

2018-
2022



CENTRE
DE FORMATIONS
PARAMÉDICALES



Agence Régionale de Santé
Nouvelle-Aquitaine



INSTITUT
DE FORMATION
EN SOINS INFIRMIERS



INSTITUT
DE FORMATION
D'AUXILIAIRES DE
PUÉRICULTURE



INSTITUT
DE FORMATION
D'AIDES-SOIGNANTS



Erasmus+



Projet d'instituts du Centre de Formations Paramédicales du CH de Niort



SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
I CONTEXTE	3
1-1 NATIONAL	3
1-1-1 Les problèmes de santé publique	3
1-1-2 Les axes de la loi HPST et de la loi de modernisation du système de santé	4
1-1-3 La grande conférence de santé	5
1-2 REGIONAL	7
1-2-1 Le Projet Régional de Sante	7
1-2-2 Le Schéma Régionale des Formations Sanitaires et Sociales Nouvelle Aquitaine	8
1-3 LOCAL	8
II LES AXES DU PROJET D'INSTITUTS AU CH DE NIORT	10
III LES FICHES ACTIONS DETAILLEES	16

INTRODUCTION

Le projet d'instituts du centre de formations paramédicales s'inscrit dans le projet d'établissement du CH de Niort ; notre hôpital de rattachement. Il tient compte des évolutions de notre contexte et se veut novateur afin d'être en adéquation avec les nouvelles exigences de celui-ci. Son objectif premier est la mise en œuvre de moyens nécessaires à une formation de qualité pour nos futurs professionnels devant être capables de répondre aux besoins des usagers sur notre territoire et cela à tout moment de leur parcours de santé . « *Pour ceux que nous avons pour mission de soigner, l'enjeu de ce projet d'établissement peut être synthétisé comme suit : « Votre santé, notre objectif» (Mr Faulconnier, projet d'établissement 2013-2017).*

Notre ambition est d'adapter la formation aux nouveaux enjeux du système de santé et préparer les étudiants et élèves aux défis de demain.

I CONTEXTE

1-1 NATIONAL

1-1-1 Les problèmes de santé publique

L'allongement de l'espérance de vie, le développement des maladies chroniques et la persistance des inégalités de santé sont les trois problèmes majeurs de notre société dans le domaine du sanitaire et du médico-social.

Un large débat a été lancé en 2013 et a abouti à la loi HPST votée en janvier 2009 complétée, en 2016 par la loi de modernisation de notre système de santé. Celles-ci ont pour objectifs de répondre à ces enjeux majeurs.

Renforcer la prévention et la promotion de la santé (nutrition, tabac, alcool..., développement d'éducation thérapeutique du patient

Faciliter l'accès aux soins de proximité (recentrage du système de soins autour des professionnels de santé de proximité et du médecin traitant par les parcours de soins, interventions coordonnées des divers professionnels intervenant dans la prise en charge) et lutter contre les inégalités sociales et territoriales d'accès aux soins

Innover pour consolider l'excellence de notre système de santé (développement des technologies de pointes, DMP, renforcement de la démocratie sanitaire)

Me Buzyn, Ministre de santé, dans son discours d'annonce de la stratégie nationale de santé 2018-2022, confirme ces orientations engagées par le précédent gouvernement et insiste sur l'obligation de développement de la pertinence et la qualité des soins.

1-1-2 Les axes de la loi HPST et de la loi de modernisation du système de santé¹

La loi HPST est portée par 4 principes : décloisonner et coopérer, territorialiser, simplifier et promouvoir la prévention. Les quatre titres de la loi reprennent ces principes : « modernisation des établissements de santé, accès de tous à des soins de qualité, prévention et santé publique et organisation territoriale du système de santé ». Les ARS (agences régionales de santé) sont au cœur de cette logique de décloisonnement, coopération et territorialisation afin de rapprocher le sanitaire du médico social dans une orientation de parcours de santé pour les usagers. La loi reprend la notion de territoires de santé. La vocation est de trouver un niveau géographique d'intervention au plus près des réalités locales. L'hôpital devient un maillon de la chaîne dans la prise en charge de l'utilisateur s'inscrivant dans un parcours. Il s'agit de réfléchir à un rapprochement ville- hôpital, à une coopération entre professionnels, à un développement de l'ambulatoire, à un rapprochement des établissements de santé avec les services médico-sociaux. La loi permet la création de GCS (groupement de coopération sanitaire), de communauté hospitalière de territoire (CHT) ; concept de coopération repris dans la loi de santé et rendu obligatoire par la mise en place des GHT (groupement hospitalier de territoire).

La loi de santé a pour visée la rénovation de l'hôpital. Elle a pour objectif, sans abroger les axes centraux de la loi HPST, de rééquilibrer et ajuster la gouvernance et la tarification ; piliers de la loi HPST. Il s'agit aussi de « redorer le blason » de l'hôpital et son attractivité.

Cette nouvelle loi de santé est une réforme structurelle du système de santé. L'accent est mis sur le parcours de santé afin de coordonner l'ensemble des actes et interventions dont a besoin un usager.

Les groupements hospitaliers de territoire sont imposés par la loi pour contraindre les coopérations institutionnelles et professionnelles au service du parcours de santé de l'utilisateur sur un territoire défini. Ils sont une réponse à un environnement contraint (démographie médicale et inégalité d'accès aux soins). L'efficience en est le maître mot et la formation n'en est pas exclue. Il doit permettre une véritable analyse des besoins afin de déterminer les manques et les redondances en termes de prises en charge des usagers. Le projet médical partagé « a vocation à définir et structurer toutes les filières inter-hospitalières de prise en charge de patients, au sein d'un même GHT »². Dans le respect des besoins en santé diagnostiqués sur un territoire, le GHT doit permettre aux usagers une prise en soins de qualité. Pour ce faire, la spécificité de chaque établissement adhérent au GHT doit être respectée. Ainsi, des contraintes s'y associent : un système d'informatisation convergent, « une mutualisation des achats mais aussi une politique de formation unifiée impliquant des pratiques et des protocoles harmonisés, des formations communes pour les équipes médicales et soignantes ».³

Me Buzin a lancé sa stratégie nationale de santé 2018-2022. Celle-ci relance les principes fondamentaux de l'OMS en considérant que la santé est un objectif central devant s'inscrire dans l'ensemble des politiques publiques. Ces orientations doivent répondre et relever les défis que sont :

- ➔ « les risques sanitaires liés à l'augmentation prévisible de l'exposition aux polluants et aux toxiques
- ➔ Les risques d'exposition de la population aux risques infectieux

¹ Loi n°2016 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé

² Rapport intermédiaire – mission GHT.

³ Mission Groupements hospitaliers de territoire- rapport intermédiaire- Résumé par Florence Martel. FHF juin 2015.

- ➔ Les maladies chroniques et leurs conséquences
- ➔ L'adaptation du système de santé aux enjeux démographiques, épidémiologiques et sociaux. »

L'inégalité d'accès aux soins, reste une problématique prioritaire, qu'il faut continuer à combattre. Une vision interministérielle est nécessaire. La démocratie en santé est à mettre au centre des débats et des décisions s'appuyant sur des données probantes ; fruit de la recherche. Une logique de parcours de santé individualisé pour tout usage est à structurer sur chaque territoire. La France doit aussi s'inscrire dans une approche de soins primaires.

Il est clairement nommé que " la formation initiale doit s'adapter et que les compétences doivent progresser »⁴

Dans ce contexte mouvant, la formation des professionnels de santé est donc à revisiter.

1-1-3 La grande conférence de santé

Dans ce contexte, Mr Valls , premier ministre a lancé les travaux de la grande conférence de santé en mai 2015 dans une lettre de mission adressée à Mr COLLET Lionel, conseiller d'Etat. Une réflexion a été menée sur les complémentarités à apporter au sein et entre les professions ; la formation étant au cœur de ce débat.

Le 11 février 2016, Mr Valls a annoncé sa feuille de route orientant les actions à mener dans un délai de 3 ans. Diverses mesures nommées concernent directement nos formations :

« Innover pour mieux former les professionnels de santé » c'est à dire favoriser la mobilité, la transversalité pour favoriser la coopération entre les professionnels santé ainsi que la territorialité par une analyse des besoins en formation.

➔ Mieux accompagner l'accès aux études de santé :

Mesure 2 : augmenter et diversifier les offres de formation accessibles au terme de la PACES (aide à la réorientation par les passerelles vers d'autres formations en santé et sciences de la vie)

Mesure 3 : poursuivre et renforcer les expérimentations de la première année commune aux études de santé (autorisées par la loi de l'enseignement supérieur et de la recherche de mai 2013.)

Mesure 4 : favoriser les passerelles entre les études paramédicales et médicales (accès aux formations médicales des professionnels paramédicaux)

Mesure 5 : renforcer les prestations sociales des étudiants des formations paramédicales (alignement des droits des étudiants paramédicaux sur ceux des étudiants universitaires)

Mesure 6 : étudier des conditions de déploiement d'une offre publique de formation pour toutes les professions de santé (meilleure accessibilité financières des formations paramédicales)

⁴ Site officiel du Ministère des solidarités et de la santé . Publié le 20/12/17.

➔ **Mieux préparer les étudiants à l'exercice professionnel**

Mesure 9 : développer et mieux organiser les interactions entre les étudiants des différentes formations de santé (développement d'une culture de l'inter professionnalité et du travail en équipe)

Mesure 10 : généraliser les outils numériques dans les formations en santé (soutien des initiatives d'élaboration d'outils pédagogiques numériques : plateforme, simulation)

Mesure 11 : développer l'accès des étudiants en santé aux formations à la recherche (acquisitions d'une double compétence soignante – chercheur)

➔ **Mieux encadrer les étudiants tout au long de leur formation**

Mesure 13 : confier- à moyen terme- aux universités l'encadrement pédagogique des formations paramédicales.(faire des formations paramédicales des formations universitaires à part entière).

Mesure 14 : étendre la logique d'évaluation de l'enseignement supérieur aux écoles et instituts de formation paramédicaux.(engagement dans une certification selon un cahier des charges rédigé par le HCERES)

Mesure 15 : concourir à l'émergence d'un corps d'enseignants chercheurs pour les formations paramédicales. (Favoriser l'accès au doctorat pour les étudiants paramédicaux)

Innover pour un meilleur exercice professionnel tout au long de la carrière : articuler les aspirations individuelles et les attentes sociales des parcours professionnels en assurant une qualité de formation adaptée aux besoins des nouvelles technologies, organisations mais aussi d'actualisation des compétences des soignants.

➔ **Favoriser les perspectives d'évolution de carrière**

Mesure 20 : développer les pratiques avancées

Mesure 21: mettre en place la re certification des professionnels de santé

Mesure 22 : décroïsonner les modes d'exercice entre la ville et l'hôpital et diversifier les parcours professionnels (favoriser les doubles exercices hôpital/ville) »

Après la publication du rapport IGAS-IGAENR intitulé « Pour une meilleure intégration des formations paramédicales à l'université : mise en œuvre des mesures de la Grande conférence de santé... » (J.Debeaupuis et A.Essid (IGAS) – P.Allal, S.Elshoud, F.Thomas (IGAENR)), une mission a été confiée à Mr Le Boulter par les Ministres de la santé et de l'enseignement supérieur, la recherche et de l'innovation, pour une mise en œuvre opérationnelle dès la rentrée 2018.

L'ensemble de ces mesures stratégiques donnent le cap à suivre pour les perspectives à envisager. Ce projet d'instituts s'inscrit dans ces diverses orientations afin de se préparer à ces changements cruciaux.

1-2 REGIONAL

1-2-1 Le Projet Régional de Sante

La santé est une priorité pour l'ensemble de la population. Le projet régional de santé, outil de pilotage de la politique de santé, décline les orientations choisies par la région pour répondre aux injonctions nationales.

*« Le PRS reflète ainsi une vision moderne de la santé et de l'autonomie, plus proche de la réalité et de sa complexité, de la recherche d'un état de complet bien-être physique, mental et social, une vision dans laquelle la prévention occupe une place déterminante ».*⁵

Cette lutte pour la santé pour tous est une valeur défendue par la région. Garantir ainsi une égalité de prise en charge quel que soit son niveau social, d'handicap ou son lieu de vie est une priorité.

*« C'est sur ce socle des valeurs fondamentales au cœur de notre pacte que se fonde la démarche du Projet Régional de Santé »*⁶. *« Le « prendre soin » en même temps que « soigner » recèle des gisements d'amélioration de la santé non négligeables. »*⁷

Les futurs professionnels doivent eux aussi s'inscrire dans cette approche humanisée et d'accompagnement dans la prise en charge des usagers. Les formations proposées au CFP doivent le garantir.

Trois finalités sont clairement inscrites au PRS :

- ➔ Améliorer l'espérance de vie en bonne santé
- ➔ Développer un système de santé de qualité, accessible et efficient
- ➔ Promouvoir l'égalité devant la santé

Une étude diagnostique sur le territoire Poitou Charentes a permis de préciser les priorités.

L'objectif cible est ainsi de *« de permettre à toute personne de la région Poitou-Charentes d'accéder à une offre de premier recours en santé (prévention, médical, médico-social, pharmaceutique, paramédical et odontologique), quelle que soit sa situation géographique sur le territoire. »*⁸

Les choix stratégiques posés dans le PRS sont à prendre en compte dans nos orientations de formations inscrites au projet pédagogique. Ils orientent les axes de professionnalisation à développer.

Il est essentiel d'accompagner les étudiants et élèves vers une compréhension fine de notre système de santé et de ses évolutions indispensables.

Les thématiques comme la promotion pour la santé, l'aide aux aidants, le respect des droits des usagers, la santé sexuelle et affective, le handicap, le vieillissement, les risques sanitaires, l'amélioration de la qualité, les maladies chroniques, le cancer, la santé mentale, la mortalité prématurée...sont autant de problématiques à explorer pour faire des professionnels de demain des acteurs de l'évolution de votre système de prise en charge des usagers sur le territoire Poitou Charente.

⁵ www.ars.poitou-charentes.sante.fr ARS Poitou Charente, « plan stratégique régional de santé 2014 », p 3.

⁶ lbis, p 4

⁷ lbis, p 4

⁸ www.ars.poitou-charentes.sante.fr ARS Poitou Charente, « plan stratégique régional de santé 2014 », p 6

1-2-2 Le Schéma Régionale des Formations Sanitaires et Sociales Nouvelle Aquitaine

Dans le respect des orientations du PRS, le schéma des formations sanitaires et sociales (2017-2022), précise que nos centres de formations sur l'ensemble de la Nouvelle Aquitaine doivent répondre à « ces 2 enjeux :

- l'innovation pédagogique : rôle des Universités, réponses aux nouveaux métiers attendus de secteurs en forte évolution (e-santé, génomique, silver économie, grande précarité...), diversification des voies d'accès aux métiers, sécurisation des parcours...
- la transformation numérique, aujourd'hui facteur indispensable de performance comme d'équité : partage de contenus, formations collaboratives, simulation, jeux sérieux... »

(Propos de Françoise Jeanson, Conseillère régionale, déléguée à la santé et à la silver économie).

Il s'agit de faire évoluer les métiers, le niveau de qualification de tous les actifs de la santé et donc notre appareil de formation.

La Nouvelle Aquitaine est région expérimentale pour l'universitarisation des formations paramédicales. Le CFP se veut acteur incontournable de ce dispositif.

Quelques chiffres ⁹ nous permettent de visualiser les besoins en professionnels sous cinq ans, sachant que l'exercice reste incertain ; les données pouvant évoluer selon certains événements sociaux imprévisibles (loi sur les retraites, choix politiques...).

49000 professionnels de la santé sont recensés sur l'ancienne région. 78% sont des femmes. La part des plus de 50 ans représente 28%. La question du renouvellement des effectifs est donc essentielle. Les métiers les plus impactés pour ces départs en retraite sont les aides soignantes, les aides à domicile mais le métier infirmier reste un métier sous tension ; l'objectif de l'ancienne région était d'atteindre 800 places d'infirmiers. Les besoins en auxiliaire de puériculture restent significatifs et le développement de filière de la petite enfance est à penser. Deux autres métiers font défaut : les ergothérapeutes et surtout les kinésithérapeutes.

1-3 LOCAL

Le CFP est rattaché au CH de Niort et s'inscrire ainsi directement dans les axes choisis nommés au projet d'établissement ; fil conducteur de l'ensemble des projets : médico soignant, qualité et gestion des risques, social, système d'information, gestion mais aussi formation initiale et continue.

Cinq orientations stratégiques sont déclinées :

- Orientation 1 : Consolider l'établissement dans sa mission de recours et s'assurer de l'accès effectif de tous les habitants du territoire à ses activités de référence (parcours...).
- Orientation 2 : Développer l'efficacité, la qualité, la sécurité et la pertinence de l'offre de l'établissement au regard des besoins

⁹ Insee Aquitaines-Limousin-Poitou-Charentes N°28

- Orientation 3 : Développer les pratiques de coopération avec les autres acteurs, notamment en les structurant dans une gouvernance territoriale adaptée (GHT).
- Orientation 4 : Mieux appréhender les besoins de santé et mieux y répondre au travers d'un projet santé de territoire comprenant un volet curatif et un volet préventif.
- Orientation 5 : Mieux communiquer, mieux valoriser, mieux associer en interne et en externe.

Le CH de Niort est constitué en GHT qui regroupe les structures hospitalières des Deux Sèvres : GHT des Deux-Sèvres réunissant quatre établissements: CH de Niort, groupe hospitalier et médico-social du Haut Val de Sèvre et Mellois (Melle - Saint Maixent l'école), CH Nord Deux Sèvres (Bressuire - Parthenay -Thouars) et CH de Mauléon.

Le CH de Niort est établissement support du GHT.

Le bassin de population du GHT avoisine les 370.000 habitants.

Il y a ,sur ce territoire, 2 instituts de formation sanitaire : à Thouars (IFSI , IFAS) et à Niort (IFSI, IFAS, IFAP). Une mutualisation est envisagée comme inscrit dans la convention du GHT ; obligation de la loi.

II LES AXES DU PROJET D'INSTITUTS AU CH DE NIORT

VOLET 1 : Développer les mutualisations entre les 2 Instituts du GHT (cf projet de mutualisation)

Orientations 3

AXES	ACTIONS
axe1 : promouvoir l'utilité des 2 Instituts sur le territoire des Deux Sèvres tout en s'inscrivant dans la loi de modernisation du système de santé.	action 1 : effectuer une étude de besoins en formations sur l'ensemble du territoire des 2 Sèvres (Nord/Sud) en écho avec l'employabilité action 2 : adapter les formations aux besoins en professionnels du territoire pour répondre aux besoins des usagers sur le territoire
axe 2 : élaborer un projet de mutualisation	action 1 : mise en place d'un COPIL action 2 : organisation de réunions de travail du COPIL (entre les instituts de Thouars et Niort) pour l'élaboration du projet de mutualisation en détaillant les actions à mener action 3 : mise en place de groupe de travail pour la mise en place des mutualisations choisies

VOLET 2 : répondre aux besoins en formations de nouveaux professionnels en fonction de l'employabilité (cf projet managérial)

Orientation 3 et 4

AXES	ACTIONS
axe 1 : promouvoir l'utilité des formations AS-AP sur le territoire pour les maintenir au sein du CFP	action 1 : effectuer une étude de besoins sur le territoire action 2 : diffuser les résultats de cette étude auprès des financeurs action 3 : réajuster les projets pédagogiques des formations AS et AP après sortie des textes sur leurs réingénieries
axe 2 : ouvrir des formations nouvelles pour répondre aux besoins de métiers nouveaux sur le territoire	action 1 : argumenter l'utilité de certaines formations sur le territoire auprès des décideurs action 2 : monter de nouveaux agréments si certaines formations nouvelles sont retenues action 3 : ouvrir les formations nouvelles retenues

VOLET 3 : Inscrire le CFP comme instituts incontournable au sein du GCS Nouvelle Aquitaine (région inscrite comme région expérimentale pour l'universitarisation des formations paramédicales)

Orientation 3

AXES	ACTIONS
axe 1 : s'inscrire dans les orientations du SRFSS de la Nouvelle Aquitaine	<p>action 1 : s'inscrire dans les groupes de travail proposés par la région</p> <p>action 2 : développer la simulation en santé / le numérique ; axes forts inscrits au SRFSS mais aussi au SRESRI</p> <p>action 3 : penser des mutualisations entre le sanitaire et le médico-social</p>
axe 2 : développer les axes inscrits à la convention tripartite du GCS mis en place en 2018 (université – région - CH de rattachement) et inscrire le CFP dans cette logique d'universitarisation	<p>action 1 : s'inscrire dans les groupes de travail proposés par l'université mais aussi au national</p> <p>action 2 : être centre expérimental pour de nouvelles méthodes pédagogiques comme les seriousgame ou autres dispositifs</p> <p>action 3 : S'inscrire dans les logiques d'universitarisation de la formation IDE (nouvelle gouvernance, sélection nouvelle à venir, diplomation...)</p> <p>action 4 : adapter les projets pédagogiques</p> <p>action 5 : poursuivre le développement de la mobilité étudiante et formateur (projet Erasmus plus)</p> <p>action 6 : Développer la recherche</p>

VOLET 4 : Développer l'innovation en formation initiale et continue (cf projets pédagogiques et projet formation continue)

Orientation 2

AXES	ACTIONS
axe 1 : développer la simulation en santé et le numérique en formation	<p>action 1 : accompagner les étudiants dans la construction de compétences nouvelles associées à la montée en puissance du numérique dans les pratiques de soins</p> <p>action 2 : faire évoluer les méthodes pédagogiques au regard du mode d'apprentissage des générations nouvelles</p> <p>action 3 : favoriser une meilleure intégration des apprentissages chez les étudiants et élèves par ces nouveaux modes d'apprentissage</p> <p>action 4 : développer la simulation en santé en formation initiale et formation continue</p> <p>action 5 : développer un plan de formations continues simulation en santé, reconnues DPC, ouvert aux professionnels hospitaliers mais aussi aux professionnels libéraux</p>
axe 2 : développer la recherche dans ces domaines de l'innovation	<p>action 1 : publier des articles</p> <p>action 2 : s'inscrire dans des travaux de recherche</p> <p>action 3 : favoriser la formation de master2 et doctorat pour les membres de l'équipe intéressés</p>
axe3 : développer les équipements	<p>action 1 : répondre à des appels à projets</p> <p>action 2 : monter des projets de mécénat ou demande FIR</p> <p>action 3 : assurer une maintenance efficace</p>

VOLET 5 : Inscrire le CFP dans la démarche continue de la qualité jusqu'à la certification (cf projet qualité)

Orientation 2

AXES	ACTIONS
axe 1 : assurer une formation de qualité de l'ensemble des futurs professionnels mis sur le marché du travail	action 1 : adapter nos formations aux besoins de prise en charge des usagers action 2 : adapter nos formations aux évolutions des pratiques de soins action 3 : diplômer des professionnels capables de s'adapter aux contextes d'exercice
axe 2 : certifier le CFP	action 1 : former l'ensemble de l'équipe à la démarche qualité pour une acculturation à la démarche qualité en formation action 2 : finaliser la gestion documentaire action 3 : mettre en place un COPIL qualité action 4 : élaborer le manuel qualité en vue de l'auto évaluation action 5 : élaborer la cartographie des procédures et cartographie des risques action 6 : mettre en place des groupes de travail sur l'ensemble des procédures choisies afin d'impliquer l'ensemble de l'équipe du CFP action 7 : certifier le CFP
axe 3 : labelliser les laboratoires de simulation en santé	action 1 : former l'intégralité de l'équipe pédagogique action 2 : mettre en place l'ensemble des dispositifs obligatoires pour une labellisation comme stipulé par l'HAS action 3 : obtenir la labellisation des laboratoires

VOLET 6 : Développer le partenariat CFP/ terrains de stages et tout particulièrement le CH de Niort ; établissement de rattachement (cf projet alternance inscrit au projet pédagogique)

Orientation 2 et 3

AXES	ACTIONS
<p>axe 1 : Elaborer une politique conjointe de stages au CH de Niort entre les partenaires des services de soins du CH et les instituts du CFP.</p>	<p>action 1 : poursuivre le travail engagé par le groupe alternance action 2 : favoriser la reconnaissance des compétences de chacun dans le dispositif de formation par alternance action 3 : Elaborer en co-construction des outils communs d'accueil et d'encadrement des étudiants et élèves, en stage pour le CH de Niort action 4 : consolider le développement des savoirs pour l'enseignement du raisonnement clinique action 5 : consolider le développement des savoirs pour le développement de l'analyse de pratique action 6 : poursuivre la formation des tuteurs</p>
<p>axe 2 : développer un partenariat avec le CESU 79</p>	<p>action 1 : mise en place d'un groupe de travail entre CESU 79 et CFP action 2: développer la formation des IDE, AS et AP aux situations d'urgence en pluri professionnalité action 3 : développer la formation des médecins et étudiants en médecine par la simulation en santé action 4 : organiser une planification adaptée pour la formation de tous sous la responsabilité du CFP</p>

VOLET 7 : Développer la GPMC (cf projet managérial)

Orientation 2

AXES	ACTIONS
axe 1 : accompagner l'équipe dans le développement de leurs compétences et de leur qualification afin de s'adapter à l'universitarisation des formations	action 1 : identifier l'évolution du métier de cadre de santé formateur action 2 : accompagner les cadres de santé formateurs dans le développement de compétences nouvelles associées aux innovations en techniques de formations (simulation en santé, e learning, pédagogie inversée...) action 3 : accompagner les professionnels pour qu'ils s'inscrivent dans une logique universitaire action 4 : accompagner les cadres de santé formateurs dans le développement de compétences nouvelles par la formation action 5 : favoriser la formation de master2 et doctorat pour les membres de l'équipe
axe 2 : accompagner l'équipe dans le développement de leurs compétences et de leur qualification afin de s'adapter à l'évolution des métiers	action 1 : favoriser la formation continue de l'ensemble des formateurs et équipes administratives/ logistiques action 2 : accompagner la mise en place des nouveaux programmes de formations AS et AP à venir

VOLET 8 : Développer un projet managérial inscrivant la qualité de vie au travail (cf projet managérial et projet de communication)

Orientation 2 et 5

AXES	ACTIONS
axe 1 : poursuivre la professionnalisation de l'équipe pédagogique et administratives	action 1 : poursuivre les réunions hebdomadaires et mensuelles (secrétariats, instituts, coordination des promotions, CFP) action 2 : poursuivre la coordination des projets et l'accompagnement des COPIL mis en place action 3 : mise en place de groupes d'analyses de pratiques action 4 : poursuite de réunions thématiques action 5 : poursuite de la semaine pédagogique annuelle
axe 2 : élaborer le projet de communication	action 1 : développer la communication numérique action 2 : améliorer la communication montante et descendante action 3 : poursuivre le travail sur la signalétique action 4 : alimenter le site internet action 5 : poursuivre les interventions extérieures (congrès, salons...)
axe3 : poursuivre l'aménagement de l'espace de travail	action 1 : poursuivre les travaux engagés action 2 : améliorer les équipements principalement numériques

VOLET 9 : Développer la démocratie étudiante et la vie étudiante (cf projet pédagogique et projet qualité)

Orientation 2

AXES	ACTIONS
axe 1 : associer les étudiants aux décisions institutionnelles (nouvelle gouvernance à venir)	action 1 : poursuite de l'inscription des étudiants dans les instances (respect des textes législatives et nouvelle gouvernance à venir) action 2 : dynamiser le comité de vie étudiante action 3 : favoriser le développement de l'association étudiante
axe 2 : associer les étudiants à l'évolution des maquettes de formation	action 1 : mise en place de bilans objectifs (indicateurs fiables et mesurables) action 2 : poursuite des bilans de satisfaction action 3 : ouvrir une place étudiante au COPIL qualité
axe3 : améliorer la qualité de vie étudiante	action 1 : prévenir la maltraitance des apprenants action 2 : poursuivre l'accompagnement les apprenants en situations difficiles action 3 : restaurer les logements étudiants (hébergement) action 4 : développer les droits CROUS

III LES FICHES ACTIONS DETAILLEES

VOLET 1	Développer les mutualisations entre les 2 instituts du GHT (cf projets de mutualisation, projets pédagogiques des formations initiales et continues)	
Axe 1	⇒	Promouvoir l'utilité des 2 instituts sur le territoire des Deux Sèvres tout en s'inscrivant dans la loi de modernisation du système de santé
Axe 2	⇒	Elaborer un projet de mutualisation
Finalité (s)	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Effectuer une étude de besoins en formation sur l'ensemble du territoire des Deux Sèvres (nord/sud) en écho avec l'employabilité. ✚ Adapter les formations aux besoins en professionnels pour répondre à la santé des usagers sur le territoire. 	
Pilote	Directeurs des soins des Instituts du CH de Niort et du CHNDS	
Besoins et attentes	Bénéficiaires : Les usagers, les étudiants, les institutions Tutelles, partenaires : La région, l'ARS Le GHT Les hôpitaux supports des instituts	
Points sensibles à surveiller	<ul style="list-style-type: none"> • Résistance aux changements des équipes en lien avec la peur d'une fusion des 2 instituts à long terme • Utilisation des actions menées pour envisager la fusion ou la suppression d'un des instituts. • Implication équilibrée de l'ensemble des membres des équipes des 2 instituts 	
Indicateurs et délais		
Un COPIL est mise en place		2018
Le COPIL se réunit 4 fois par an minimum		2018
Le projet de mutualisation est écrit par le COPIL		2018
Le projet de mutualisation est validé par les instances des 2 instituts		2018
Le projet de mutualisation est présenté à tous		2018
Le projet de mutualisation est accepté de tous		2018
Les groupes de travail pour la mise en place de mutualisations sont organisés		2018
Les groupes de travail se réunissent régulièrement		2018
La participation aux groupes de travail est assidue		2018
Les premières mutualisations sont effectives		2019
L'ensemble des mutualisations sont mise en place		2022
Interactions, documents, supports		
Guide de coordination de la formation dans les GHT Schéma Régional de développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation Projet régional de santé PRS Nouvelle Aquitaine Présentation du PRAPS Nouvelle Aquitaine du 20/11/18		

Feuille de route santé et du schéma des formations sanitaires et sociales de la Région Nouvelle Aquitaine
Feuille de route santé de la Nouvelle Aquitaine 2018-2021
Etat de lieux santé environnement Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes 2016
Les chiffres clés des métiers sanitaires et sociaux de la Nouvelle Aquitaine
Orientation, formation, emploi, le plan d'action de la Région Nouvelle Aquitaine Juin 2017
Offres et demandes d'emploi Pôle emploi Observatoire Régional Emploi Formation OREF
Paramédical-Travail social- soins personnels Effectifs d'élèves, d'apprentis et d'étudiants
OREF 2015-2016
Insee analyses Poitou-Charentes juillet 2015
Insee analyses Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes février 2016
Direct Nouvelle Aquitaine- La conjoncture dans les Deux-Sèvres 2^{ème} trimestre 2017
Direct Nouvelle Aquitaine-Approche économique des 33 zones d'emploi
Les chiffres clés 2015 direction des finances Conseil départemental Deux-Sèvres
INSEE comparateur de territoire Département des Deux-Sèvres du 12/10/2017
PRITH Tableau de Bord en Deux Sèvres 1^{er} trimestre 2016
EPCI Nouvelle Aquitaine Territoires d'action pour une santé durable Juin 2017 Thouarsais
EPCI Nouvelle Aquitaine Territoires d'action pour une santé durable Juin 2017 Airvaudais
EPCI Nouvelle Aquitaine Territoires d'action pour une santé durable Juin 2017 Bocage
Bressuirais
EPCI Nouvelle Aquitaine Territoires d'action pour une santé durable Juin 2017 Parthenay-
Gâtine
EPCI Nouvelle Aquitaine Territoires d'action pour une santé durable Juin 2017 Val de Gâtine
EPCI Nouvelle Aquitaine Territoires d'action pour une santé durable Juin 2017 Haut val de
Sèvres
EPCI Nouvelle Aquitaine Territoires d'action pour une santé durable Juin 2017 Cellois, cœur
etc
EPCI Nouvelle Aquitaine Territoires d'action pour une santé durable Juin 2017 Niortais
Bassin d'emploi de Thouars septembre 2016
Compte rendu interne IFSI de Thouars /IFSI de Niort de la Synthèse GHT du 9 janvier 2018
Rapport de la Dress L'Etat de santé de la population française Rapport 2017
La santé et ses déterminants 2012 Québec

VOLET 2	Répondre aux besoins en formations de nouveaux professionnels en fonction de l'employabilité (cf projet managérial)	
Axe 1	⇒	Promouvoir l'utilité des formations AS-AP sur le territoire pour les maintenir au sein du CFP
Axe 2	⇒	Ouvrir des formations nouvelles pour répondre aux besoins de métiers nouveaux sur le territoire
Finalité (s)	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Effectuer une étude de besoins en formations sur l'ensemble du territoire des Deux Sèvres (nord/sud) en écho avec l'employabilité et les nouveaux métiers émergents. ✚ Adapter les formations aux besoins en professionnels pour répondre à la santé des usagers sur le territoire. 	
Pilote	Directeur des soins coordonnateur général des Instituts du CH de Niort	
Besoins et attentes	Bénéficiaires : Les usagers du territoire, les étudiants, les institutions Tutelles, partenaires : La région, l'ARS, l'université Le GHT, le GCS Les hôpitaux supports des instituts Les autres centres de formations	
Points sensibles à surveiller	<ul style="list-style-type: none"> • L'adhésion des équipes aux changements pour faire face aux besoins de formation résultant de l'émergence de nouveaux métiers • La multiplication et la simultanéité des exigences de réponses aux besoins de formation • Les économies d'échelle potentiellement décidées par la région pouvant aboutir à des fermetures ou des redéploiements de l'offre en Instituts de formations du Territoire. 	
Indicateurs et délais		
L'étude de besoins sur le territoire prouve l'utilité des formations AS-AP		2019
Le résultat de cette étude est diffusé auprès de nos financeurs		2019
Les projets pédagogiques sont actualisés en tenant compte des textes de réingénieries des formations AS-AP		2018-2019
L'étude de besoin de nouveaux métiers émergents objective l'utilité de nouvelles formations auprès de nos financeurs		2019
L'obtention de nouveaux agréments pour l'ouverture de nouvelles formations préparant aux métiers émergents est effective		2019-2022
Les nouvelles formations retenues sont ouvertes au sein du CFP		2018-2022
Interactions, documents, supports		
La stratégie de transformation du système de santé développée par M. Edouard Philippe dans son allocution du 13/02/2018 Les interactions du champ santé avec les besoins de nouveaux métiers émergents du champ de l'autonomie et du secteur du domicile Les interactions du champ santé avec les besoins de nouveaux métiers émergents des besoins de coordination ville / hôpital, du développement de la silver-économie et du numérique (téléconsultations etc) L'ensemble des documents du volet 1		

VOLET 3	Inscrire le CFP comme instituts incontournable au sein du GCS Nouvelle Aquitaine (région inscrite comme région expérimentale pour l'universitarisation des formations paramédicales)	
Axe 1 ⇔	s'inscrire dans les orientations du SRFSS de la Nouvelle Aquitaine	
Axe 2 ⇔	développer les axes inscrits à la convention tripartite du GCS (université – région - CH de rattachement) et inscrire le CFP dans cette logique d'universitarisation	
Finalité (s)	✚ Dans un contexte mouvant, le centre de formations paramédicales doit être reconnu en Nouvelle Aquitaine comme un centre d'excellence ; expérimental et novateur s'inscrivant dans l'expérimentation de l'universitarisation des formations paramédicales.	
Pilote	Directeur des soins coordonnateur général des Instituts du CH	
Besoins et attentes	Bénéficiaires : Les usagers, les étudiants, les institutions Tutelles, partenaires : La région, l'ARS Les universités de la Nouvelle Aquitaine Le GCS Le GHT Les hôpitaux supports des instituts L'ensemble de l'équipe du CFP	
Points sensibles à surveiller	<ul style="list-style-type: none"> • Résistance aux changements des équipes pour le développement de certains projets novateurs • Montée en puissance de la charge de travail de l'équipe du CFP • Récupération de nos savoirs faire et compétences 	
Indicateurs et délais		
Le CFP est inscrit dans tous les groupes de travail proposés par la région et l'université afin de favoriser le travail de partenariat		2018/2022
Le CFP développe les projets nécessaires pour répondre aux orientations du SRFSS : la simulation en santé le numérique la mobilité des étudiants et formateurs la recherche		2018/2022
La démarche qualité est au cœur des organisations du CFP du CH de Niort ; levier managérial la démarche est engagée la démarche est continue la démarche est utilisée par tous le CFP est certifié		2018/2022 2018 2018/2022 2018 2020
Un rapprochement entre le sanitaire et médico-sociale est engagé (formations communes, projets communs comme des démarches de santé publique...)		2018/2020
Le CFP s'inscrit dans l'expérimentation de l'universitarisation des formations infirmières. ➤ participation aux groupes de travail proposés par l'université ➤ développement de nouvelles méthodes pédagogiques comme les serious game ou autres dispositifs ➤ inscription dans les logiques d'universitarisation de la formation IDE : nouvelle gouvernance, sélection nouvelle à venir, diplomation... ➤ poursuite du développement de la mobilité étudiante et formateur (projet Erasmus plus)		2018/2022

<ul style="list-style-type: none"> ➤ adaptation des projets pédagogiques ➤ développement du numérique ➤ développement de la recherche 	
Une politique de développement des compétences des formateurs est mise en place la moitié de l'équipe de formateurs possède un diplôme universitaire	<i>2018/2022</i>
La moitié de l'équipe de formateurs possède un diplôme universitaire	<i>2022</i>
Interactions, documents, supports	
<p>Schéma Régional de développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation pour la Nouvelle Aquitaine Projet régional de santé PRS Nouvel Aquitaine Feuille de route santé et du schéma des formations sanitaires et sociales de la Région Nouvelle Aquitaine Feuille de route santé de la Nouvelle Aquitaine 2018-2021 Feuille de route de Mr Valls Orientations prise par la mission Le Bouler pour l'intégration des formations paramédicales à l'université</p>	

VOLET 4	Développer l'innovation en formation initiale et continue (cf projets pédagogiques formations initiales et continues)	
Axe 1 ➤➤➤	Développer la simulation en santé et le numérique en formation	
Axe 2 ➤➤➤	Développer la recherche dans ces domaines de l'innovation	
Axe 3 ➤➤➤	Développer les équipements	
Finalité (s)	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Faire du numérique et de la simulation en santé des leviers à la réussite des élèves/étudiants et à l'élévation du niveau de connaissances et de qualification en formation initiale et continue. ✚ Construire des curriculums de formation multimodaux 	
Pilote	Directeur des Soins coordonnateur général des Instituts du CFP de Niort	
Besoins et attentes	Bénéficiaires : Les étudiants/élèves, professionnels, les institutions Tutelles, partenaires : La Région, l'ARS, L'Université Le GHT- GCS Les hôpitaux supports des Instituts	
Points sensibles à surveiller	<ul style="list-style-type: none"> • Le niveau d'équipement des Instituts • La résistance à de nouvelles méthodes pédagogiques et aux nouvelles libertés d'organisation de l'apprenant • L'adaptation des compétences des équipes pédagogiques • L'inadaptation des modalités de financement de la formation. 	
Indicateurs et délais		
Les projets associés aux innovations sont écrits, diffusés et compris de tous		2018
Chaque COPIL se réunit 6 fois par an		2018- 2022
Les projets de développement de l'innovation sont amendés par le COPIL et validés par la Direction du CFP		2018
Les projets de développement de l'innovation sont validés par les instances		2018
Le projet d'équipement est construit et mis en œuvre		2018-2019
L'équipe est formée à ces innovations		2018-2022
Un COPIL technique est mis en place		2018
Le COPIL technique se réunit 6 fois par an		2018
La participation aux groupes de travail est assidue		2018
Les curriculums de formation sont multimodaux combinant présentiel et modalités digitales		2019-2020
Des recherches sont menées (3 minimum)		2018-2022

Interactions, documents, supports

Schéma Régional de développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation

Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

Feuille de route santé et du schéma des formations sanitaires et sociales de la Région Nouvelle Aquitaine

Baromètre du numérique 2017

La transformation digitale de la formation professionnelle continue, rapport N.AMAR A.

BURSTIN

<http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2016-055R.pdf>

Guide de bonnes pratiques en matière de simulation en santé

[https://www.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2013-](https://www.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2013-01/guide_bonnes_pratiques_simulation_sante_guide.pdf)

[01/guide_bonnes_pratiques_simulation_sante_guide.pdf](https://www.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2013-01/guide_bonnes_pratiques_simulation_sante_guide.pdf)

Développement professionnel continu Simulation en santé Fiche technique méthode

[https://www.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2015-](https://www.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2015-07/simulation_en_sante_fiche_technique_methode_de_dpc.pdf)


[07/simulation_en_sante_fiche_technique_methode_de_dpc.pdf](https://www.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2015-07/simulation_en_sante_fiche_technique_methode_de_dpc.pdf)


E-learning : Guide de conception de formation ouverte et à distance (FOAD) dans le monde de la santé Avril 2015

[https://www.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2015-09/guide_e-](https://www.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2015-09/guide_e-learning_rapport_complet.pdf)

[learning_rapport_complet.pdf](https://www.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2015-09/guide_e-learning_rapport_complet.pdf)

VOLET 5	Inscrire le CFP dans la démarche continue de la qualité jusqu'à la certification (cf projet qualité)	
Axe 1 ⇨	Assurer une formation de qualité de l'ensemble des futurs professionnels mis sur le marché du travail	
Axe 2 ⇨	Certifier le CFP	
Axe 3 ⇨	Labelliser les laboratoires de simulation en santé	
Finalité (s)	✚ Initier une démarche qualité participative, qui inscrit les équipes dans une dynamique de labellisation des laboratoires de simulation en santé et d'évaluations globales, interne et externe des formations du CFP, dans le respect des exigences du référentiel HCERES.	
Pilote	Directeur des soins coordonnateur général des Instituts du CH de Niort	
Besoins et attentes	Bénéficiaires : Les usagers du territoire, les étudiants, les institutions Tutelles, partenaires : La région, l'ARS, l'université Les organismes accompagnateurs et les organismes évaluateurs habilités par l'HCERES Le GHT et GCS Les hôpitaux supports des instituts	
Points sensibles à surveiller	<ul style="list-style-type: none"> • L'adhésion des équipes à la démarche pour faire face au changement de paradigme résultant de l'universitarisation et de l'internationalisation des formations en soins infirmiers, pour répondre aux exigences d'un grade licence et de la globalisation et libéralisation du secteur • La multiplicité des projets à mettre en œuvre et leur impact sur les équipes • Les économies d'échelle potentiellement décidées par la région pouvant aboutir à des fermetures ou des redéploiements de l'offre en Instituts de formations du Territoire. 	
Indicateurs et délais		
La formalisation du diagnostic des formations du CFP et des axes d'amélioration résultant de l'évaluation interne, menée en tenant compte du référentiel de l'HCERES		2018
La formalisation co-construite du plan d'action résultant de l'identification des écarts entre les pratiques du CFP et celles prescrites par le référentiel		2019
Une évaluation externe positive avec 100% des indicateurs pris en compte par le plan d'action d'ici 2 ans.		2020
La certification du CFP et l'inscription des laboratoires de simulation en santé dans une démarche volontaire de labellisation		2020
La labellisation des laboratoires de simulation en santé		2020-2021
La mesure de l'attractivité et la réputation du CFP → Evolution du nombre d'inscrits aux formations → Evolution du nombre de partenariat → Evolution du nombre de projet de recherche		2018-2021
Interactions, documents, supports		
La stratégie de transformation du système de santé développée par M. Edouard Philippe dans son allocution du 13/02/2018 Le référentiel de l'HCERES Le support co-construit de formalisation de l'évaluation interne et de son plan d'action Le guide des bonnes pratiques en matière de simulation en santé Le guide d'évaluation des infrastructures de simulation en santé		

VOLET 6	Développer le partenariat CFP/ terrains de stages et tout particulièrement le CH de Niort ; établissement de rattachement (cf projet alternance inscrit au projet pédagogique)	
Axe 1 ⇔	Elaborer une politique conjointe de stages au CH de Niort entre les partenaires des services de soins du CH et les instituts du CFP.	
Axe 2 ⇔	Développer un partenariat avec le CESU 79	
Finalité (s)	 Identifier annuellement les capacités d'accueil des unités de soins pour répondre aux besoins de stages élèves et étudiants du CFP en collaboration avec le CH de Niort.	
Pilote	Directeurs des soins coordonnateur général des Instituts du CH de Niort	
Besoins et attentes	Bénéficiaires : Les usagers du territoire, les étudiants, les institutions Tutelles, partenaires : La région, l'ARS Le GHT-GCS Les hôpitaux supports des instituts et autres terrains de stages partenaires	
Points sensibles à surveiller	<ul style="list-style-type: none"> • L'adhésion des équipes aux changements pour faire face aux besoins de formation résultant de l'émergence de nouveaux métiers • La multiplication et la simultanéité des exigences de réponses aux besoins de formation • Les économies d'échelle potentiellement décidées par la région pouvant aboutir à des fermetures ou des redéploiements de l'offre en Instituts de formations du Territoire. 	
Indicateurs et délais		
Le groupe alternance se réunit 4 fois / an		2019
La participation est assidue		2018
Le groupe alternance engage le travail d'identification		Mi 2018
Les compétences des différents acteurs intervenant dans le dispositif de formation par alternance sont identifiées et reconnus		Septembre 2018
Les outils d'accueil et d'encadrement des étudiants et élèves, en stage pour le CH de Niort sont élaborés en collaboration CH/CFP		2019
L'enseignement du raisonnement clinique concourt à développer et consolider les savoirs des élèves et des étudiants du CFP en collaboration avec les professionnels de terrain		2019
Les Savoirs relatifs à l'analyse des pratiques sont développés et consolidés auprès de l'ensemble des formateurs, professionnels et étudiants /élèves et permettent une approche commune de la réflexivité.		2020
La formation des tuteurs est engagée par le CH en collaboration avec le CFP		2019
Le CFP est impliqué dans tous les groupes de travail du CH relatif à la formation (écrits professionnels, les chemins cliniques, CLIN, CLAN....)		2018
Interactions, documents, supports		
Les référentiels de formations La programmation des alternances de formations (déroulé) Le répertoire des unités de soins du CH Le recensement des outils d'accueil et de suivi de l'encadrement effectué par le groupe de travail relatif au projet d'établissement Le plan de formation du CH : le catalogue de formation du CH, le recensement des tuteurs formés et restants à former (DPRS) Le plan de formation Les projets de formations Instruction DGOS n°2014-369 du 24 décembre 2014 relative aux stages en formation infirmière		

VOLET 7	Développer la GMPC (cf projet managérial)	
Axe 1	⇒	Accompagner l'équipe dans le développement de leurs compétences et de leur qualification afin de s'adapter à l'universitarisation des formations
Axe 2	⇒	Accompagner l'équipe dans le développement de leurs compétences et de leur qualification afin de s'adapter à l'évolution des métiers
Finalité (s)	 Accompagner les équipes aux changements annoncés : intégration des formations infirmières à l'université mais aussi virage ambulatoire, vieillissement de la population, nouveaux problèmes de santé publique, chronicité, innovation technologique, numérisation....	
Pilote	Directeur des soins coordonnateur général des Instituts du CH de Niort	
Besoins et attentes	Bénéficiaires : L'ensemble de l'équipe du CFP, les usagers du territoire, les étudiants, les institutions Tutelles, partenaires : La région, l'ARS, l'université Le GHT le CH de Niort et plus particulièrement, la DPRS et ma DSSI	
Points sensibles à surveiller	<ul style="list-style-type: none"> • Résistance aux changements des équipes • Difficultés des équipes à allier activité professionnelle et formation • Manque de financement pour accompagner ces changements • Manque de compétences spécifiques et nouvelles (technicien, expert en e learning...) 	
Indicateurs et délais		
L'ensemble des profils de poste sont écrits et connus de tous		2019
La moitié des formateurs possède un diplôme universitaire		2020
L'ensemble des formateurs est formé et utilise la simulation en santé		2019
Les méthodes pédagogiques innovantes sont utilisées : seriousgame, pédagogie inversée...		2019
L'ensemble de l'équipe rentre dans une logique d'autoévaluation		2019
La santé publique est au cœur des projets		2018
La démocratie étudiante est inscrite dans l'ensemble des organisations au sein du CFP		2018
L'équipe de formateurs s'acculture au monde universitaire		2018/2022
Les évolutions de carrière sont favorisées		2018 :2022
Une FC en intra est organisée par an		2018
Deux semaines pédagogiques sont organisées par an (une commune au CFP et une spécifique aux AS-AP et une aux IDE)		2019
L'analyse de pratique est développée pour l'équipe		2018
Les FC individuelles et les congrès sont favorisés		2018
L'implication dans les associations professionnelles est maintenue		2018
L'équipe s'implique dans des démarches de recherche		2019
Interactions, documents, supports		
Les référentiels d'activités et de compétences des cadres de santé formateurs		

Les profils de poste

Le plan de formation du CH

-> Le catalogue de formation du CH

-> Le recensement des tuteurs formés et restants à former (DPRS)

Le plan de formation

Le projet managérial

Les référentiels de formation

Les référentiels de qualification des formateurs et enseignants

VOLET 8	Développer un projet managérial inscrivant la qualité de vie au travail (cf projet managérial comprenant le volet communication)	
Axe 1 →	Poursuivre la professionnalisation de l'équipe pédagogique et administrative	
Axe 2 →	Elaborer le projet de communication poursuivre l'aménagement de l'espace de travail	
Finalité (s)	✚ Faire de la démarche qualité un levier managérial	
Pilote	Directeur des soins coordonnateur général des Instituts du CH de Niort	
Besoins et attentes	Bénéficiaires : L'ensemble de l'équipe du CFP, les usagers du territoire, les étudiants, les institutions Tutelles, partenaires : L'ensemble de l'équipe et les étudiants La région, l'ARS, l'université et l'HCERES Le GHT/ GCS le CH de Niort et plus particulièrement et les partenaires de stages	
Points sensibles à surveiller	<ul style="list-style-type: none"> • L'implication de l'ensemble de l'équipe dans la démarche • Le maintien d'une logique de démarche continue de la qualité au-delà d'une certification qualité 	
Indicateurs et délais		
L'ensemble des projets sont écrits pour une totale transparence et une vision prospective		2018
L'équipe et les étudiants sont des partenaires décisionnels		2018/2022
Le rôle et les missions de chacun sont connus de tous et respectés		2019
L'ensemble de l'équipe est engagé et responsable		2018
L'ensemble de l'équipe et les étudiants sont respectueux du travail de chacun		2018
Les réunions d'informations (CFP : une fois par mois), pédagogiques (2 minimum par mois et 2 semaines pédagogiques par type de formation), de coordination (une par mois), de secrétariat (hebdomadaire), de direction (bi mensuelle) sont maintenues		2018
La coordination de l'ensemble des projets et l'accompagnement des COPIL sont poursuivis		2018
La signalétique est améliorée		2019
La communication descendante et montante est améliorée		2018/2022
La communication numérique est développée (site internet, panneau numérique, plateforme...)		2018/2022
Un COPIL, technique numérique, est mis en place		2018
Des communications internes et extérieurs sont développées (congrès, salons, séminaires, journées portes ouvertes...)		2018/2022
Les travaux d'aménagement et d'équipement sont poursuivis		2018
L'équipement des espaces de travail est amélioré (PC, vidéo projection, visioconférence, wifi...)		2018
Les équipements dans les bureaux sont améliorés		2018
Interactions, documents, supports		
L'ensemble des projets du CFP Plan d'équipement, Plan travaux La démarche qualité, d'autoévaluation et de certification		

VOLET 9	Développer la démocratie étudiante et la vie étudiante (cf projet pédagogique et projet qualité)	
Axe 1	⇒	Associer les étudiants aux décisions institutionnelles (nouvelle gouvernance à venir)
Axe 2	⇒	Associer les étudiants à l'évolution des maquettes de formation
Axe 3	⇒	Améliorer la qualité de vie étudiante
Finalité (s)	✚ Anticiper la nouvelle gouvernance des formations en santé, avec la réingénierie des instances décisionnelles	
Pilote	Directeurs des soins coordonnateur général des Instituts du CH de Niort	
Besoins et attentes	Bénéficiaires : Les étudiants, les institutions Tutelles, partenaires : La région, l'ARS, l'université Les organismes accompagnateurs et les organismes évaluateurs habilités par l'HCERES Le GHT, Les hôpitaux supports des instituts	
Points sensibles à surveiller	<ul style="list-style-type: none"> • L'adhésion des étudiants et des équipes à la réingénierie des instances résultant du développement de la démocratie étudiante • La compatibilité du suivi des études avec l'engagement étudiant dans la démarche de développement de la démocratie étudiante • Le risque de maltraitance des apprenants dans un contexte hospitalier, sanitaire et social en tension • Le périmètre des champs de pouvoir des différents acteurs de la nouvelle gouvernance 	
Indicateurs et délais		
La participation étudiante au COPIL qualité		2018
L'inscription des étudiants dans les instances (respect des textes législatives et nouvelle gouvernance à venir)		2018
Les partenariats développés entre les associations étudiantes du CFP et le CROUS Culture de l'université de Poitiers pour la réalisation de projets et la constitution de dossier de candidature pour l'obtention d'aide aux projets « culture actions » et autres initiatives		2019
La formalisation de bilan de formation et de satisfaction avec des indicateurs fiables et mesurables		2019
La prise en compte des résultats de bilans de formation et de satisfaction dans l'élaboration des projets pédagogiques des axes et leurs progressions		2019
La mise en œuvre d'une démarche d'analyse des risques et des conduites à tenir dans le cadre du développement de la bientraitance des étudiants		2019
Le développement de l'accompagnement des étudiants en situations difficiles par les formateurs et de sa traçabilité selon des indicateurs de suivis mesurables		2019
La réingénierie des instances sur le modèle similaire à la CFVU (commission de la formation et de la vie universitaire) et de la CR (commission de recherche) de l'université		<i>Selon la date de publication au JO des textes</i>
Amélioration des conditions d'accueil de l'hébergement		2020
Interactions, documents, supports		
La stratégie de transformation du système de santé développée par M. Edouard Philippe dans son allocution du 13/02/2018 Le support de l'évaluation interne et de son plan d'action pour les volets sur la démocratie étudiante La publication des textes au JO (nouvelle gouvernance...) Le plan d'équipement du CFP 2019		