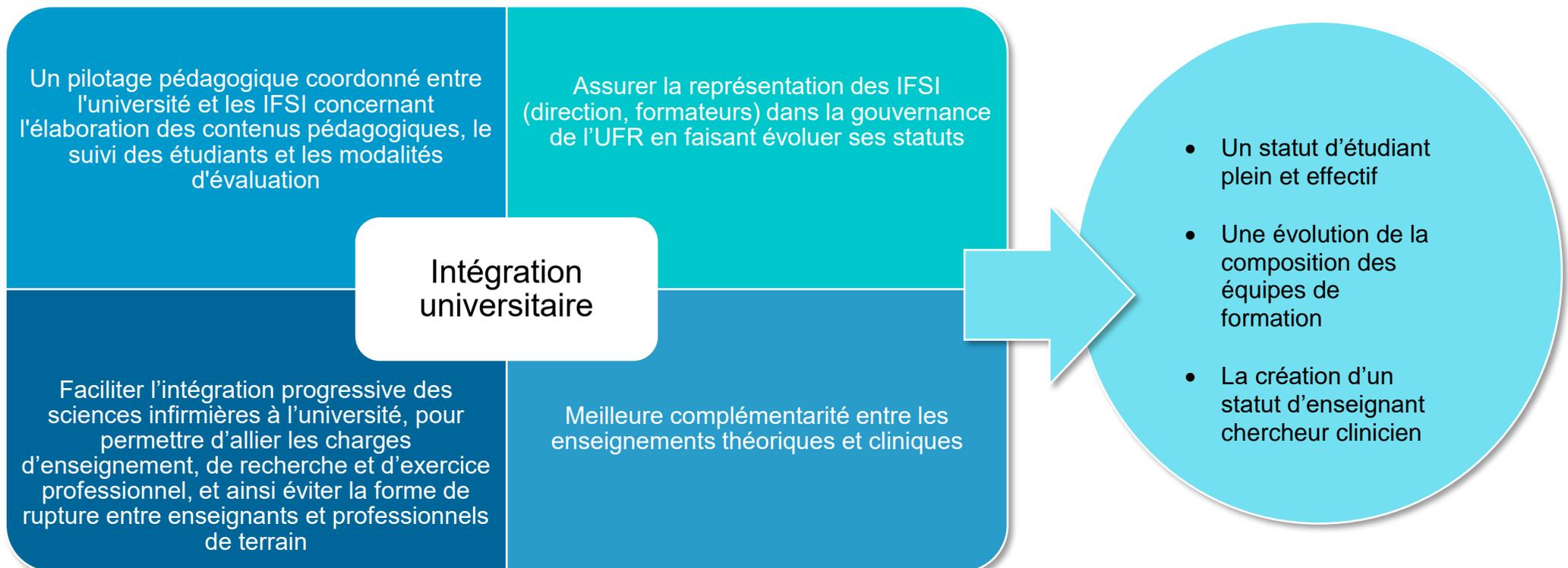
- Renforcer les actions d'information et d'orientation en amont et assurer une sélection plus qualitative
- Améliorer et faciliter la voie d'accès de la formation professionnelle continue
- Mieux connaître les déterminants de la mobilité étudiante afin d'en déterminer l'ampleur et les éventuelles conséquences
- Valoriser davantage la fonction de coordonnateur des regroupements d'IFSI constitués pour Parcoursup
- Diversifier les publics en favorisant les passerelles
- Créer ou adapter les dispositifs d'accompagnement individualisé

- Utiliser tous les leviers pour mobiliser les formateurs et les encadrants de terrain
- Assouplir les modalités de stage et développer l'apprentissage
- Mobiliser tout le vivier des lieux de stage

## INTÉGRATION UNIVERSITAIRE

L'intégration universitaire de la formation est perçue comme une nécessité pour renforcer la reconnaissance et l'attractivité des études en soins infirmiers. Il s'agira de mettre en place une véritable licence en sciences pour la santé, mention sciences infirmières. Il reviendrait aux universités l'organisation et la délivrance du diplôme infirmier. Cette licence, inscrite de droit au répertoire national des certifications professionnels (RNCP), ouvrira les mêmes possibilités d'exercice de la profession que le diplôme actuel. Cette évolution devrait conduire à repenser le positionnement des instituts de formation et leur articulation avec l'université avec laquelle ils conventionnent déjà, notamment dans le domaine de la formation continue.

Pour mener à bien cette universitarisation, une mission a été commandée par les deux ministères, en lien avec les deux directions centrales (DGOS, DGESIP), sous la direction de Christine Ammirati. Lancée en octobre 2022, la mission poursuit la réflexion de l'IGAS-IGESR.



## UNE CULTURE PARTAGÉE ENTRE PROFESSIONNELS DE SANTÉ

Former en interprofessionnalité apparaît de plus en plus nécessaire. Cela vise à répondre à une demande croissante des professionnels et des étudiants afin de développer une culture du travail collaborative, en proximité et en connaissance réciproque, un besoin dans le cadre d'un exercice pluriprofessionnel dont dépend en grande partie l'amélioration de la qualité du système de santé. Depuis le décret n°2020-553 du 11 mai 2020, on expérimente la mutualisation d'enseignement en première année d'IFSI et des formations de santé. Cela devrait se développer en s'appuyant notamment sur les enseignements communs.

### 3. Développement d'une culture partagée entre professionnels de santé

Favoriser la coopération entre professionnels de santé dès la formation

Assouplir et accompagner les cadres de coopération interprofessionnels

Recours accru au numérique par le biais de la simulation

En phase avec l'augmentation des maisons de santé et des centres de santé

En phase avec la création des communautés territoriales de santé



## Trois priorités transversales



L'attractivité des ressources humaines en santé



Les parcours de santé



Le changement climatique

## Deux priorités thématiques régionales



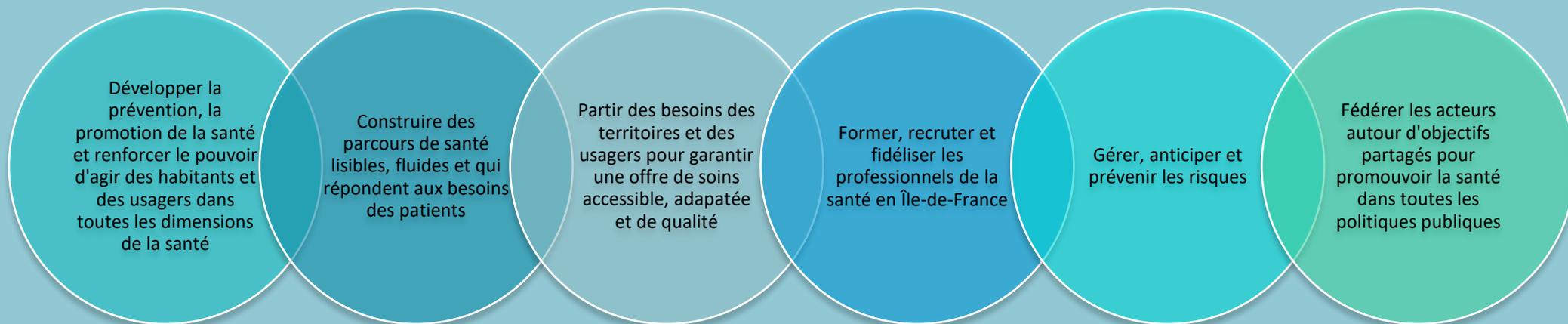
La santé mentale



La périnatalité

## HUIT THÉMATIQUES, SIX AXES DE TRANSFORMATION POUR LE SCHÉMA RÉGIONAL DE SANTÉ

Pour atteindre ces objectifs et transformer le système de soins en Île-de-France, 6 axes stratégiques pour le Schéma Régional de Santé (SRS) ont été identifiés :



## TENIR COMPTE DES ORIENTATIONS DU SRFSS

Le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales 2023-2028 a été construit dans le contexte post crise sanitaire mondiale. Partant de l'état des lieux, notamment sur les pénuries structurelles de professionnels du secteur sanitaire et social, il présente ses principales orientations pour les six prochaines années. Il constitue un axe du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) mais du fait du processus d'universitarisation des formations sanitaires et sociales supérieures, il s'articule également avec le Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (SRESRI). Les objectifs du nouveau schéma régional se déclinent autour de trois axes.

### Consolider l'orientation et améliorer l'entrée en formation

- Des actions de promotion du secteur et de sensibilisation pour valoriser les métiers et les formations
- Campagne massive de communication et d'attractivité des formations sanitaires et sociales.
- La Région accompagnera par ses financements les démarches universitaires pour favoriser l'entrée en 2<sup>nd</sup>e année via des passerelles
- Adapter les critères de financement et les clarifier auprès des candidats

### Améliorer les conditions de vie et d'études et assurer un soutien constant aux opérateurs de formation pour améliorer la réussite des parcours

- Améliorer les conditions de vie et d'études
- Mieux communiquer sur les aides
- Reconnaissance des droits étudiants à l'université et à l'accès aux services
- Solution de restauration au sein des centres de formation
- Soutien sur le transport et le logement.
- Charte obligatoire de l'encadrement et de la qualité des stages
- Assurer un soutien aux opérateurs de formation pour améliorer la réussite des parcours

### Diplômer plus pour répondre aux besoins en emploi

- Des créations de places sont posées pour les deux prochaines années, notamment pour la petite enfance (auxiliaire de puériculture), les aides-soignants, les infirmiers, les éducateurs spécialisés, les manipulateurs en radiologie médicale, les masseurs-kinésithérapeutes et les sages-femmes
- L'installation d'un observatoire régional de la formation et de l'emploi

## LES 4 AXES STRATÉGIQUES

La prise en compte du contexte évolutif de l'environnement des formations en santé conduit à la déclinaison **de 4 axes stratégiques** qui permettront à l'IFITS de concrétiser sa vision et ses missions.

La définition de ce plan stratégique a pour objectif de positionner l'institut sur le territoire pour répondre aux enjeux actuels et futurs des formations paramédicales qu'il dispense. Il a pour vocation de fédérer l'ensemble de l'équipe autour d'objectifs communs pour relever les défis inhérents aux importants changements du monde de la santé et en saisir les opportunités.

## DÉCLINAISON DES 4 AXES STRATÉGIQUES



# 1. POSITIONNER L'INSTITUT COMME UN PÔLE D'EXCELLENCE DE LA FORMATION PARAMÉDICALE ET DE LA RECHERCHE SUR LE TERRITOIRE LOCAL, RÉGIONAL ET À L'INTERNATIONAL



RÉPONDRE AUX ÉVOLUTIONS DES BESOINS EN COMPÉTENCES DES PROFESSIONS PARAMÉDICALES ET DES BESOINS DE SANTÉ DU TERRITOIRE



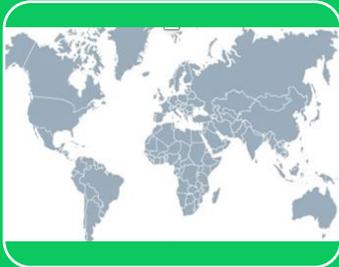
S'INSCRIRE DANS L'AVANCÉE DU PROCESSUS D'UNIVERSITARISATION DES FORMATIONS PARAMÉDICALES EN COLLABORATION AVEC L'UNIVERSITÉ SORBONNE PARIS NORD



COLLABORER AVEC LE GHU PARIS PSYCHIATRIE ET NEUROSCIENCES



COLLABORER AVEC LE GHT GRAND PARIS NORD EST (GPNE)



RENFORCER LES PROJETS À INTERNATIONAL



MAINTENIR L'EXPERTISE DE L'IFITS DANS LE CHAMP DE LA  
FORMATION CONTINUE SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE  
FRANÇAIS

# RÉPONDRE AUX ÉVOLUTIONS DES BESOINS EN COMPÉTENCES DES PROFESSIONS PARAMÉDICALES ET DES BESOINS DE SANTÉ DU TERRITOIRE

Au-delà des acquisitions liées au cœur de métier, en adéquation avec ces évolutions nous devons permettre aux étudiants et aux élèves de développer leurs compétences dans les domaines suivants :

Le numérique en santé  
L'intelligence artificielle

Le raisonnement clinique  
La démarche réflexive  
Le leadership

L'interprofessionnalité  
Le partage de culture professionnelle  
La communication entre professionnels

La collaboration (réseaux, associations / structures extra hospitalières / ville hôpital / usagers, patients experts / proches aidants/médico-social)

La prévention, l'éducation à la santé, l'éducation thérapeutique (pathologies chroniques / addictions/santé mentale)

Sensibilisation aux thématiques d'actualité entre autres la douleur, la fin de vie, les violences sexistes et sexuelles, les discriminations

## S'INSCRIRE DANS L'AVANCÉE DU PROCESSUS D'UNIVERSITARISATION DES FORMATIONS PARAMÉDICALES EN COLLABORATION AVEC L'UNIVERSITÉ SORBONNE PARIS NORD

Au regard de l'intégration universitaire des formations de niveau Licence et Master, l'IFITS doit :

- Poursuivre sa collaboration avec les autres instituts de formation en soins infirmiers du groupement constitué avec l'Université Sorbonne Paris Nord pour travailler en synergie autour de thématiques communes : apprentissage par simulation, outils pédagogiques (plateforme d'enseignement numérique), interprofessionnalité, service sanitaire, santé numérique, admission directe en 2eme année de formation infirmière des reçus-collés en LAS, unités d'enseignement académique, calculs de dose...)
- Développer le partenariat avec l'École Universitaire de Recherche (EUR) de l'Université Sorbonne Paris Nord pour promouvoir la recherche en sciences infirmières
- Renforcer le partenariat relatif aux formations de niveau Master (Infirmier anesthésiste, Infirmier en pratique avancée) et de la formation continue (Diplômes Universitaires)
- Poursuivre les activités de recherche au niveau de l'unité de recherche de l'institut (URIFITS) dans le domaine de la pédagogie

## COLLABORER AVEC LE GHU PARIS PSYCHIATRIE ET NEUROSCIENCES

- Collaborer avec l'institut de formation Virginie Olivier, qui adossé au GHU Paris Psychiatrie et Neurosciences, partage naturellement depuis de nombreuses années une culture commune avec l'IFITS.
- Proposer des échanges de pratiques et des projets (pédagogie, programme Erasmus, recherche)
- Poursuivre le partenariat autour de l'attractivité, de l'enseignement clinique et des actions de formation continue au sein du GHU Paris Psychiatrie et Neurosciences

## COLLABORER AVEC LE GHT GRAND PARIS NORD EST (GPNE)

- Pilotage de la politique de stage sur le territoire du GHT-GPNE :

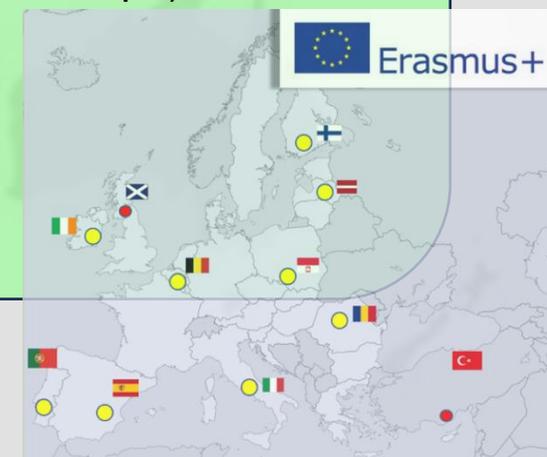


- **Maintenir le leadership de l'institut**
- *Poursuivre la structuration opérationnelle harmonisée sur le territoire en partenariat avec les instituts de formation (Théodore Simon, Robert Ballanger, Ville-Evrard, La Croix Saint Simon, Louise Couvé et les trois établissements constitutifs du GHT-GPNE et l'EPS de Ville-Evrard*
- *Améliorer la qualité de la formation clinique des étudiants et élèves*
- *Faire vivre des principes et des procédures partagés (accueil, encadrement, utilisation des ressources, parcours de stage qualifiant)*
- *Développer une politique inclusive à l'attention des étudiants et élèves accueillis en stage*
- Poursuivre les échanges de pratiques et la construction de projets communs avec l'IFSI Robert Ballanger

## RENFORCER LES PROJETS À L'INTERNATIONAL

Éligible au programme Erasmus depuis 2006, notre institut est très impliqué dans l'organisation de périodes de mobilités d'étude en Europe à l'attention des étudiants et des formateurs, dans le cadre d'accords bilatéraux signés avec les pays partenaires mentionnés sur la carte. Les mobilités internationales concernent aussi de nombreux autres pays hors Europe.

- Développer les partenariats européens et internationaux
- Augmenter les mobilités entrantes et sortantes pour les étudiants, les élèves et les personnels
- Mobiliser des subventions du programme Erasmus avec les pays tiers (hors Europe)
- Organiser des conférences internationales et des universités d'été
- Organiser des voyages d'étude dans le cadre d'unités optionnelles



## MAINTENIR L'EXPERTISE DE L'IFITS DANS LE CHAMP DE LA FORMATION CONTINUE SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE FRANÇAIS

- Répondre aux demandes de formation continue des partenaires extérieurs
- Consolider les offres de formation existantes
- Poursuivre l'offre de formations thématiques à l'attention de différentes structures de formations paramédicales et universités



## 2. RENFORCER LA DÉMARCHE D'OUVERTURE DE L'INSTITUT SUR SON ENVIRONNEMENT



CONSOLIDER LES PARTENARIATS EXISTANTS AVEC  
LES ACTEURS DE SANTÉ DU TERRITOIRE



COOPÉRER AVEC LES TUTELLES RÉGIONALES  
IMPLIQUÉES DANS LA SANTÉ ET LA FORMATION



CONCOURIR À L'ATTRACTIVITÉ DES FORMATIONS ET  
DES MÉTIERS

## CONSOLIDER LES PARTENARIATS EXISTANTS AVEC LES ACTEURS DE SANTÉ DU TERRITOIRE

- Développer des projets santé avec les municipalités environnantes, en particulier avec la ville de Neuilly-sur-Marne
- Consolider les partenariats existants avec les acteurs de santé du territoire (actions de prévention et d'éducation à la santé)
- Renforcer les liens avec les différentes structures d'accueil en stage des étudiants et élèves (formalisation de politique de stage)
- Poursuivre la collaboration avec l'Institut Régional des Travailleurs Sociaux (Participation à la formation Accompagnant Educatif et Social, Projet d'interprofessionnalité)

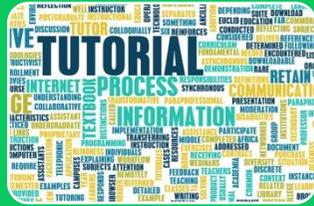
## COOPÉRER AVEC LES TUTELLES RÉGIONALES IMPLIQUÉES DANS LA SANTÉ ET LA FORMATION

- Collaborer avec l'Agence Régionale de Santé et le Conseil Régional autour de projets spécifiques en lien avec les formations dispensées au sein de l'institut
- Répondre aux sollicitations pour participer aux groupes de travail relatifs à la mise en œuvre de nouveaux dispositifs pédagogiques (réingénierie des formations, passerelles...)
- Répondre aux appels à projet relatifs à la formation des étudiants et élèves

## CONCOURIR À L'ATTRACTIVITÉ DES FORMATIONS ET DES MÉTIERS

- Construire un partenariat avec les acteurs de l'orientation et de l'enseignement secondaire (Forums métiers, ateliers d'information, journées « cours ouvert » en institut, dispositif de cordées de la réussite)
- Participer aux forums des métiers organisés par les municipalités
- Renforcer les actions et les supports de communication sur la formation et les métiers (JPO, site internet, réseaux sociaux, Podcast de témoignages d'expériences d'étudiants et élèves en formation)
- Créer des modalités de communication innovantes en partenariat avec le GHT Grand Paris Nord Est et le GHU Paris Psychiatrie et Neurosciences pour encourager la prise de poste à l'issue de la formation et promouvoir le dispositif de Contrat d'Allocations d'Etudes
- Poursuivre le développement de l'accès à la formation par la voie de l'apprentissage

### 3. PLACER L'APPRENANT AU CŒUR DU DISPOSITIF DE FORMATION



ADAPTER LES MÉTHODES PÉDAGOGIQUES



ACCOMPAGNER LES FORMATEURS ET DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS DANS L'ÉVOLUTION DE LEURS COMPÉTENCES DANS LE CHAMP DE LA FORMATION EN SANTÉ



DÉVELOPPER L'ACCOMPAGNEMENT À LA RÉUSSITE



PRÉSERVER LA QUALITÉ DE VIE ÉTUDIANTE

## ADAPTER LES MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Répondre aux évolutions des attentes des étudiants et élèves en matière d'apprentissage
- Organiser des conférence-débats thématiques, des revues de presse, des cafés débats
- Développer les nouvelles technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement
- Développer différentes méthodes d'apprentissage par simulation

## ACCOMPAGNER LES FORMATEURS ET LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS DANS L'ÉVOLUTION DE LEURS COMPÉTENCES DANS LE CHAMP DE LA FORMATION EN SANTÉ

- Décliner un plan de formation au regard des besoins
- Partager et analyser les pratiques pédagogiques entre les différentes filières de formation
- Poursuite de la formation des formateurs vers le niveau Master dans les champs des sciences de l'éducation et de la formation des adultes
- Mettre à disposition une veille documentaire permettant l'actualisation des connaissances
- Organiser des immersions en service de soins pour les formateurs pour actualiser leurs connaissances techniques et les évolutions des organisations de soins

## DÉVELOPPER L'ACCOMPAGNEMENT À LA RÉUSSITE

- Identifier et évaluer les besoins en apprentissage des étudiants et élèves (enquêtes, entretiens individuels, tests de positionnement)
- Structurer un dispositif de mentorat
- Proposer des ateliers de renforcement dans les domaines identifiés (méthodologie de travail, outils numériques, fondamentaux en français, en mathématiques, en anglais)
- Mettre en place une politique inclusive (adapter les dispositifs pédagogiques aux besoins des personnes en situation de handicap et/ou avec des besoins spécifiques)

## FAIRE DE LA QUALITÉ DE VIE ÉTUDIANTE UNE VALEUR CARDINALE

- Aménager de bonnes conditions de vie et d'apprentissage (locaux, outils pédagogiques, espaces de travail adaptés, centre documentation et multimédia moderne et riche en ressources, Espace Numérique de Travail, Plateforme collaborative de travail, espaces de détente)
- Accompagner les étudiants et élèves dans leur démarche de recherche de soutien financier
- Proposer des listes de logements en résidence étudiants
- Solliciter des subventions du CROUS pour organiser des permanences d'assistante sociale, de psychologue, de médecine préventive au sein de l'institut
- Faciliter la vie associative des étudiants et élèves
- Contribuer au bien-être des étudiants et des élèves (ateliers d'activités sportives, d'ergonomie et autres thématiques de développement personnel)

## 4. OPTIMISER LA GOUVERNANCE DE L'INSTITUT



MAINTENIR L'ÉQUILIBRE BUDGÉTAIRE DU GIP



DÉVELOPPER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



S'INSCRIRE DANS UNE DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ DES FORMATIONS



POURSUIVRE L'ENGAGEMENT DANS LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

## MAINTENIR L'ÉQUILIBRE BUDGÉTAIRE DU GIP

- Poursuivre le déploiement de la comptabilité analytique
- Analyser de façon prospective les dépenses et les sources de recettes
- Recherche de nouvelles recettes dans le champ de la formation continue
- Maintenir la visibilité de l'IFITS auprès des financeurs (certification Qualiopi)
- Maintenir la visibilité de l'IFITS auprès de différentes entreprises et des fournisseurs pour la collecte de la taxe d'apprentissage

## DÉVELOPPER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

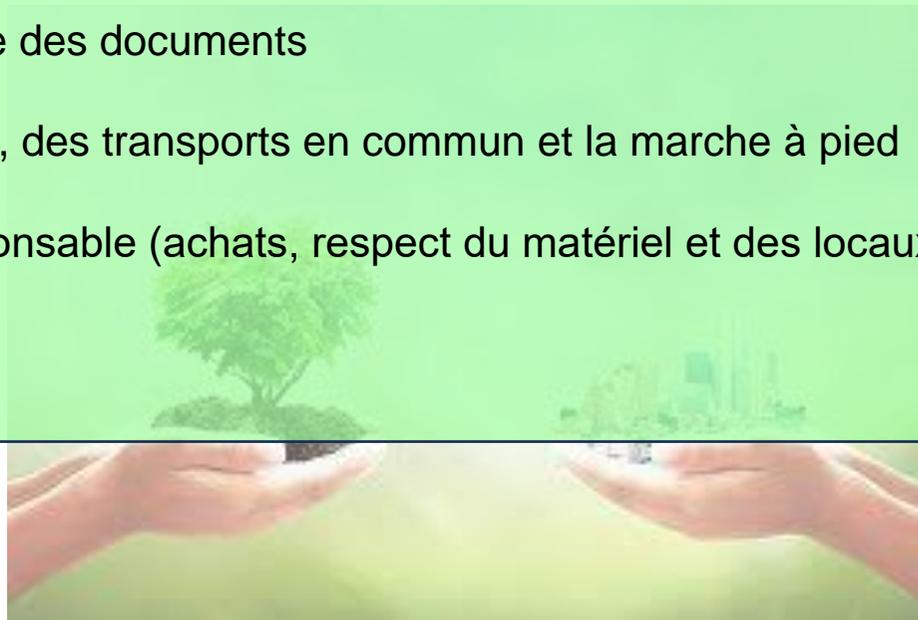
- Maintenir un environnement de travail propice au bien-être des agents et à la cohésion d'équipe
- Prévenir les risques professionnels (Suivi du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels)
- Mise en œuvre d'un Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT)

## S'INSCRIRE DANS UNE DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ DES FORMATIONS

- Réunir les conditions d'appropriation de la culture de la Qualité au niveau de l'ensemble des secteurs d'activité de l'institut (pédagogique, administratif, logistique, informatique et financier)
- Maintenir une démarche dynamique d'amélioration continue de la qualité des formations
- Mettre en œuvre une communauté de pratiques en conformité avec les attentes du référentiel qualité QUALIOP1
- Évaluer régulièrement l'atteinte des objectifs du plan d'amélioration de la qualité
- Mesurer régulièrement le niveau de satisfaction des différentes parties prenantes

## POURSUIVRE L'ENGAGEMENT DANS LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

- Instaurer une culture de développement durable au sein de l'institut
- Maintenir la politique de tri et de recyclage des déchets
- Lutter contre le gaspillage (réemploi des objets, du papier et du matériel, économie d'énergie)
- Poursuivre la dématérialisation progressive des documents
- Encourager le covoiturage, l'usage du vélo, des transports en commun et la marche à pied
- Promouvoir une politique d'économie responsable (achats, respect du matériel et des locaux)



## CONCLUSION

Ce projet d'établissement a pour finalité de formaliser la stratégie de l'IFITS pour les cinq ans à venir. Se projeter dans l'avenir autour d'objectifs communs au service de la qualité des formations et des attentes des apprenants, telle est son ambition.

Il est issu de la réflexion d'un groupe de travail <sup>6</sup>, composé de professionnels de l'IFITS, débutée en décembre 2022. Il s'inscrit dans la continuité des activités de l'institut.

Il s'est appuyé sur les résultats d'une enquête menée auprès des étudiants en soins infirmiers ainsi qu'auprès des élèves aides-soignants et auxiliaires de puériculture qui avait pour objectif de recueillir leurs besoins et attentes en termes de communication, d'information et d'accompagnement pédagogique.

Ce projet sera suivi d'une déclinaison opérationnelle pluriannuelle sous la forme d'un plan d'actions qui sera évalué chaque année.

---

<sup>6</sup> Solenn BRUNO, Cadre de santé formateur ; Christophe DEBOUT, Responsable des filières IADE, DEA, IPA et de la formation continue ; Arnaud GARNIER, Chargé de missions transversales ; Marion GREVIN SALEMBIER, Documentaliste ; Christelle HAMEL, Cadre de Santé formateur ; Geneviève KINUTHIA, Cadre de santé formateur ; Nathalie LEMOINE, Responsable filière IDE ; Laurence LEDESMA, Responsable du laboratoire de recherche et de développement professionnel ; Christine MARCHAL, Directrice ; Leïla MOKEDDEM, Responsable des filières AS et AP ; Morgane TOURNABIEN, Cadre de santé formateur.

Participation d'Anne KLEISS, élève directeur des soins, en stage de septembre à novembre 2023.

