



Fiche Technique Intégration Universitaire

Avril 2025



SOMMAIRE

SOMMAIRE	1
Introduction	2
I. Contexte	3
A. Loi Chapelier	3
B. Qu'est ce que ça change ?	3
C. C'est quoi l'intégration ?	4
1. Volet structurel	4
2. Volet ressources humaines (RH)	4
3. Volet financier	4
II. Types d'intégrations	5
A. UFR de maïeutique	6
B. UFR mixte	6
C. Département au sein d'une UFR de médecine	7
D. Comparaison des modèles	8
Conclusion	8



Introduction

Le 25 janvier 2023, est publiée la Loi Chapelier, visant à faire évoluer la formation de sage-femme. Cette loi est historique pour la formation en maïeutique, signant notamment la création d'un 3^{ème} cycle d'études, ainsi qu'une intégration définitive à l'université à compter du 1er septembre 2027.

Cette fiche technique est à destination des étudiant·e·s sages-femmes (ESF) qui souhaitent mieux comprendre le processus d'intégration à l'université, ses différents modèles ainsi que l'impact, positif ou négatif, qu'il peut y avoir sur notre filière et plus largement sur notre profession.

Jeanne CONAN

**Vice-présidente chargée de l'Enseignement Supérieur et de la
Recherche
Bureau National de l'ANESF 2024-2025**



I. Contexte

A. Loi Chapelier

Le 25 janvier 2023, est publiée la **Loi Chapelier**, connue par beaucoup comme la loi créant la 6ème année, elle est également à l'origine de l'**intégration universitaire** de l'ensemble des établissements de sages-femmes.

La loi promeut l'article suivant :

- “Les études de maïeutique théoriques et pratiques sont organisées **par les universités** au sein des unités de formation et de recherche de santé ou, à défaut, au sein d'une composante qui assure la formation de médecine au sens de l'article L. 713-4. Elles doivent permettre aux étudiants de participer effectivement à l'activité hospitalière.”

Il est précisé que les dispositions de cet article s'appliquent **à compter du 1er septembre 2027**.

B. Qu'est ce qui change ?

L'intégration universitaire intervient dans un contexte de grande **évolution de la formation** de sage-femme, c'est un signe que l'on considère enfin qu'il est temps d'**uniformiser les formations médicales sans les hiérarchiser**.

Jusqu'ici, la formation de sage-femme était sous la tutelle des **régions**, au même titre que les **formations sanitaires et sociales** (kinésithérapeutes, infirmier·ère·s...). Depuis 2009, il était tout de même possible de l'organiser au sein des universités, par dérogation, sous réserve de l'accord du conseil régional. Ce qui a amené quelques écoles à s'intégrer à l'université, en fonction du contexte régional et des moyens mis à disposition. C'est le cas notamment des établissements de formations de Besançon, Brest, Dijon, Marseille, Montpellier/Nîmes, Nancy, Paris-Ouest, Poitiers, Reims et Strasbourg

L'intégration universitaire définitive avec la loi chapelier, signe enfin la reconnaissance de la **formation médicale autonome**, au même titre que les formations de médecine, odontologie et pharmacie. Le rang universitaire est



d'une part nécessaire pour l'acquisition du diplôme de docteur·e en maïeutique mais aussi essentiel pour acquérir les compétences de la profession de sage-femme : théorie, clinique, recherche et enseignement.

C. C'est quoi l'intégration ?

On considère qu'une école de sage-femme est intégrée à l'université lorsqu'elle remplit les 3 volets d'une intégration universitaire.

1. Volet structurel

L'**intégration structurelle** consiste à inclure la formation dans le fonctionnement de l'université.

Concrètement, votre école est intégrée structurellement si :

- La formation a lieu dans les **locaux de l'université**, ou à proximité ;
- La formation de sage-femme est mentionnée dans la signalétique de l'université, et sur son site internet ;
- La **maquette pédagogique est votée** en conseil universitaire ;
- Il y a la possibilité d'avoir des élu·e·s étudiant·e·s sages-femmes dans les différents **conseils universitaires*** ;
- Les ESF payent la **CVEC** (Contribution à la Vie Étudiante et de Campus);
- Les ESF ont accès aux différents **services de l'université** (santé, sport, restauration...).

Aujourd'hui, tous les établissements sont intégrés sur le plan structurel. Ce sont les 2 volets suivants qui posent parfois problème, ainsi que le choix du type d'intégration.

* Les **conseils universitaires** sont des organismes décisionnels de l'université. Ils sont composés de représentant·e·s du personnel salarié et de représentant·e·s étudiant·e·s (les élu·e·s). Il en existe pour chaque structure qui compose l'université :

- Le conseil d'UFR / de gestion
- Les conseils centraux
 - Conseil d'Administration (CA)
 - Conseil de Formation et de Vie Universitaire (CFVU)



2. Volet ressources humaines (RH)

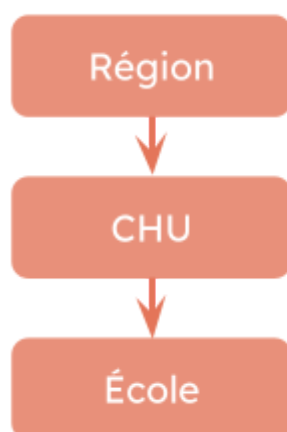
L'**intégration du personnel** a lieu lorsqu'ils et elles deviennent **salarié·e·s de l'université**. Dans le cas d'une école qui n'est pas intégrée, les sages-femmes enseignant·e·s sont salarié·e·s du Centre Hospitalier de référence.

Néanmoins, le statut des enseignant·e·s sages-femmes est flou et reste encore à définir depuis la promulgation de la loi Chapelier.

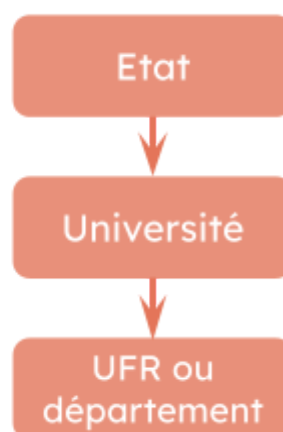
3. Volet financier

L'**intégration financière** repose sur le transfert des financements de la région à l'Etat.

Pas d'intégration universitaire



Intégration universitaire



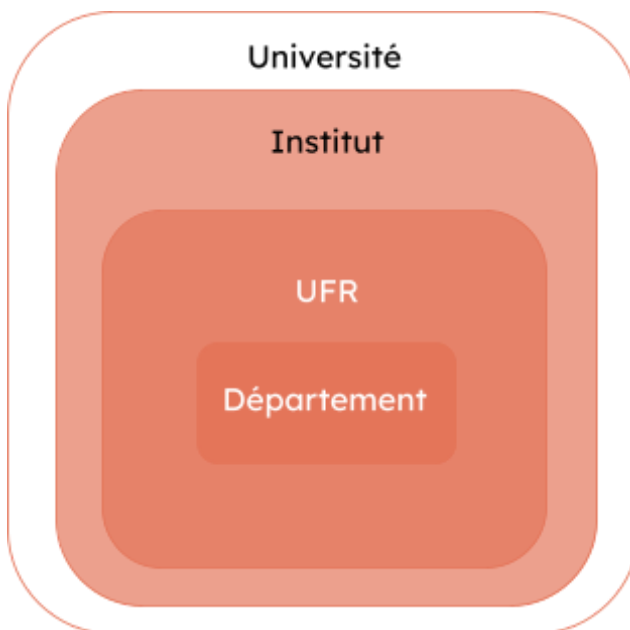


II. Types d'intégrations

Pour comprendre les différents types d'intégration, il faut dans un premier temps se pencher sur l'organisation d'une université.

Une université est composée de plusieurs **instituts** souvent classés par domaines (ex : sciences, droit /gestion, lettres et sciences humaines...).

Au sein d'un institut, siège une ou plusieurs **UFR (Unité de Formation et de Recherche)**, anciennement appelée faculté. C'est la structure qui organise les formations et encadre la recherche dans un champ disciplinaire plus ou moins large (ex : UFR STAPS, UFR Droit, UFR Biologie...). Une UFR est relativement autonome et peut abriter plusieurs **départements**, qui sont les sous-sections délivrant chacune sa formation propre.



A. UFR de maïeutique

L'**UFR de maïeutique** est théoriquement le type d'intégration la plus logique lorsqu'on regarde l'organisation d'une université. Cela consiste à créer une nouvelle UFR dans laquelle sera délivrée la formation de sage-femme.

Cela implique sa direction par un·e doyen·ne sage-femme qui est **autonome** dans la gestion du budget et des ressources humaines de son UFR. Il ou elle préside le conseil UFR ou de gestion au sein duquel siègent des représentant·e·s du personnel enseignant, du personnel administratif et des étudiant·e·s.

C'est un modèle qui est très **décrié**, longtemps jugé impossible à mettre en place, notamment à cause du faible effectif d'étudiant·e·s, de la recherche encore trop peu développée dans notre discipline ou bien du coût important qu'il pourrait représenter.



Or, le **coût** qu'implique la création d'une UFR n'est **pas plus important** qu'un autre type d'intégration. En effet, peu importe le modèle, cela implique le même nombre d'étudiant·e·s, le même nombre de personnel administratif, d'enseignant·e·s et les mêmes locaux. La seule différence réside dans les statuts de la composante et la manière dont celle-ci sera gérée.

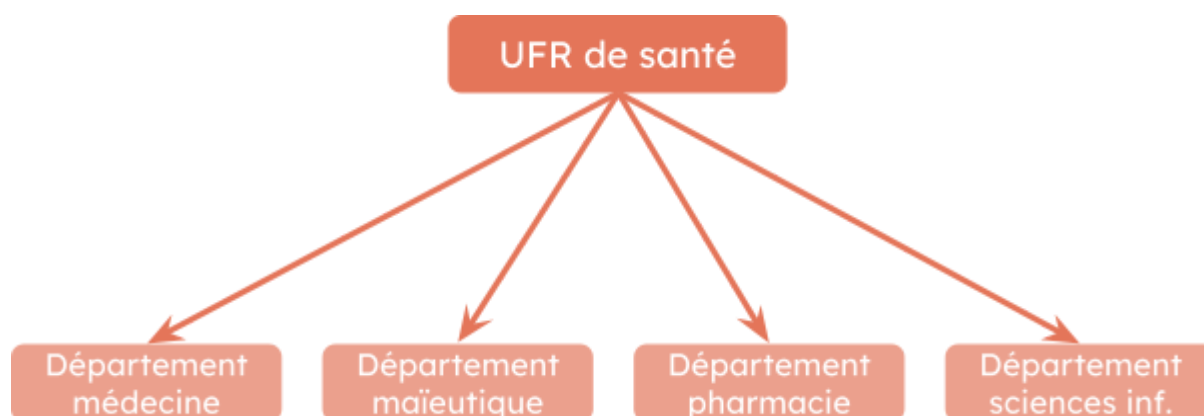
Par ailleurs, la **recherche** est en plein **développement** au sein de la profession. Depuis la création de la **section maïeutique** au sein du **Conseil National des Universités (CNU)**, la maïeutique s'affirme comme un champ de recherche à part entière. Il s'agit actuellement du seul domaine permettant de développer des travaux spécifiques sur la **physiologie** en obstétrique et en gynécologie, la maïeutique étant la **seule profession centrée exclusivement sur la santé physiologique des femmes**.

Parmi les établissements déjà intégrés, il existe aujourd'hui **un seul exemple** d'UFR de maïeutique, à l'université de Brest. Créée en novembre 2024, elle démontre la faisabilité du modèle.

B. UFR mixte

L'**UFR mixte** est une UFR regroupant plusieurs départements tous sur un **même pied d'égalité**. L'établissement de sage-femme peut intégrer un département au sein d'une UFR pré-existante ou nouvellement créée avec d'autres filières de santé.

Voici le schéma d'un exemple d'UFR mixte :



L'UFR mixte implique qu'un personnel de chaque département peut prétendre au poste de doyen·ne de l'UFR, et que chaque département est dirigé par un personnel enseignant expert de la filière. Chaque département est autonome dans la gestion de celui-ci mais est régi par la direction de



l'UFR. Des représentant·e·s étudiant·e·s et du personnel de chaque département ont la possibilité de siéger au conseil UFR ou de gestion.

C'est un modèle qui convient tout à fait à l'objectif d'**uniformisation de filières**, il favorise la collaboration entre les différentes disciplines tout en garantissant l'autonomie de chacune d'elle.

Attention ! Une UFR mixte n'est pas définie par son nom. Elle l'est par ses **statuts** et l'**égalité** des différents départements dans la **représentation** et la **gestion** de ceux-ci.

Ex : "UFR Médecine - Maïeutique" → peut nommer une UFR mixte ou bien un département de maïeutique au sein d'une UFR de médecine.

Il existe aujourd'hui **plusieurs exemples** d'UFR mixtes parmi les établissements déjà intégrés. Mais leur mise en place dépend énormément du **contexte local** et n'est pas forcément envisageable par toutes les universités en fonction de leur politique de gestion. Il sera plus facile d'envisager une intégration sous forme de département au sein d'une UFR mixte si il existe déjà une UFR de Santé avec des départements pour chaque filière de santé.

C. Département au sein d'une UFR de médecine

Ce type d'intégration consiste à greffer le **département de maïeutique** au sein de l'**UFR de médecine** déjà existante. C'est le modèle le plus simple car il ne nécessite pas de modification statutaire complexe.

Cependant, c'est un modèle qui induit une **tutelle d'une profession médicale sur une autre**. Il **ne permet pas une autonomie** de gestion puisque les budgets, les ressources humaines et la formation sont conduits par l'UFR en charge.



D. Comparaison des modèles

	Avantages	Inconvénients
UFR de maïeutique	Autonomie Egalité inter-filière	Accès à la recherche limité (temporaire puisque développement de la recherche en maïeutique ++ dans les années à venir)
Département au sein d'une UFR mixte	Egalité inter-filière Lien entre les disciplines Mise en place simple si UFR déjà existante	Les départements avec un nombre d'étudiant·e·s plus important peuvent prendre le dessus sur les autres Moins d'autonomie Mise en place compliquée si UFR inexistante
Département au sein d'une UFR de médecine	Mise en place simple	Pas d'autonomie Hiérarchisation entre les professions

Conclusion

L'intégration universitaire s'inscrit dans une dynamique de **modernisation de la formation** de sage-femme. Étant une **profession médicale autonome** à compétences définies, sa formation doit lui rester fidèle et être assurée par les pairs, dans le respect du cadre déontologique.

Les **différents modèles** d'intégrations auront **différents impacts** sur la formation, d'ici septembre 2027, que ce soit en termes de représentation de la maïeutique par rapport aux autres filières, d'accès à la recherche, de gestion de la formation... Chaque intégration aura un impact spécifique en fonction du contexte loco-régional.



Nous devons être vigilant·e·s à ce que l'intégration réponde aux objectifs d'évolution de la formation sans risquer de retomber dans une logique de hiérarchisation des professions, ce qui pourrait fragiliser l'organisation du système de santé.

L'ANESF reste disponible pour accompagner chaque établissement de formation et en particulier les étudiant·e·s sages-femmes, afin de veiller au meilleur modèle d'intégration qui saura respecter les attentes et volontés des étudiant.e.s sages-femmes et de leur future profession.

Contacts

bureau@anesf.com

enseignementsup@anesf.com