

	<h1>PROJET D'ECOLE 2018-2022</h1>	
	<p><b>Rédacteur : G. BREST</b> <i>Date :23/08/21</i></p>	<p><b>Vérificateur : JT</b> <i>Date :23/08/21</i></p>
<p><b>Mises à jour et modifications</b></p> <p style="text-align: center;">02/08/19 05/08/20 24/08/21</p>		<p><b>Commentaires</b></p>

## SOMMAIRE

CONTEXTE .....	5
L'Etablissement .....	5
Une géo-démographie : un territoire vaste peu peuplé et vieillissant .....	5
La situation socio-économique : modeste et tertiaire .....	5
1- L'ACCESSIBILITÉ GÉOGRAPHIQUE .....	6
2- L'ORIENTATION, LA FORMATION, L'EVALUATION, L'INSERTION : Toutes les étapes concernent l'institut. ....	7
2.1 L'ORIENTATION : .....	7
2.2 LA FORMATION : .....	7
2.2.1 Méthodes, accompagnement pédagogique, régulation : .....	7
2.2.2 La régulation du processus de formation : liberté d'expression et recherche de solutions : .....	8

2.2.3	Des formations pour des praticiens humanistes : .....	8
2.2.4	Les objectifs : .....	8
2.2.5	Formation initiale : .....	8
2.2.6	Formation continue : .....	8
2.2.7	Formation : Les Perspectives : .....	8
2.2.8	Accompagner l'évolution des compétences : mieux apprendre avec la transition numérique : .....	8
2.2.9	La formation infirmière : la transition universitaire : .....	9
2.2.10	La formation Aide-soignante : une perspective et nos implications actuelles : .....	9
2.2.11	Le service sanitaire : hors « les murs » du curatif : .....	10
2.2.12	Les formations continues et préparations aux concours, recherche et documentation : des ressources et des missions : .....	10
2.3	L'ÉVALUATION : .....	10
2.4	INSERTION : des métiers pour réponse aux besoins grandissants .....	11
2.5	LES APPRENANTS : .....	11
2.5.1	Un chemin, une identité, des repères, des rôles, une commande sociale : .....	11
2.5.2	Une formation par alternance : .....	12
2.5.3	L'apprentissage comme fil conducteur : .....	12
2.5.4	L'identité professionnelle : .....	12
2.5.5	Un processus individuel : .....	12
2.5.6	L'apprenant acteur social : .....	12
2.6	LA VIE DES APPRENANTS : .....	13
2.6.1	Les limites des dispositifs d'accompagnement social : une politique institutionnelle à visée compensatrice : .....	13
3-	LES PARTENAIRES DU PROJET .....	13
3.1	Le conseil régional REGION SUD PACA : .....	13
3.2	L'Université : le partenaire fort en pédagogie : .....	14
3.3	Les intervenants externes : .....	14

3.4	Les établissements de santé accueillant les apprenants en stage : .....	14
3.5	Le Centre Hospitalier support et le Groupement Hospitalier de Territoire : .....	14
3.6	LE RETOUR AU TERRITOIRE : .....	15
3.7	LA COMMUNICATION : .....	16
3.8	LA RESPONSABILITE SOCIETALE DE L'INSTITUT : .....	16
3.9	LE PILOTAGE ET L'EVALUATION : .....	17
3.9.1	Une auto-évaluation instituée et foisonnante : .....	17
3.9.2	La politique qualité de l'institut : .....	17
3.9.3	Une évaluation absente pourtant légitime : .....	18
	ANNEXE I : LES RESSOURCES HUMAINES DES INSTITUTS .....	19
	ANNEXE II : LES PARTENAIRES .....	20
	ANNEXE III : LA QUALITE .....	21
❖	<b>Finalité et gestion du document</b> .....	21
❖	<b>Périmètre</b> .....	21
❖	<b>La démarche qualité</b> .....	21
❖	<b>Projet d'établissement et projets pédagogiques</b> .....	21
❖	<b>Organisation et responsabilités</b> .....	21
	a. <b>Niveau décisionnel : le comité de pilotage</b> .....	21
	b. <b>Niveau opérationnel</b> : .....	22
❖	<b>La dynamique de l'établissement</b> : .....	22
	a. <b>Autorité stratégique</b> : L'Etablissement Public de Santé support et le GHT (Centre Hospitalier de Digne les bains et Groupement Hospitalier de Territoire des Alpes de Haute Provence). .....	22
	b. <b>Autorité pédagogique</b> : l'Agence Régionale de Santé .....	22
	c. <b>Autorité financière et politique de territoire</b> : le Conseil Régional SUD PACA .....	22

d. Tutelle universitaire : Le GCS IFSI et l'université d'Aix-Marseille (AMU) .....	23
❖ <b>La qualité et la gestion des risques :</b> .....	23
❖ <b>La communication interne et externe</b> .....	24
a. <b>La communication interne :</b> .....	24
b. <b>La communication externe :</b> .....	25
❖ <b>Réaliser l'orientation / la sélection / l'admission :</b> .....	25
❖ <b>Concevoir et réaliser la formation théorique :</b> .....	26
❖ <b>Réaliser la formation clinique (Stages) :</b> .....	26
❖ <b>Réaliser l'accompagnement de l'étudiant :</b> .....	26
❖ <b>Réaliser la clôture de la formation :</b> .....	27
❖ <b>Gérer la logistique :</b> .....	27
❖ <b>Gérer les finances</b> .....	27
❖ <b>Le système d'information :</b> .....	27
❖ <b>Les ressources humaines :</b> .....	28
❖ <b>Ressources humaines</b> .....	28
❖ <b>Ressources matérielles</b> .....	28

### L'Etablissement

L'institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI) et Aides-soignants (IFAS) (*Cf. Annexe I*), adossé au centre hospitalier de Digne les Bains, existe depuis 1973. Seul IFSI dans le département des Alpes de Haute Provence, il répond pour une part aux besoins du territoire en matière d'emploi et de formation pour les secteurs sanitaire et médico-social. En comparaison d'une bonne couverture scolaire avec 175 établissements du premier degré et 35 du second degré, on constate la faible proposition en matière post-bac. Agréé pour accueillir des promotions de : 50 étudiants infirmiers et 35 élèves aides-soignants, l'établissement contribue à l'offre départementale en matière d'enseignement supérieur (*Agrément 2021-2022 : 57 étudiants infirmiers et 50 élèves AS sur deux sites et deux rentrées*)

### Une géo-démographie : un territoire vaste peu peuplé et vieillissant

Le département des Alpes de Haute Provence est le plus étendu de la région avec une faible densité démographique : 60% de sa population se localise en secteur rural, la vallée de la Durance est l'axe majeur de peuplement. Les 19 à 39 ans sont moins présents dans les AHP que pour le reste de la région. Une partie des 18-24 ans fait ses études à Aix-Marseille et y reste pour débiter la vie active. Les classes d'âge supérieures à 40 ans sont plus nombreuses qu'en moyenne régionale, l'indice de vieillissement est supérieur à celui de la région, les projections aux années 2020 et 2030 ne font que renforcer cette caractéristique (source ARS PTS AHP).

### La situation socio-économique : modeste et tertiaire

La moitié du produit économique des AHP provient du secteur marchand. Pour le reste, il s'agit dans l'ordre décroissant d'activités de services, de tourisme, de la construction, de l'industrie et de l'agriculture (élevage). L'emploi augmente moins dans les AHP que dans le reste de la région. Les 2 zones d'activités principales sont Manosque et Digne où 8 emplois sur 10 font partie du secteur tertiaire : éducation, santé, administration, services aux particuliers. Avec un taux de chômage supérieur à la moyenne régionale, le territoire rencontre des difficultés, ce qui se traduit par un nombre significatif d'attributaires de minima sociaux. Le nombre élevé de boursiers, la relative faiblesse des prélèvements fiscaux, ainsi qu'une consommation en berne confirment cette précarité.

### La crise sanitaire de 2020 et ses conséquences :

*La crise sanitaire de 2020 a impacté directement comme indirectement l'organisation et les fonctionnements des écoles.*



- *Mobilisation des professionnels,*
- *Mobilisation des étudiants et élèves,*
- *Modification des dispositifs et outils d'enseignements,*

*Sur certains aspects il est à envisager que les changements persistent dans le temps. De même, même si ce fut par contrainte, l'adoption d'outils nouveaux seront conservés.*

### 2021 : Evolutions des besoins sanitaires et conséquences :

*Les évolutions en matière d'effectifs et de création d'un nouveau site (région Manosque) avec un autre calendrier (entrées en septembre et janvier) concourent à répondre aux besoins sanitaires et médico-sociaux/ augmentation des capacités d'accueil en formation, ouvertures d'un site dès 2022 sur la région de Manosque, rentrée en janvier supplémentaire pour la filière IFAS, qui par ailleurs dès 2021 connaît une modification de son référentiel de formation.*

# 1- L'ACCESSIBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

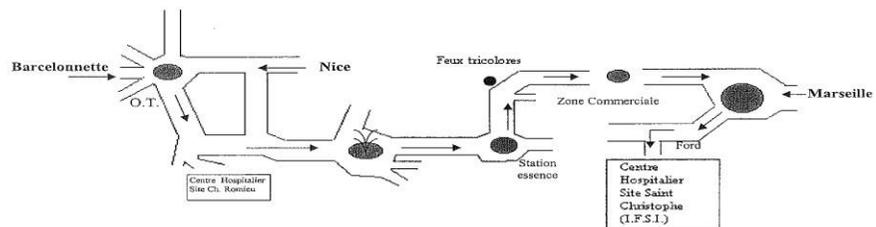
Pour accéder à l'Institut de Formation en Soins Infirmiers du Centre Hospitalier de Digne les Bains 'site Saint Christophe':

↳ **Provenance Marseille - Aix en Provence - Sisteron - Gap - Grenoble :**

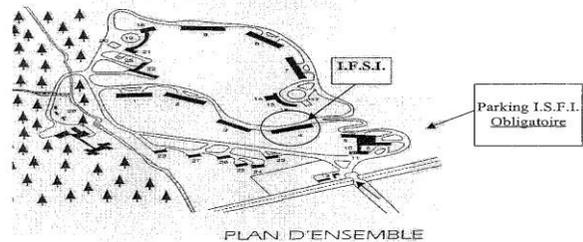
- prendre direction 'Digne les Bains',
- au premier rond-point avant d'arriver à Digne les Bains, prendre direction 'Centre Hospitalier de Digne les Bains',
- première à gauche, après le garage 'Ford', avant le feu tricolore

↳ **Provenance Nice ou Barcelonnette:**

- Prendre direction 'Digne les Bains'
- Puis prendre 'Toutes directions'
- Suivre l'itinéraire de 'Sisteron - Grenoble' comme si vous sortiez de Digne les Bains
- Au dernier rond point après avoir pris la voie rapide, prendre direction Centre Hospitalier de Digne les Bains
- Première à gauche, après le garage 'Ford', avant le feu tricolore



PLAN D'ENSEMBLE  
(SITE SAINT CHRISTOPHE)



PLAN D'ENSEMBLE

## 2.1 L'ORIENTATION :

Pôle emploi, Mission locale, Cap Emploi, le Service Public Régional d'Orientation, contribuent à l'orientation des apprenants en leur fournissant un appui et/ou des aides tout au long du cursus de formation. L'institut cherche à établir des collaborations efficaces avec chacun d'entre eux. Depuis 2014 la loi sur la formation professionnelle charge les Régions de mettre en place un Service Public Régional d'Orientation afin de donner le droit d'être « informé, conseillé et accompagné tout au long de sa vie ». Depuis cette date l'institut a mis en place une rencontre annuelle permettant de faire le bilan de cette collaboration. En 2016, toujours à l'initiative de l'institut une charte signée avec Pôle Emploi établit précisément les modalités d'une collaboration favorable au suivi des usagers : rencontre entre l'établissement et les conseils en évolution professionnelle, informations collectives à destination des demandeurs. La création d'une mission « référent handicap » au sein de l'institut s'inscrit aussi dans la volonté de contribuer à une orientation non discriminante.

Depuis 2018 l'Etat organise l'extension des missions des régions en matière d'orientation pour accompagner le parcours de formation des jeunes, quel que soit le projet professionnel visé. Ainsi la Région intervient dans le champ de l'orientation à destination des élèves, dès le collège, et des étudiants, en intégrant la mission d'information sur les métiers et les évolutions de l'emploi dans les missions du SPRO. Dans ce même domaine et parallèlement, la mise en œuvre pour les IFSI et dès 2019 de la plateforme d'orientation « PARCOURSUP » devra être précédée d'une collaboration entre l'établissement et les enseignants de lycées chargés d'accompagner les élèves dans leurs choix. Les directions de lycées du département ont déjà dès juillet 2018 été sollicitées par la direction de l'institut.

Poursuivant cette logique une collaboration plus soutenue entre l'établissement et les acteurs de l'orientation devra permettre aux usagers de l'orientation de bâtir avec plus d'assurance leur projet de formation pour un métier de la santé. En effet les aspirations professionnelles tendent à devenir progressivement de plus en plus stables et réalistes – c'est-à-dire congruentes avec les intérêts personnels, les capacités et les valeurs en contact des réalités du milieu visé.

## 2.2 LA FORMATION :

### 2.2.1 Méthodes, accompagnement pédagogique, régulation :

Basée sur une pédagogie participative fondée sur une approche socio constructiviste, elle ne se résume pas qu'à l'acquisition de connaissances. Il s'agit aussi de l'accompagnement du développement personnel de l'apprenant en vue de la construction de son identité professionnelle, de ses projets d'apprentissage et professionnel. Ce travail d'élaboration passe par le questionnement de l'apprenant, par une aide à la réflexion sur le sens des soins et par la conceptualisation à partir des pratiques. C'est un long parcours qui l'amène à réfléchir sur son histoire personnelle, sa philosophie de vie, ses valeurs personnelles et professionnelles.

A cette fin un suivi pédagogique est réalisé afin :

- De faciliter l'émergence d'une identité professionnelle en engageant l'étudiant dans une démarche réflexive.
- D'identifier les processus d'apprentissage
- D'aider l'étudiant à se repérer dans son parcours
- D'apporter les conseils sur le plan méthodologique.

### 2.2.2 La régulation du processus de formation : liberté d'expression et recherche de solutions :

Les bilans de fin d'année sont élaborés à partir d'enquêtes de satisfaction conduites avec les étudiants, de l'analyse effectuée par les formateurs sur le processus de formation et de l'analyse d'incidents ou d'évènements par la cellule qualité.

La régulation de la vie au sein de l'établissement consiste notamment à être à l'écoute des apprenants, de leurs attentes, de leurs demandes. Deux rencontres (Section de la Vie Etudiante-IFSI-IFAS) sont organisées par année scolaire et des réunions avec les délégués élus sont programmées. Des instances (Instance Compétente pour les Orientations Générales) fidèles à la réglementation veillent à des gouvernances des instituts conformément aux intérêts des usagers mais aussi à ceux des partenaires comme à ceux de l'établissement.

Des groupes de paroles ouverts réservés aux apprenants auront lieu une fois par mois. Animés par une psychologue clinicienne, ils permettent l'expression libre et confidentielle sans crainte de conséquences sur le regard porté par l'établissement. **Cette mesure a été rendue plus difficile à mettre en œuvre en raison des mesures sanitaires liées à la pandémie.**

### 2.2.3 [Des formations pour des praticiens humanistes :](#)

Elle se déroule à l'école et sur les terrains de stage. A l'école, elle vise à préparer l'apprenant à prendre en charge une personne soignée tant du point de vue thérapeutique que du point de vue confort physique et psychique, de la sécurité et du respect de son intégrité. L'apprentissage des pratiques en situation de « simulation » permet l'expérimentation par essais-erreurs-corrrections sans risque. Le travail d'analyse réflexive par l'étude de situations est aussi un entraînement à la pratique professionnelle. Elle favorise l'acquisition des procédures, des habiletés pratiques, une pensée critique ainsi que les processus de prise de décision. La formation clinique recouvre : les stages cliniques, les ateliers, les séances d'analyse des pratiques, la participation à des manifestations, des groupes de réflexion ou d'action, des actions de santé ou de formation par la simulation.

### 2.2.4 [Les objectifs :](#)

L'objectif global poursuivi est de permettre à l'apprenant d'être, à terme, un professionnel compétent et conscient de ses responsabilités. En référence au projet pédagogique, l'établissement oriente principalement son action autour de trois notions l'individu (être indivisible et original dont se compose une société), la solidarité (relation entre personnes qui entraîne une assistance mutuelle) et la non-discrimination (Refus d'appliquer un traitement différent selon la/les singularité(s) d'un sujet).

### 2.2.5 [Formation initiale :](#)

Principale mission de l'établissement par la préparation aux DE d'Infirmier et d'Aide-Soignant. Chaque année l'accueil et la prise en charge d'une communauté de 150 étudiants en soins infirmiers, 35 élèves aides-soignants, ainsi que les classes préparatoires et/ou de valorisation représentent un défi.

### 2.2.6 [Formation continue :](#)

Diverses formations continues d'adaptation à l'emploi pour les professionnels existant, ainsi que l'accès à des parcours spécifiques pour les infirmiers étrangers hors UE, pour les étudiants en médecine souhaitant changer de filière, pour les médecins étrangers, pour des « formations passerelles ».

### 2.2.7 [Formation : Les Perspectives :](#)

L'avenir : des besoins de santé en augmentation, faisant appel à plus de mobilité et d'apports technologiques (e-santé), à une obligation de travail en réseau et à une meilleure connaissance des autres professions du sanitaire comme du social (Sur ce dernier point une collaboration avec l'IRTS est envisagée à terme sur le site manosquin, car existe la possibilité d'enseignements communs avec la filière IFAS)

### 2.2.8 [Accompagner l'évolution des compétences : mieux apprendre avec la transition numérique :](#)

Les perspectives en matière de démographie et de demandes sanitaires invitent à des projets comme celui des pratiques avancées, en lien avec l'évolution des connaissances et des techniques et une révision des périmètres d'exercices-métiers. Cela conforte une approche pédagogique orientée vers l'autonomie de décision et la

polyvalence du futur professionnel, comme par exemple le service sanitaire pouvant faire naître une conception plus large de la santé et renforcer les échanges interdisciplinaires au-delà des habituelles structures hospitalières.

Un accroissement de l'autonomie suppose un dispositif pédagogique centré sur le travail de recherche, l'enrichissement mutuel des apprenants, entre pairs mais aussi au contact des autres métiers, comme par exemple : notre journée de partage et d'échanges cliniques entre des étudiants de médecine générale, des infirmiers libéraux et des étudiants de l'institut.

Les recours à la technologie para-clinique mais aussi de communication et de traitements de données, de traçage de ces mêmes données seront anticipés dès la formation. A cette fin, l'usage d'outils plus contemporains (Serious-games, le numérique dans tous ses développements...) constituent la part croissante des dispositifs pédagogiques (e-formation). Les formations de formateurs furent orientées vers le développement du e-learning dès le plan de formation 2019-2020. Le support technique apporté par l'externalisation du développement de l'informatique va de concert. *La crise sanitaire de 2020 a accéléré le processus engagé.*

#### 2.2.9 [La formation infirmière : la transition universitaire :](#)

Elle ne remet pas en question le maillage territorial faisant des instituts des lieux de réponses aux besoins locaux et des relais efficaces et pertinents des politiques nationales et/ou régionales. Un exemple : la récente demande (Aout 2018) de l'ARS PACA en matière de proposition de formation des infirmiers aux risques d'EIGS adressée aux IFSI de la région.

L'évolution des modalités d'intégration notamment par la plateforme « Parcoursup », qui conduira à une collaboration avec les lycées et renforcera celle avec les prescripteurs traditionnels qui devront davantage concevoir et étayer les projets de leurs publics.

L'évolution du corps professoral des instituts semble inéluctable. Elle passe par des étapes permettant à terme l'émergence d'enseignants chercheurs de filière infirmière, mais aussi par une diversification des profils au-delà de la seule référence du diplôme de cadre de santé (Pensons aux IPA). Pour l'heure les formateurs doivent s'orienter vers des formations universitaires qualifiantes et d'un niveau Master II. L'institut s'engage dans cette mutation dans les limites des moyens qui lui sont accordées par le plan de formation de l'hôpital support, par ses propres ressources (provisions). Là aussi la crise sanitaire avec ses conséquences (Doublement des temps de formation/jauges...) rend ces projets plus difficiles.

#### 2.2.10 [La formation Aide-soignante : une perspective et nos implications actuelles :](#)

L'actualisation du référentiel de cette formation ( Allongement, ajouts d'actes et activités, adoption d'une gouvernance similaire aux IFSI, d'un port-folio des stages « officiels »...) n'ont pas totalement satisfaits aux attentes des professionnels du secteur en recherche de plus d'autonomie par rapport aux IDE. Par contre les besoins des secteurs sanitaires, sociaux et médico-sociaux dans le handicap ou le grand âge se voient davantage identifiés et pris en compte (stages...). Par ailleurs en ouvrant un site sur Manosque et sur une rentrée décalée, l'école réaffirme sa dimension départementale et répond à des besoins de recrutements des employeurs.

#### 2.2.11 [Le service sanitaire : hors « les murs » du curatif :](#)

Cette réforme dont l'objet est de donner une vraie place à la prévention primaire, favorise une vision plus complète du rôle des métiers de santé. Elle conduit par la collaboration avec les acteurs de la prévention à initier de futurs soignants à un renversement de logique, celle du modèle médical centré sur la maladie et le curatif. Dès 2018 les instituts sont au cœur de l'action. Nous avons déjà une longue expérience de collaboration avec les acteurs de la prévention en santé. Cette bonne connaissance du territoire a favorisé le lancement du projet, sa diversité de partenariat et de situations. Ce dispositif (mise en oeuvre) a rencontré quelques limites lors de la crise sanitaire.

#### 2.2.12 [Les formations continues et préparations aux concours, recherche et documentation : des ressources et des missions :](#)

L'établissement propose depuis une dizaine d'années des formations s'adressant aux professionnels de la santé, mais aussi à d'autres publics. Nous poursuivons cette politique en cherchant à répondre à des appels d'offre et aux attentes du secteur d'activité.

Concernant les préparations aux épreuves de sélection, ces dispositions, tributaires des changements de la réglementation et des choix budgétaires de la Région sont une mission dévolue aux instituts. Le centre de documentation de l'établissement bénéficie aux professionnels de l'hôpital support, aux intervenants extérieurs, mais aussi à toute personne en faisant la demande expresse. Enfin, l'institut régulièrement s'engage dans des dispositifs de recherche, comme par exemple en 2018 dans le cadre de l'enquête pilotée par l'ORS en matière de vaccination.

Selon le code de travail, la formation continue a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle ainsi que de contribuer au développement économique et culturel comme à leur promotion sociale. L'établissement participe à des missions de formation continue facilitant l'adaptation des professionnels aux évolutions de différents métiers de la santé, mais aussi situées en dehors du champ sanitaire. Ces diverses formations apportent les réponses à des besoins territoriaux et permettent une amélioration globale des compétences des personnes concernées. L'identité de l'établissement ne se limite donc pas à celle d'une école mais intègre aussi les obligations et objectifs d'un organisme de formation.

### 2.3 L'EVALUATION :

Toute une part du dispositif d'évaluation en filières initiales répond à un cadre réglementé. Les modalités, le degré d'exigence dépendent aussi pour une part d'un cahier des charges co-rédigé avec l'université. Mais l'évaluation ne se résume pas à la validation de modules ou d'unités d'enseignement. L'évaluation des stages, par exemple, repose autant sur une mesure des éléments de compétences acquises que sur le comportement et/ou les attitudes. Ainsi à l'heure de l'évaluation généralisée à tous les niveaux de la société, de l'individu aux institutions, il convient qu'un lieu de formation s'interroge sur les valeurs qui sous-tendent ses pratiques, dispositifs et outils d'évaluation. Cette interrogation est parfois occultée par une approche techniciste limitée à la mesure d'indicateurs quantitatifs, permettant de situer des apprenants, des professionnels, au regard d'une norme et/ou de les comparer entre eux, elle peut aussi prendre la forme d'un rapport d'autorité.

On l'observe, une évaluation de ce type évacue le fait que les dispositifs de formation sont aussi des univers symboliques agis par des processus subjectifs et contextuels ne pouvant être objets de simples mesures. Le potentiel aliénant des pratiques d'évaluation traditionnelles, basées quasi exclusivement sur la note et/ou le classement, apparait. C'est à travers le prisme de leur potentiel émancipateur et/ou aliénant que l'analyse de nos dispositifs d'évaluations se construisent. Ainsi nous faisons le choix d'une absence d'affichage des notes obtenues, du refus de classement intermédiaire ou final, de remise de prix et de l'existence d'autres expressions de l'« esprit de compétition » ou encore de « récompense ».

Citons que lors des séances de simulation une approche bienveillante et formative est la posture de référence. Autre exemple, les Commissions d'Attribution des Crédits, qui ne sont pas réduites à des chambres d'enregistrement, permettent l'existence d'espaces où l'ensemble du projet de l'étudiant est étudié et pris en compte. Les rencontres qui suivent ces commissions, durant lesquelles les apprenants peuvent recevoir des conseils et obtenir des informations vont dans le sens d'une relativisation des résultats et leur re-contextualisation dans le projet de formation.

### 2.4 INSERTION : des métiers pour réponse aux besoins grandissants

La région SUD PACA rencontre encore peu de difficultés pour atteindre les quotas de places en formation initiale. Les besoins de santé augmentent d'un point de vue quantitatif et qualitatif, du fait du vieillissement de la population et de l'augmentation des maladies chroniques, conjugués à la désertification médicale. Ces évolutions nécessitent des prises en charges complexes s'inscrivant dans un continuum ville-hôpital, de la prévention à la prise en charge, faisant appel à des équipes pluridisciplinaires, dans un contexte de ruralité. Une pénurie d'infirmiers en France pourrait être un phénomène s'intensifiant par le départ en retraite des babyboomers. Les métiers des soins infirmiers (IDE et AS) avaient et ont encore un avenir.

Toutefois une déperdition existe, au regard des effectifs d'entrée. Les motifs ? Erreurs d'orientation, difficultés pédagogiques rencontrées en cours de formation en stage en particulier, niveau insuffisant et ce malgré la réussite des épreuves de sélection, difficultés matérielles éprouvées, ressources financières insuffisantes sans possibilité d'exercer une activité professionnelle d'appoint. *Le Rapport sur la qualité de vie des étudiants* en santé Dr Donata Marra en 2018 a débouché sur 15 propositions afin de mieux accompagner les étudiants en santé. Cela va de la création de lieux de paroles, à la formation aux risques psycho-sociaux en passant par l'évaluation du terrain de stage par l'apprenant.

En réponse, l'institut accompagne l'insertion de plusieurs manières : offres d'emplois en ligne sur notre site ou par affichage à l'institut, module de formation concernant la recherche de postes, la rédaction d'un courrier, d'un CV et/ou la préparation à l'entretien de recrutement, une journée d'accueil-échanges avec des employeurs, la rencontre avec des infirmiers débutants faisant part de leur expérience de prise de poste. Les divers supports (exemple *emploi-store*) sont aussi présentés. Le taux d'insertion est mesurable par nos contacts à 6 mois avec les jurys de diplomation. Il reste élevé sans variation significative ou rattachable à des modifications structurelles ou politiques. Mais il est parfois oublié que cette insertion est tributaire de la qualité des liens préalablement établis et entretenus par l'établissement avec les lieux de stage c'est-à-dire de futurs employeurs. L'établissement poursuivra une collaboration attentive aux besoins des partenaires de stage.

## 2.5 LES APPRENANTS :

### 2.5.1 [Un chemin, une identité, des repères, des rôles, une commande sociale :](#)

Les formations proposées sont des formations d'adultes, « professionnalisantes », conduites par alternance. Les apprenants sont majoritairement issus du système scolaire, une partie a eu une expérience du monde du travail. L'accès se fait soit par la plate-forme d'orientation « Parcoursup », soit par sélection sur dossier et oral de soutenance, soit par dispositif « Passerelle ».

### 2.5.2 [Une formation par alternance :](#)

L'immersion en stage clinique est un moment intense de professionnalisation. Elle permet l'intégration progressive des ressources, leur combinaison dans un contexte de travail et donc le développement de compétences répondant à la gestion de situations de travail variées et complexes.

### 2.5.3 [L'apprentissage comme fil conducteur :](#)

Processus dynamique d'acquisition de pratiques, de connaissances, de compétences, d'attitudes ou de valeurs culturelles, l'apprentissage se fait par l'observation, l'imitation, l'essai, la répétition, la confrontation. Il implique l'apprenant, l'équipe pédagogique, les intervenants extérieurs et les professionnels de terrain. Il est sous tendu par un principe de progression au cours du déroulement de la formation.

### 2.5.4 [L'identité professionnelle :](#)

L'identité professionnelle prend racine dans l'identité personnelle du sujet et signifie la prise de conscience d'appartenir à une culture professionnelle se traduisant par un positionnement personnel dans un collectif de normes et de valeurs partagées. L'identité professionnelle « soignante » se fonde sur la responsabilité, l'autonomie dans les activités, les compétences et sur la capacité à exercer dans une équipe pluridisciplinaire et dans les divers champs des métiers de la santé.

### 2.5.5 [Un processus individuel :](#)

A son arrivée en formation, chaque apprenant possède des valeurs, des motivations et des attentes différentes, relatives à son âge et à son vécu, ainsi qu'un potentiel personnel à développer. Ses capacités de progression impliquent un processus d'apprentissage individuel. Les ressources personnelles de chaque apprenant sont prises en compte.

### 2.5.6 [L'apprenant acteur social](#) :

Durant cette formation intellectuelle, technique et humaine, l'apprenant vivra un processus de maturation afin d'analyser toute situation de santé, de prendre des décisions et de mener des interventions seul ou en équipe. Son rôle s'inscrit dans une dynamique favorable à la construction de sa formation avec le soutien de l'établissement. Cela passe par une participation active aux enseignements, à un investissement dans un travail d'appropriation des connaissances, une implication dans l'acquisition des compétences en stage, un travail d'auto-évaluation et d'ajustement de la progression, ainsi que la conduite d'une réflexion éthique. L'intérêt porté à la dynamique du groupe en formation et l'investissement dans la vie de l'institut participent de ce processus. Enfin, bien que l'exercice des métiers de santé soit l'objet d'une attente sociale plus exigeante en termes de résultats, on rencontre souvent une forme d'occultation par les apprenants de l'évidente continuité entre apprenant actuel et professionnel futur. Le rôle de l'institution de formation est de tenir compte de ce lien.

## 2.6 LA VIE DES APPRENANTS :

### 2.6.1 [Les limites des dispositifs d'accompagnement social : une politique institutionnelle à visée compensatrice](#) :

L'accompagnement social : cela est dit plus haut, le département des AHP reste un territoire pauvre. Les populations qui se tournent vers l'école ont prioritairement le projet d'accéder à un emploi devant celui de faire des études ou de jouir du statut d'étudiant. L'accompagnement social durant le projet reste donc un sujet sensible. Les aides comme les bourses régionales, les indemnités de stage (pour les étudiants infirmiers seulement) et les dispositifs Pôle Emploi ou d'OPCO, indispensables, ne couvrent cependant pas toujours les besoins d'apprenants dont le recours à un travail de complément est rendu difficile par la charge de travail scolaire importante des filières de formation. Le constat est le même pour les œuvres universitaires qui, en raison de la concentration des structures, rendent peu de services aux étudiants dignois trop éloignés.

Ainsi nos actions déjà entreprises et à poursuivre tendent à :

- La gratuité totale des études, par la mise à disposition de matériels et prestations diverses veillant à compenser : ouverture plus tardive de l'établissement (Révision, travail de groupes), tarification « CROUS » du self pour les apprenants des 2 filières, négociations avec le CCAS de la ville de Digne...
- Des locaux confortables et bien équipés, agréables...respectueux de nos usagers
- Des réponses sociales, sanitaires, psychologiques adaptées et efficaces
- La contribution depuis 2019 à l'animation sociale en faveur des étudiants-s du territoire dignois (CVEC /CROUS). Pour exemple : terrain du jeu de boules.

Notons que ces propositions contribuent aussi au principe de non-discrimination.

L'environnement de l'école est riche d'interactions et de collaborations avec des partenaires.

### 3.1 Le conseil régional REGION SUD PACA :

Il est depuis la loi de 2004, en charge de l'essentiel du financement de l'établissement mais aussi des orientations régionales en matière de formations sanitaires. Son président prononce l'agrément de l'institut. Il occupe aussi le rôle moteur en matière de politique de formation sur la région et d'orientation vers la formation des publics. La REGION SUD PACA a mis en œuvre depuis 2016, un soutien aux établissements pour la labellisation. L'école a répondu positivement à toutes les étapes de certifications sur des référentiels différents.

Les instituts relèvent aussi de l'Agence Régionale en Santé (ARS) pour la conformité du déroulement des formations et le respect des règles de gouvernance comme de la sélection des apprenants des filières initiales.

La Direction Régionale Economie Emploi Travail Solidarité (Ex DRJSCS) préside les jurys de diplomation.

La gouvernance de l'établissement est assurée, pour la filière IFSI et depuis 2021 pour la filière IFAS, par une instance chargée des orientations générales et de trois sections décisionnelles animées par le directeur de l'IFSI mais présidée par l'ARS. L'hôpital support présente le budget annexe de celui-ci au contrôle de son propre conseil de surveillance. Ainsi l'ARS, la Région, l'Hôpital support sont présents durant les phases de débats et de constats sur les orientations institutionnelles. *(Cf. Annexe II)*

### 3.2 L'Université : le partenaire fort en pédagogie :

L'université est le partenaire principal du processus d'universitarisation des formations des métiers de santé. Elle garantit des apports conformes à l'avancée des connaissances scientifiques et techniques. Depuis 2011, l'établissement est membre du Groupement de Coopération Sanitaire Aix-Marseille, partenaire par convention d'Aix-Marseille Université. A ce titre, une partie des enseignements de la filière infirmière est placée sous la responsabilité de la faculté de médecine de Marseille, qui les coordonne et les valide. La collaboration avec l'université se traduit par des rencontres régulières, des travaux communs et des commissions de coordination. Les étudiants de l'institut ont accès à l'Espace Numérique de Travail d'AMU. Ils sont représentés par des délégués dans les diverses commissions.

### 3.3 Les intervenants externes :

Ce sont les professionnels issus de divers champs d'activités, qui partagent leurs connaissances et leurs savoir-faire avec les apprenants.

Ils peuvent être des universitaires et/ou des professionnels de santé et autres experts assurant des interventions à l'école ou à l'université dans les différents domaines de la formation. Intervenant dans les enseignements du domaine de l'université, ils sont agréés par celle-ci. Cette collaboration fait l'objet d'une contractualisation et d'une évaluation par l'établissement.

### 3.4 Les établissements de santé et du médico-social accueillant les apprenants en stage :

L'établissement bénéficie de la collaboration d'environ 150 lieux de stage situés dans le département, mais aussi en REGION SUD PACA. Cette diversité traduit une richesse de champs de référence favorable au développement de capacités d'adaptation. Les stages « qualifiants » sont agréés par l'école (Direction), une convention entre celui-ci et le lieu de stage, une charte d'encadrement en stage, un livret d'accueil formalisent les engagements des deux parties. Les tuteurs de stage et maîtres de stage sont

en lien avec les formateurs référents de stage lors des rencontres avec les apprenants. Ces tuteurs sont formés depuis 2008 par l'établissement, les maîtres de stage depuis 2020.

### 3.5 Le Centre Hospitalier support et le Groupement Hospitalier de Territoire :

L'établissement est en lien étroit avec l'hôpital support. Depuis 2017 il est intégré au GHT des Alpes de Haute Provence. Il dispose d'un budget à part, toutes les prestations lui sont « facturées ». Le Centre Hospitalier de Digne les bains assure la gestion technique des Ressources Humaines, la gestion comptable de son budget, des travaux, des achats, ainsi que la nomination statutaire des agents (Code de la FP).

### 3.6 LE RETOUR AU TERRITOIRE :

L'établissement dignois est intégré, comme seul lieu de formation, au Groupement Hospitalier de Territoire (GHT) des Alpes de Haute Provence.

Sur les axes de développement des GHT la formation continue et initiale occupe une place significative. Le projet de formation du GHT se dessinera :

- En fonction du développement des axes prioritaires de formation définis par les pouvoirs publics, par instruction d'une année sur l'autre. *(Une instruction de juillet 2018 du ministère des Solidarités et de la Santé pour 2019 en matière de formation dans la fonction publique hospitalière (FPH) propose ses thèmes traitant de la prévention et de la promotion de la Santé ou de la lutte contre les inégalités territoriales, de la stratégie de transformation du système de santé pour 2018-2022, ainsi que de l'évolution de l'offre médico-sociale en faveur de personnes en situation du handicap, de la lutte contre toute discrimination, de la mise en œuvre des GHT, du renforcement des compétences en promotion de la santé, de l'accompagnement des personnes handicapées à et par la télémédecine, de la formation des professionnels de santé aux gestes et soins d'urgence, au repérage précoce du risque suicidaire des personnes souffrant de troubles chez les hospitalisées, de la prise en charge et l'orientation des victimes de violences sexistes au travail...)*
- Ainsi qu'en fonction du projet médical de territoire du GHT orienté vers la personne âgée. L'école est inscrite dans le PMP, une fiche action visant à l'augmentation des capacités d'accueil en stage est incluse. Cette fiche engage aussi les terrains de stage du GHT, en les invitant à prioriser l'accueil des étudiants de l'école du GHT.

Toujours sur le territoire, les axes prioritaires de développement et d'ancrage de 2018 à 2022 sont :

- Poursuivre une forte collaboration avec les établissements de santé accueillant les apprenants (partenariats entretenus, développés, politique de stages communiquée, formation des tuteurs et des maîtres de stage...)
- Générer ou entretenir des liens avec les acteurs locaux de la santé, du médico-social, de la prévention, de l'associatif en animant le service sanitaire,
- Solliciter et obtenir la collaboration des institutions chargées de l'orientation professionnelle (Pôle Emploi, Mission Locale, Cap emploi...) afin de construire des parcours conduisant vers la réussite et/ou l'emploi
- Etre un acteur de l'enseignement supérieur s'engageant à l'innovation territoriale par la contribution à un Projet d'Innovation Territorial. Le but de cette action est d'identifier sur les sites délocalisés d'AMU, des initiatives ou des territoires visibles et attractifs susceptibles de participer à la création de nouvelles technologies (numérique, santé, habitat, traitement des déchets, énergie, mobilité, sécurité). Il est proposé de sélectionner des territoires d'innovation sur lesquels se concentreront des technologies émergentes testées en vraie grandeur, en coordination avec les acteurs locaux et en y associant les usagers. Trois initiatives ont été sélectionnées et feront l'objet dès 2018, de financement de la SATT. Ces initiatives sont liées aux sensibilités locales et concernent principalement la culture sur les territoires d'Arles et Aubagne et le développement durable sur Digne-les-Bains. Les PIT ont pour ambition de devenir des vecteurs de l'innovation sociétale au plus près des populations.
- Contribution au développement du campus connecté de Digne les bains avec l'IUT et l'INSPE.

- Poursuivre nos engagements en matière de développement durable, d'intégration de personnes présentant un handicap, et de l'égalité homme-femme et plus généralement de lutte contre les discriminations.
- Rechercher des partenariats, des collaborations avec les acteurs locaux : conseil départemental, communauté d'agglomérations, mairie, pour proposer un « confort suffisant » aux apprenants de l'institut : transports, alimentation, santé, culture, sport, logement...
- Proposer au territoire des manifestations de caractère culturel-professionnel ouverts aux publics (cinés-débats, expositions, conférences, journées portes ouvertes, forum...), participant ainsi à son animation,
- Répondre aux appels d'offres concernant des demandes de formation, dans la limite des possibilités offertes par nos ressources techniques et humaines ainsi que de notre niveau de compétences.
- S'adapter aux nouvelles modalités d'enseignement conséquences de la crise sanitaire de 2020
- Réussir l'ancrage sur le site manosquin, en proposant dès janvier 2022 une rentrée avec un effectif de 25 élèves, en collaborant avec l'IRTS et en proposant dès 2023 d'autres formations en direction des publics du Sud du 04.

### 3.7 LA COMMUNICATION :

Selon l'école américaine de Palo Alto : non communiquer n'existe pas. Un comportement ou son absence équivalent à un message implicite ou explicite de toute manière. Communiquer activement nécessite donc de définir un message, des objectifs, une volonté, une stratégie, des compétences et des outils. Nous n'avons sans doute pas dans ce domaine suivi une méthode mais des étapes nécessaires.

Nos objectifs, il y a 10 ans, furent de faire connaître l'établissement au niveau régional, car c'est là que cela se jouait à l'orée de cette période et au niveau local, car l'image de l'établissement souffrait alors de son isolement.

La première étape fut d'investir ou de réinvestir l'existant : vie associative (GERACFAS, CEFIEC), forums des métiers. La deuxième phase consista à se doter d'outils numériques (site internet, page FB...) et surtout de les faire vivre et progresser, la troisième phase (actuelle) fut d'intégrer dans notre organisation cette nécessité de la communication. Une cadre de santé formatrice est « chargée de communication », elle coordonne les présences aux diverses manifestations et représente l'institut, un ensemble d'outils (goodies, flyers, diaporama ...) sont développés. Un logo de l'institut est créé, pour identifier les divers supports, en particulier le courrier. Enfin si la « journée portes-ouvertes », malgré les efforts de communication, ne draine pas beaucoup de public, elle favorise une nouvelle fois, l'intérêt de la presse locale.

La cinquième phase du dispositif de communication portera sur l'une intégration affirmée dans l'ensemble du dispositif (charte graphique, rédactionnelle, étude, actualisation du site internet...). Par la consolidation des liens avec la presse locale. Par la génération accentuée d'évènements à valeur communicative ajoutée : conférence, manifestations culturelles. Enfin la participation, citée plus haut, au Projet d'Intérêt Territorial aura un impact favorable sur notre identification. Evidemment l'établissement poursuivra son engagement associatif, participera aux groupes de travail, commissions régionales.

### 3.8 LA RESPONSABILITE SOCIETALE DE L'INSTITUT :

Pour un service public, répondre aux besoins d'un territoire c'est tout d'abord tendre au respect des principes fondamentaux d'adaptabilité, de continuité et d'égalité. Et cela d'autant que nous connaissons les caractéristiques de celui-ci, faites de précarités économiques, d'une géo-démographie résultant de déséquilibres et d'éloignements. Tendre vers l'égalité, c'est tout d'abord offrir des prestations gratuites et tout au moins une politique tarifaire adaptée (Exemple des préparations aux concours, de l'accès à la restauration collective...), et ainsi lutter contre la discrimination économique. C'est aussi se doter d'une référente égalité homme-femme en lien avec des acteurs du secteur (CIDFF) pour lutter contre la discrimination de genre, c'est également respecter et faire respecter la charte de la laïcité qui définit l'expression des valeurs et croyances dans l'espace public et les lieux d'apprentissage.

C'est assurer une continuité d'accès : nous ne fermons que deux semaines par an. L'accueil du public est programmé sur tous les jours de la semaine, les horaires d'ouverture sont définis et surtout respectés. Favoriser l'accès, c'est aussi s'ouvrir aux personnes présentant un handicap, grâce à la création d'un dispositif d'information, d'accueil et de compensation géré par une référente « handicap » (et ses co-référents) formée et disponible, y compris en amont du projet de formation.

S'adapter, c'est veiller à l'amélioration continue des procédures et processus par l'adoption d'une démarche qualité multi *référéncée* (DATADOCK : base de données sur la formation professionnelle sous l'angle de la qualité vérifiant la conformité des organismes de formation vis-à-vis des 6 critères qualité définis par la loi du 5 mars 2014, confiée aux financeurs de la formation professionnelle la responsabilité du suivi et du contrôle de la qualité des organismes de formation avec lesquels ils travaillent. Objectifs : améliorer la transparence de l'offre de formation et favoriser une montée en charge progressive de la qualité des actions de formation. « PERFORMANCE VERS L'EMPLOI », référentiel co-construit par la REGION SUD, POLE EMPLOI, Le FONGECIF, L'AGEFIHP et plus tard en référence du modèle d'évaluation externe des établissements d'enseignement supérieur et de recherche du Haut Conseil de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur). Et enfin le référentiel QUALIOPi en 2021. C'est aussi et peut être prioritairement, conquérir de nouveaux espaces technologiques (E-formation) et pédagogiques, par la formation des formateurs, l'acquisition et l'usage d'outils et de dispositifs novateurs. Labélisé Performance vers l'emploi en 2019 l'école s'attelle à partir de 2020 à une labellisation suivant le référentiel Qualiopi.

Notre engagement est d'être un acteur respectueux de son territoire au sens écologique du terme. Nous initiions en interne un ensemble de micro-projets touchant à la maîtrise des déchets et de la consommation des fluides et énergies sous diverses formes. Une collaboration est engagée avec un établissement d'enseignement voisin (Le lycée Pierre Gilles de Gennes 2019) pour un diagnostic sur l'ensemble du bâtiment : des projets d'économie-production d'énergie pourraient à la suite de celui-ci être réfléchis voire entrepris.

Par l'instauration du « service sanitaire », les étudiants infirmiers sont en situation de rendre aux habitants du territoire une prestation sanitaire de qualité et qui de toute façon devra pouvoir se mesurer en termes d'effet. Enfin, l'établissement rend un service au territoire en participant, par la diplomation d'apprenants à une offre évitant d'ajouter au faible renouvellement générationnel des métiers médicaux, une pénurie des métiers en soins infirmiers (IDE et AS).

### 3.9 LE PILOTAGE ET L'EVALUATION :

#### 3.9.1 Une auto-évaluation instituée et foisonnante :

L'évolution du contexte réglementaire, l'importance donnée à l'évaluation dans le domaine de la formation, les objectifs politiques du conseil régional de la REGION SUD PACA conduisent à nous doter d'outils et de dispositifs favorables à une démarche d'amélioration continue de la qualité.

#### 3.9.2 La politique qualité de l'institut :

L'institut est engagé dans une dynamique d'amélioration continue de la qualité, en vue de l'obtention d'un label « Performance vers l'Emploi », correspondant à la troisième version du dispositif déployé, par le conseil régional et ses partenaires (Pôle Emploi, FONGECIF, AGEFIHP) pour valoriser les performances des établissements et les piloter en externe.

Cette approche transversale est structurée autour de trois axes déclinés en critères :

• Qualité du service rendu aux apprenants :

Accueil des apprenants, formation et pédagogie, suivi et accompagnement, vie quotidienne en formation, participation des apprenants •

Management et la maîtrise de la qualité :

Organisation et management, gestion des compétences, ingénierie et ressources pédagogiques, ingénierie financière •

Performance vers l'emploi :

Gestion de l'alternance, préparation à l'emploi, suivi et évaluation de la performance.

L'équipe de l'établissement est mobilisée dans cette démarche, autour du référentiel « PVE » (47 exigences), d'une plate-forme collaborative (documents), de la participation aux ateliers qualité (Cf. Annexe III).

. L'école sera, à terme, concernée par le (un troisième) référentiel qualité du Haut Comité d'Evaluation de la Recherche, de l'Enseignement Supérieur => c'est effectivement le cas depuis 2020 : QUALIOPi

Notons que le projet d'établissement et ses déclinaisons, sont aussi soumis à une évaluation réglementée : celle des instances de gouvernance comme celle des acteurs assurant une « tutelle ». Ainsi, le budget qui annuellement fait l'objet de prévisions, d'échanges et de contrôle avec et par le conseil régional, assisté ou associé à un organisme d'expertise comptable. De même, les grands moments institutionnels, comme les sélections pour l'entrée en formation, sont eux aussi contrôlés par l'Agence Régionale de Santé, comme l'est aussi la diplomation par la Direction Régionale Economie Emploi Travail Solidarité (DREETS), ou bien encore les contenus d'enseignements et les qualifications des enseignants par Aix-Marseille Université. Mais il existe aussi une évaluation interne, celle des usagers, de leurs représentants et une évaluation périphérique des partenaires : employeurs et lieux de stage.

L'école est labellisée PVE en 2019. Elle s'engage donc dans une nouvelle recherche de labélisation par le Référentiel National Qualité (RNQ) QUALIOPi, publié via 2 décrets, comporte 7 critères répartis en 32 indicateurs. Ces indicateurs concernent en priorité les modalités de conception et de réalisation d'une prestation.

- Décret n° 2019-564 du 6 juin 2019 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle
- Décret n° 2019-565 du 6 juin 2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences

La certification Référentiel National Qualité (RNQ) QUALIOPi s'étend sur un cycle de 3 années composé d'un audit initial et d'un audit de surveillance à mi-parcours.

### 3.9.3 Une évaluation absente pourtant légitime :

Il reste à construire une évaluation du dispositif et de ses résultats par les usagers de santé. Notre institut ouvre ses portes à leurs représentants, lors de rencontres avec les apprenants, en attendant qu'ils puissent être réglementairement intégrés dans la gouvernance de l'école.

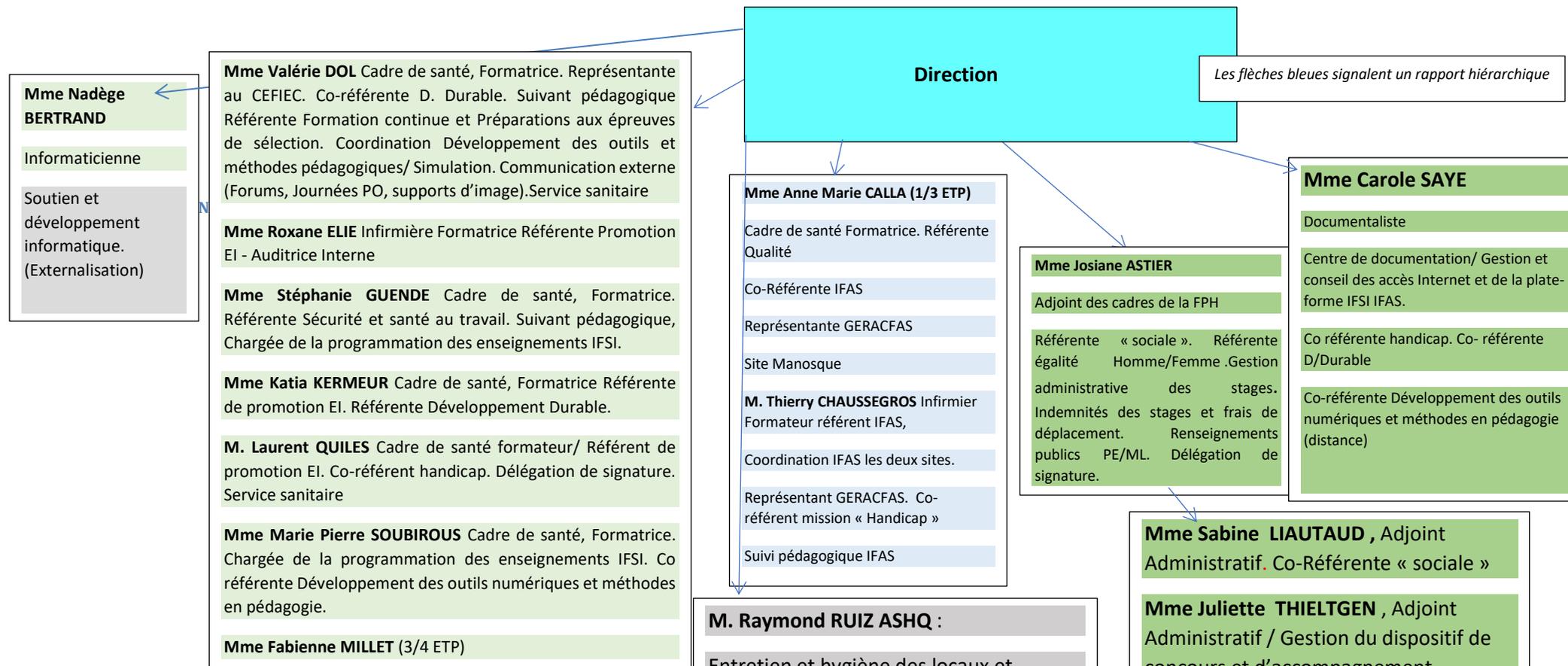
De 2018 à 2022...

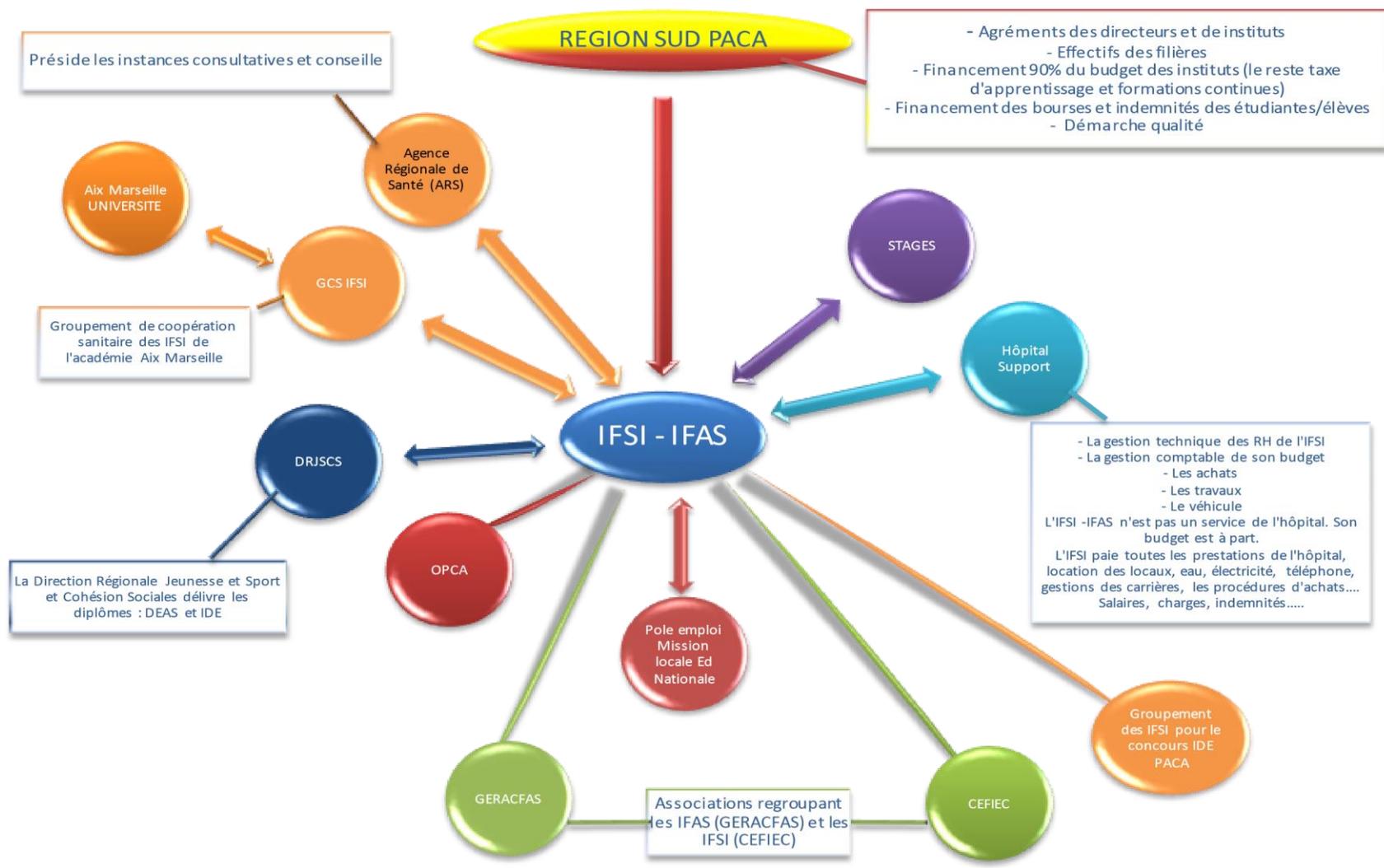
Partant d'un contexte d'éloignement et d'isolement, l'établissement dignois s'inscrit activement dans toutes les étapes allant de l'orientation à l'insertion. A cette fin, il offre un accompagnement des apprenants dépassant les limites ou freins rencontrés par la situation socio-économique des publics du territoire. Les enjeux d'avenir entre numérique et universitarisation conduisent vers des engagements en terme de mutabilité des méthodes, des outils et compétences, comme du pilotage de projets, et de nos responsabilités sociétales et celles vis-à-vis du territoire.

Si l'école constitue une offre sans égale sur le département, c'est aussi par un engagement fort des femmes et des hommes qui y exercent leurs métiers avec conviction. Elles et ils font vivre un service public une prestation de qualité (au sens de son utilité sociale), car il n'existe aucune raison pour que les jeunes du territoire soient privés de l'accès à ce levier d'intégration social.

Qu'une école d'infirmières lovée au sein d'un hôpital local évolue vers un établissement d'enseignement supérieur, acteur avancé d'Aix Marseille Université est rendu possible par la volonté d'avancer, de créer sans se désinsérer du « pays ».

## ANNEXE I : L'ORGANIGRAMME





OPCA devenus OPCO  
 DRJSCS devenue DREETS

## ANNEXE III : LA QUALITE

### ❖ Finalité et gestion du document

Ce document décrit le dispositif de management de la qualité pour l'établissement (IFSI-IFAS) de Digne les bains. Il est destiné à être communiqué au personnel de l'institut de formation, aux apprenants, aux autorités.

Sa diffusion : En annexe projet d'établissement il est diffusé l'internet de l'école. Revue et mise à jour : il est revu au minimum 1 fois par an, commenté et réajusté en réunion pédagogique + administrative avant sa présentation aux réunions de l'instance compétente pour les orientations générales de l'IFSI et du Conseil Technique de l'IFAS.

### ❖ Périmètre

Il couvre l'ensemble des activités mises en œuvre par l'école pour assurer la formation et qualification des candidats au DE d'infirmier et DE d'Aide-soignant et plus largement le dispositif de formation des apprenants.

### ❖ La démarche qualité

Si assurer une qualité de formation pour contribuer à la qualité et sécurité des soins reste notre préoccupation majeure la démarche qualité est un levier pour renforcer le positionnement de l'institut au sein de son territoire et répondre aux exigences des financeurs, des politiques et des institutions partenaires.

### ❖ Projet d'établissement et projets pédagogiques

L'institut a pour mission de former des professionnels devant répondre aux besoins de santé de la population. Notre politique qualité vise l'accompagnement de l'apprenant dans un processus fait d'étapes : orientation, formation, professionnalisation, intégration par l'emploi.

Le management de cette politique s'appuie sur l'amélioration de la qualité de notre dispositif de formation et repose sur les ressources personnelles et collectives des personnels impliqués. Les objectifs sont centrés sur l'accueil et le conseil aux publics, l'adaptation du dispositif de formation aux besoins de l'apprenant et l'ouverture au monde du travail. La valorisation de l'école auprès du public est aussi l'objet d'attention, tout comme l'amélioration de la qualité de vie des étudiants et des professionnels.

**La Direction** s'engage à apporter les moyens nécessaires à sa mise en œuvre. Il est attendu de chaque membre de l'institut de s'engager dans la démarche d'amélioration continue du dispositif.

### ❖ Organisation et responsabilités

Organigramme (Cf. : projet d'établissement)

L'organigramme est géré par la direction qui le met à jour lors de modifications (formateur, responsabilités...). Les fiches missions sont connues, amendées et signées par les concernés. Elles sont accessibles sur la base informatique partagée.

Dispositif qualité :

#### a. Niveau décisionnel : le comité de pilotage

Le suivi et l'amélioration du système qualité sont effectués par le COPIL (comité de pilotage). Ce comité est composé du directeur, de la référente qualité et de l'ensemble des référents par mission : Handicap ; Egalité H/F ; Développement Durable, Auditrices internes. Il se réunit au moins

1 fois par an (Journées pédagogiques) est animé par les référentes qualité qui proposent un ordre du jour. Un compte rendu est établi, présenté aux autres membres de l'école et aux instances puis classé dans la base informatique partagée. En plus des réunions portant sur le thème de la qualité sont programmées une fois/mois.

**b. Niveau opérationnel :**

- ✓ La référente qualité + le directeur: chargé(s) de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi du management de la qualité.
- ✓ Les référents de missions: qui s'assurent de la conformité et de la cohérence du processus par rapport aux exigences internes et usagers et qui veillent à l'amélioration continue du processus.

**❖ La dynamique de l'établissement :**

La direction est responsable des activités de formation mises en œuvre dans l'école.

Le directeur détermine les orientations du projet d'école qui se déclinent, entre autres, dans les projets pédagogiques. Il valide les dispositifs d'enseignement mis en œuvre et la politique des stages. Le directeur veille à la conformité des données scolaires au regard du parcours de formation en vue des jurys des diplômes. Le directeur coordonne l'organisation générale du fonctionnement de l'institut. Il met à disposition de l'équipe administrative et pédagogique les moyens nécessaires à la réalisation des activités. La politique de l'institut est placée sous le contrôle de « tutelles ».

a. Autorité stratégique : L'Établissement Public de Santé support et le GHT (Centre Hospitalier de Digne les bains et Groupement Hospitalier de Territoire des Alpes de Haute Provence).

Par un projet d'école qui détermine les orientations stratégiques de l'institut, au regard des besoins sur le territoire, dans une optique d'innovation, d'amélioration de l'employabilité des futurs professionnels et de renforcement de l'attractivité. Des orientations sont négociées par le directeur de l'institut avec le directeur de l'établissement support qui fixe annuellement les objectifs à atteindre dans le cadre de la procédure d'évaluation du directeur de l'institut. Délégation de signature : le directeur de l'institut bénéficie d'une délégation de signature du chef d'établissement pour les activités de gestion et de fonctionnement de l'institut. Le directeur de l'institut délègue sa signature à deux agents : un formateur, une adjointe des cadres.

b. Autorité pédagogique : l'Agence Régionale de Santé

Les projets pédagogiques déclinent la politique de stage, la planification de la formation théorique et clinique et le suivi des parcours des étudiants, en conformité avec les référentiels de formations. Ils tiennent compte des ressources locales, des évolutions et recommandations dans le domaine sanitaire et social, des innovations pédagogiques. Ils visent la professionnalisation de l'apprenant et sont approuvés par les instances. Un rapport d'activité rend compte des résultats des formations initiales et continues, et des autres activités menées ainsi que de la gestion des ressources humaines et matérielles et du budget. Ils sont communiqués lors des réunions d'instances de la gouvernance (ICOGI)

c. Autorité financière et politique de territoire : le Conseil Régional SUD PACA

La direction des affaires financières de l'hôpital public support en collaboration avec le directeur de l'institut rend compte aux services du Conseil Régional de l'utilisation des allocations financières. L'institut inscrit son action dans la politique de formation et d'accompagnement vers l'emploi décidée par la Région. De même par le choix du référentiel Performance Vers l'Emploi, opposable dans le processus de labellisation, s'opère un pilotage externe des fonctionnements et des projets de l'école.

Le Président du Conseil Régional délivre l'agrément du directeur et l'autorisation pour l'institut concernant sa gouvernance, ses ressources, ainsi que sa place dans le schéma régional des formations sanitaires.

d. Le partenariat universitaire : Le GCS IFSI et l'université d'Aix-Marseille (AMU)

GCS IFSI : il coordonne l'universitarisation des études pour l'ensemble des IFSI, dans le cadre d'une convention de partenariat qui réunit les IFSI, l'Université (AMU), l'ARS et le Conseil Régional. Les membres du GCS sont régis par une convention constitutive qui décline ses attributions. Dans le cadre de cette convention le directeur d'institut met en œuvre les dispositions pédagogiques universitaires. L'université délivre le grade de licence et anime une réflexion et des projets concernant la création de filières universitaires, entre autres les DE d'IPA.

❖ **La qualité et la gestion des risques :**

La récursivité organisationnelle par l'information/communication :

- a. Une veille sur l'environnement : revue de presse, CEFIEC, GERACFAS, ARS, ANDEP, REGION, UNIVERSITE...
- b. La possibilité concrète et facile pour tout usager-apprenant de rencontrer le directeur et/ou son référent de suivi pédagogique ou encore les autres référents à mission spécifique, dans un délai bref.
- c. La représentation par étudiants-élèves élus siégeant dans les instances et participant à des réunions avec le directeur et aux réunions régionales d'élus (GCS IFSI).
- ✓ La possibilité pour tous les apprenants et les professionnels de déclarer les événements indésirables (Sur plate-forme et/ou formulaire papier),
- ✓ La réalisation d'audits internes (Deux auditrices),
- ✓ Un tableau de bord répertorie des indicateurs pertinents. Il est porté à la connaissance des professionnels de l'école,
- ✓ La mesure de la satisfaction des usagers : apprenants et partenaires, et leur analyse, lors des fin de formation, fin de semestres...
- ✓ La mesure de l'insertion dans l'emploi (enquête à 6 mois de diplôme),

- ✓ Existence de références « qualité », d'un dispositif (réunions, supports numériques...) permettant le partage des données « qualité » et des travaux d'amélioration continue.

## ❖ La communication interne et externe

### a. La communication interne :

La communication interne, est organisée pour l'ensemble des acteurs

- ✓ La communication avec les étudiants :

La communication entre l'institut et les apprenants reposent sur :

*Des ressources humaines :*

- Un accueil lors de la première rentrée permet une information systématique sur les projets pédagogiques, le règlement intérieur, les rôles des professionnels, les soutiens en matière social et sanitaires
- Des formateurs référents de promotion interlocuteur privilégiés des étudiants assurent des séquences d'information et recueille les questions des apprenants.
- Les apprenants élus (Délégués), ainsi que leurs suppléants, en complément de leur mission de représentation de leurs collègues, sont chargés de relayer des informations permettant le lien entre la promotion et l'institut (Une fiche définit leur rôle et missions).
- La direction de l'institut est chargée de transmettre les informations à caractère réglementaire, stratégique ou générale : envoi de courriels, affichages, réunions, page FB, site internet.
- Le secrétariat-accueil chargé de la diffusion et de l'information, délivrée collectivement, ou par groupes, ou encore individuellement.

*Des moyens :*

- Des temps pour chaque promotion sont planifiés en retour de stage.
- Des temps « de parole » sont animés par une psychologue clinicienne.
- La Section de la Vie Etudiante, réunie 2 fois/an pour débattre des questions relatives à la vie des étudiants à l'institut. Elle fait l'objet d'un retour d'information oral à chaque promotion (élus de promotion), associé à un compte-rendu écrit porté à la connaissance des usagers et personnels par voie d'affichage. Co-présidence direction-délégué.
- Des notes d'informations sont régulièrement diffusées aux étudiants.

*Des outils :*

- Des tableaux d'affichages : ils recensent en permanence toutes les informations de planification nécessaires aux étudiants.
- Site, page FB
- Afin de faciliter la diffusion d'informations, notamment en période de stage, l'institut procède régulièrement à l'envoi groupé de courriels aux étudiants.

- ✓ La communication au sein de l'équipe :

La communication au sein de l'équipe repose sur :

- des réunions pédagogiques hebdomadaires (2h30),

- les journées pédagogiques de bilan/projet (2 journées/an),
- des groupes de travail, en autres sur des processus qualité,
- des réunions administratives mensuelles,
- la diffusion de l'information par messagerie et/ou affichage, - une formation d'équipe une fois/an (En moyenne 3 jours).

L'ensemble du personnel de l'institut dispose d'une messagerie. L'accès à la documentation et à l'information est possible depuis le poste de travail. Une part documentation « papier » est mise à disposition dans la salle de reprographie. Enfin des supports divers (Bloc- notes, registres, cahiers, tableaux...) sont à disposition pour le partage d'informations « techniques ».

**b. La communication externe :**

✓ La communication avec les partenaires de stage :

La communication avec les professionnels de terrain est relayée par des formateurs référents pour chaque lieu de stage. Cette communication repose sur :

- des rencontres entre formateurs et tuteurs,
- des réunions d'information avec les équipes,
- la diffusion de l'information par messagerie ,
- la formation des tuteurs de stage et maître de stage (gratuite) par l'école,

Un ensemble de supports est aussi utilisé par l'adjoint des cadres chargées de la gestion des stages en direction des établissements d'accueil. Sur ce sujet une communication est donc aussi maintenue durant l'année.

✓ La communication avec l'établissement hospitalier support :

Elle concerne prioritairement la direction de l'école et le personnel administratif. Elle repose sur la participation du directeur de l'école à certaines instances (CSIRMT), la participation de la direction (sur invitation) à certaines réunions. Et elle se déroule autant que nécessaire et au quotidien par l'aller-retour des demandes et réponses : Direction des soins et encadrement DAE, DAF, DRH, Direction générale.

✓ La communication avec le public extérieur

Favorisée par une mission «Chargée de communication » définie et investie par une cadre formatrice la communication externe utilise divers supports:

- Presse locale écrite,
- Radio,
- Télévision locale,
- Participation à des forums d'orientation,
- Intervention dans les lycées et collèges,
- Organisation d'une journée porte ouverte,
- Participation à des congrès,
- Sites intranet et internet,
- Page Facebook,
- Plaquettes de présentation de l'institut, flyers, goodies... - Réalisation d'un logo permettant une meilleure visibilité.

La réalisation

Les processus de réalisation se répartissent entre :

- Sélection / Orientation / Admission,
- Formation théorique et clinique, - Accompagnement de l'apprenant, - La certification-validation.

#### ❖ **Réaliser l'orientation / la sélection / l'admission :**

Les modalités sélection à l'entrée en IFAS et d'admission en IFSI, nécessitent d'une part la planification et l'organisation de sélections et d'autre part la gestion des suites du dispositif national : plate-forme d'admission (PARCOURSUP)

Ces séquences sont précédées d'un travail d'information des publics, de rappel-collaboratif avec les acteurs de l'orientation et/ou de l'enseignement. Enfin l'admission qui va de la publication des résultats jusqu'à l'accueil des candidats inscrits et la mise à disposition des moyens de tous ordres visant à la réussite du parcours entamé.

#### ❖ **Concevoir et réaliser la formation théorique :**

La formation théorique:

- ✓ Elaboration du calendrier de déroulement d'année, du calendrier des évaluations,
- ✓ Répartition des enseignements (UE et Modules),
- ✓ Modalités de recrutement des intervenants externes,
- ✓ Conception des productions pédagogiques, ✓ Planification et dispensation des enseignements,
- ✓ Evaluation des enseignements (UE et Modules).
  - ✓ Concevoir des dispositifs d'usage a priori ou par défaut pour la continuité de la formation (enseignements à distance)

#### ❖ **Réaliser la formation clinique (Stages) :**

Plusieurs étapes, décrites dans une procédure, constituent ce processus, il s'agit de :

- ✓ Qualification du lieu de stage,
- ✓ Mise en stage,
- ✓ Réalisation du stage,
- ✓ Accompagnement des tuteurs et des professionnels de proximité : Mise à disposition sur plate-forme des livrets de stage,
- ✓ Bilan des acquisitions en stage et de la présence. Traitement des indemnités et frais de déplacement (pour l'IFSI),
- ✓ Présentation des résultats en commission d'Attribution des crédits (pour l'IFSI).

Afin d'accompagner et soutenir les tuteurs- maitres de stage et/ou professionnels encadrants dans leurs missions de formation, l'école propose :

- ✓ Un interlocuteur privilégié par la désignation d'un binôme de formateurs référents du lieu de stage,
- ✓ Des sessions gratuites de formation au tutorat, programmées chaque année,
- ✓ La participation de professionnels de terrain aux unités d'enseignement et/ou modules,
- ✓ La participation de professionnels aux épreuves de sélection d'entrée et aux commissions d'attribution des crédits (pour l'IFSI).

#### ❖ **Réaliser l'accompagnement de l'étudiant :**

L'école propose un accompagnement comprenant le suivi pédagogique, l'évaluation d'analyses et/ou de mises en situation, individuelles ou collectives, des temps de parole animés par un personnel neutre, des soutiens psychologiques, sociaux et une guidance vers l'emploi.

#### ❖ **Réaliser la clôture de la formation :**

Il s'agit des modalités engagées pour l'organisation de la certification des apprenants ou la délivrance d'attestation de niveau obtenue en cas d'interruption ou d'arrêt de la formation.

#### LES SUPPORTS

Les processus supports:

- de la logistique
- des finances
- du système d'information
- des ressources humaines

#### ❖ **Gérer la logistique :**

Les modalités de gestion :

- ✓ des stocks en matière de dispositifs médicaux, fournitures de bureau, produits d'entretien, linge...
- ✓ de la documentation extérieure et pédagogique : supports de cours et autres documents pédagogiques, textes réglementaires, ouvrages,...

#### ❖ **Gérer les finances**

Les modalités de rémunération des intervenants (universitaires ou non), de versement des indemnités de stage aux étudiants, de prise en charge des frais de déplacements de l'ensemble des acteurs de la formation, en lien avec les services financiers de l'établissement de rattachement. Il décrit également les modalités de collecte de la taxe d'apprentissage.

L'EPRD est établi annuellement par la direction du centre hospitalier (DAF) et validé selon les procédures budgétaires auxquelles sont soumis les établissements de santé. A la clôture de l'exercice budgétaire, le compte administratif est arrêté. L'EPRD de l'école fait l'objet d'une procédure contradictoire entre le centre hospitalier (direction école + DAF) et le Conseil Régional, pour validation et exécution, sur la base des éléments fournis dans les tableaux financiers et leurs annexes. Les modalités de versement de la subvention annuelle de fonctionnement par le Conseil Régional à l'établissement gestionnaire pour l'institut de formation, sont précisées dans une convention annuelle qui lie les deux parties.

#### ❖ **Le système d'information :**

La gestion du système informatique est assurée par le service informatique de l'établissement de rattachement. S'y ajoute l'intervention d'une informaticienne extérieure contractuelle afin de soutenir la transition numérique.

#### ❖ **Les ressources humaines :**

Si les profils de postes, l'évolution des missions, l'évaluation des performances, dépendent des choix du directeur de l'école ; la gestion des ressources humaines (statut) répond aux dispositions du centre hospitalier support (FPH).

#### La documentation, les enregistrements et l'archivage:

La structure documentaire de l'institut de formation comporte des procédures. Un document qualité peut être rédigé à l'initiative des membres de l'équipe pédagogique ou administrative. La validation qualité et le référencement sont assurés par le relais qualité qui classe le document qui reste accessible à l'ensemble de l'équipe.

Les enregistrements papiers sont conservés, stockés et archivés selon les modalités définies.

#### La mise à disposition de ressources :

La direction définit les ressources humaines et matérielles pour faire vivre le système de management de la qualité.

#### ❖ **Ressources humaines**

La direction est attentive aux compétences nécessaires afin de dispenser l'ensemble des enseignements et plus largement l'ensemble des exigences des partenaires et des attentes des usagers. Un recensement des compétences est réalisé.

Dans le cadre de l'universitarisation et de l'évolution des méthodes pédagogiques, les formateurs sont soutenus pour s'inscrire dans un cursus Master ou dans des diplômes universitaires leur permettant l'accès à des compétences spécifiques.

## ❖ Ressources matérielles

Des ressources matérielles sont mises à disposition des publics afin d'optimiser la qualité de la formation.

Parmi ces ressources on trouve :

- ✓ Un centre de documentation, animé par une documentaliste diplômée (postes informatiques en ligne, tablettes en prêt)
- ✓ Un accès WIFI pour faciliter les travaux de recherche sur l'ensemble du bâtiment,
- ✓ Accès à l'Espace Numérique de Travail de l'université (Etudiants IFSI) et plate-forme avec supports de cours en ligne. Dispositif proche pour les élèves AS.
- ✓ 4 salles équipées pour la réalisation d'ateliers pratiques et de séquences de simulation
- ✓ Equipement de 5 salles de cours par du matériel informatique et audiovisuel
  - Des caméras / fonctionnalité Zoom
  - Des visualiseurs mobiles
  - Un dispositifs « quizz box »

La revue de direction

La politique et les orientations stratégiques définies par l'institut, les retours émanant des apprenants, les non-conformités, l'état d'avancement des actions, le tableau de bord des indicateurs et les changements pouvant affecter l'atteinte d'objectifs sont abordés en revue de direction. La revue de direction est annuelle (ICOGI et Journées pédagogiques, réunions qualité), l'ensemble des membres de l'équipe de l'école et particulièrement les référents y contribuent.

Des actions d'amélioration sont définies à l'issue de la revue. Ces actions sont inscrites dans un plan d'action.

Les prestations externalisées sont :

- ✓ Les épreuves d'admission en IFAS
- ✓ Des enseignements théoriques confiés à des intervenants
- ✓ Soutien au développement et à la transition numérique