

Projet Pédagogique Partagé 2025 - 2030

IFSI – IFAS Bar le Duc
IFSI- IFAS- IFAP Saint-Dizier
IFSI-IFAS Verdun

Rémy CHAPIRON- Directeur des soins-
- Directeur IFSI-IFAS-IFAP de Saint Dizier,
Verdun et de Bar le Duc
- Coordonnateur pédagogique du GHT
Marie BRIGANDET- Cadre supérieure
- Direction IFSI-IFAS-IFAP de Saint-Dizier
Nathalie FASSIER- Cadre supérieure
- Direction IFSI-IFAS Bar le Duc
Sophie LEVRESSE-TOUSSAINT- Cadre
supérieure - Direction IFSI-IFAS Verdun
Thomas DZIEBOWSKI- Cadre de Santé-
Coordonnateur de stage du GHT

« Toute connaissance est une réponse à une question...
Rien ne va de soi.
Rien n'est donné.
Tout est construit. »

Gaston BACHELARD (1884 - 1962)

Philosophe français des sciences, de la poésie, de l'éducation et du temps

La formation de l'esprit scientifique, 1938

Finalités du Projet Pédagogique Partagé (PPP)

Le projet pédagogique partagé n'a de réalité que s'il prend en compte les évolutions environnementales, réglementaires et techniques de nos champs d'exercice. Il est un document de cadrage unique et de référence pour nos pratiques. Il valorise nos particularismes territoriaux et répond à l'évolution des contextes des formations initiales enseignées dans nos instituts. Il intègre les impératifs des référentiels de formation et les exigences posées notamment par la démarche d'universitarisation en ce qui concerne la formation infirmière. Le projet pédagogique partagé considère les particularités du maillage territorial du GHT Cœur Grand 'Est ainsi que les priorités et recommandations en matière de santé (PRS).

Le PPP n'est pas une juxtaposition de projets pédagogiques spécifiques à chaque institut. Il encourage une dynamique de territoire structurée autour d'actions et ressources mutualisées. Outil de référence et de guide, il s'inscrit dans la continuité temporelle d'une démarche par objectifs. De ce fait, ce document n'est pas à considérer tel un support statique, linéaire et littéraire mais comme un outil adaptable aux exigences, recommandations et orientations en matière de santé et d'évolution métiers. Il confirme sa dimension dynamique par une adaptation garantie et permanente aux orientations nationales de santé publique, aux priorités régionales et aux caractéristiques liées à l'environnement local de chacune des structures de formation initiale et continue.

Ce projet consolide les liens qui s'imposent aux différentes structures et acteurs de notre coordination : établissements supports, établissements sanitaire et médico-sociaux du territoire, partenaires libéraux de nos bassins de santé, Agence Régionale de Santé, Conseil Régional Grand 'Est, Université de Lorraine et Université de Champagne Ardennes, Groupements de Coopération Sanitaire des IFSI lorrains et champardennais...

Le PPP rappelle un objectif prioritaire qui s'impose à chacun :

Dispenser une formation globale, équitable et de qualité pour tous les étudiants, élèves et stagiaires afin qu'ils puissent devenir sans complaisance les professionnels attendus au seul service des usagers, patients et/ou résidents.

Éléments contextuels

La loi n°2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé instaure les groupements hospitaliers de territoire (GHT)

Si les GHT doivent permettre aux établissements de mettre en œuvre une stratégie de prise en charge commune et graduée du patient, dans le but d'assurer une égalité d'accès à des soins sécurisés et de qualité, ils ont également des impacts sur l'ensemble des filières de formations initiales et continues.

Par le décret du 27 avril 2016, les modalités de la coordination des instituts et des écoles de formation sont prévues dans la convention constitutive notamment en matière de gouvernance, de mutualisation des projets pédagogiques, de mises en commun des ressources et de locaux et de politique de stage.

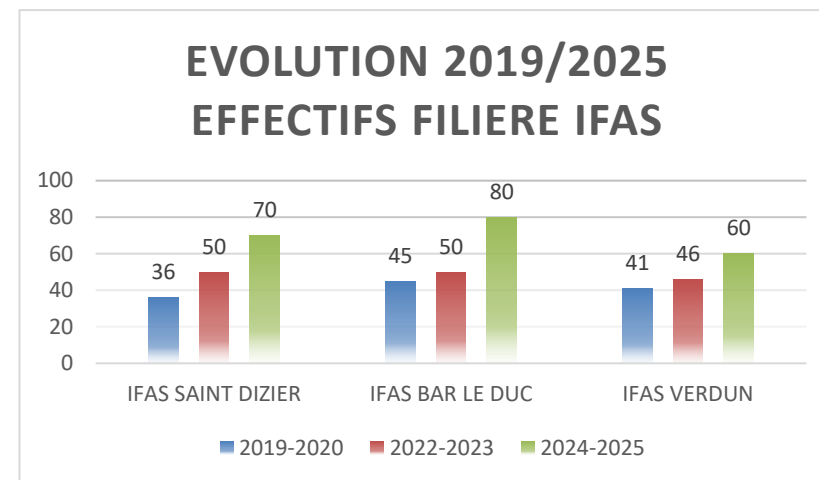
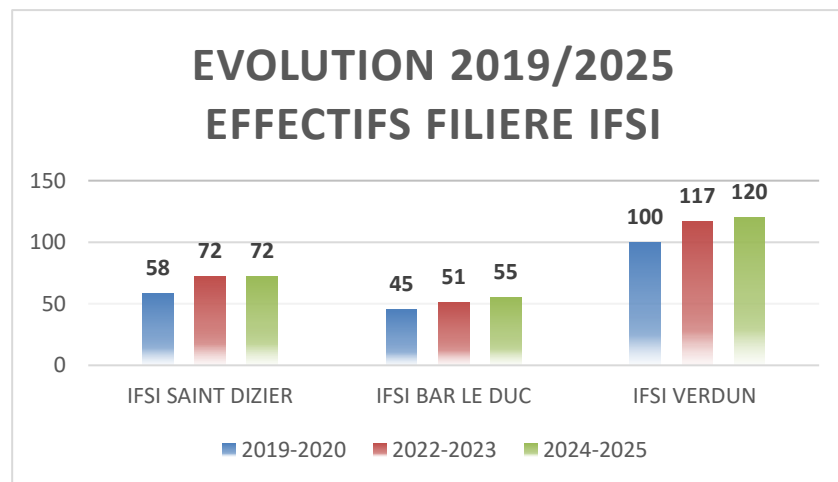
Au-delà de ce cadrage réglementaire relatif à la création des GHT, la particularité de notre territoire demeure en l'élaboration d'une convention constitutive d'une direction commune entre les trois établissements de santé de Bar le Duc-Fains-Véel, Verdun-Saint-Mihiel et Saint Dizier, respectivement établissements support des 7 instituts de formations initiales du territoire « Cœur Grand 'Est »

La perspective de ce projet pédagogique partagé intègre les spécificités de cette organisation. L'élaboration du PPP 2 a impliqué tous les professionnels des instituts du GHT N°5, des étudiants et élèves de nos instituts de formation. Deux séminaires pédagogiques ont été organisés à cette fin en 2024 et 2025.

Sa mise en forme a été coordonnée par l'équipe de direction des instituts. Il appartiendra après la validation du PPP à tous les professionnels des instituts de s'engager, par leur appropriation de la démarche, dans la transposition opérationnelle des actions qu'il décline.

Le GHT « Cœur Grand 'Est » implique en matière de formation initiale et continue les instituts suivants :

- L'IFAS et l'IFSI de Bar le Duc,
- L'IFAS, IFAP et IFSI de Saint Dizier,
- L'IFAS et IFSI de Verdun

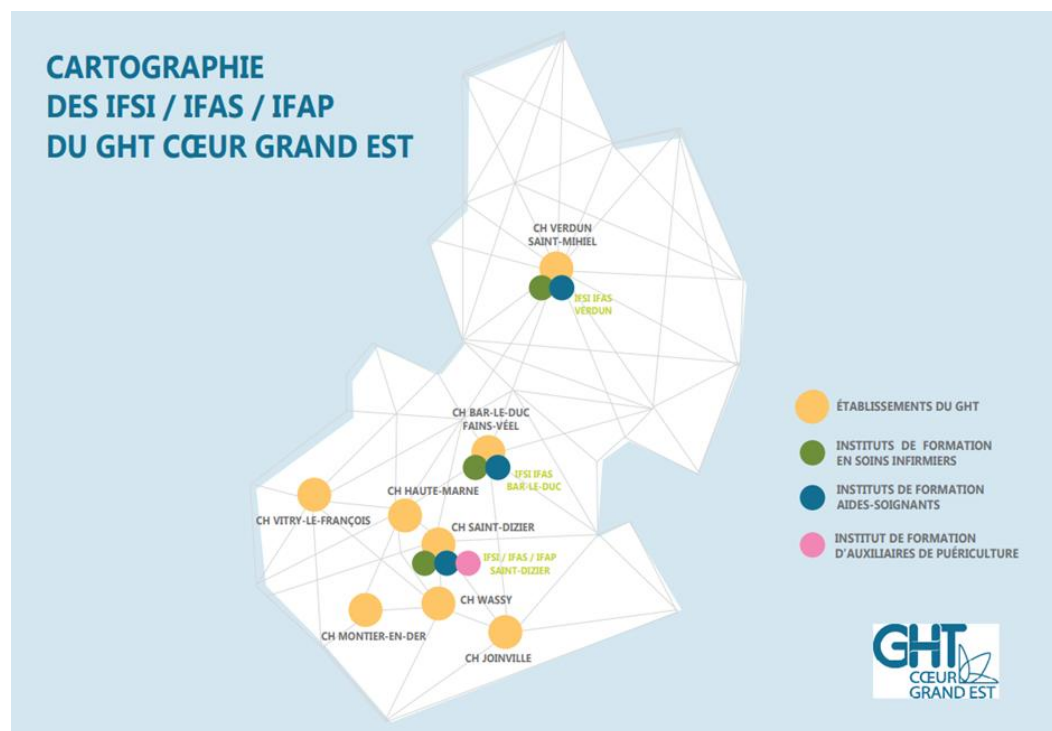


L'offre de formation proposée par le GHT depuis 2019 est de :

- Evolution des quotas de septembre 2019 à septembre 2025
- Quotas par filière sur le territoire pour l'année 2025

	SAINT DIZIER	BAR LE DUC	VERDUN	Total/an
IFSI	72	55	120	741
IFAS	70	80	60	210
IFAP	15			15

Les sites de Verdun, de Bar le Duc et de Saint Dizier sont adossés chacun aux Centres Hospitaliers de leur commune respective et recouvrent un axe nord sud de 120 km.



Liées par une logique de Direction commune et par ce projet partagé des instituts, ces structures de formations demeurent néanmoins autonomes dans leur gouvernance et leur fonctionnement général.

Universitarisation

L'organisation pédagogique de la filière infirmière au sein de notre GHT impose l'articulation avec deux bassins universitaires (Nancy et Reims) et l'adhésion de nos structures de formations initiales dans deux GCS distincts. Verdun et Bar le Duc sont adhérents du GCS de Lorraine et Saint Dizier à celui de Champagne-Ardenne.

Le rattachement de chaque institut de formation à un GCS engagé dans la signature de la convention de partenariat avec l'université est une garantie pour l'intégration et la mise en œuvre de la réforme de la formation infirmière.

Articulation projet pédagogique partagé de territoire et projet médico-soignant partagé

Ce projet pédagogique se construit et se déploie en concordance avec le projet médico-soignant partagé du territoire. Le principe même d'alternance nécessite de renforcer les liens entre théorie et pratique(s), entre lieux d'apprentissages académiques et lieux d'apprentissages cliniques. Cette articulation invite les professionnels de terrain (de toutes catégories professionnelles confondues) à valoriser leurs connaissances, leurs compétences et leurs parcours professionnels en participant notamment aux temps d'échanges (RETEX, tables rondes), aux entretiens de sélection et/ou d'évaluation (MFE) et aux enseignements dans chacune des formations dispensées ainsi qu'à l'accompagnement des apprenants en stage. A cette fin, il demeure indispensable que des interactions soient encouragées dans une logique de décroisement, d'échanges permanents et d'entière réciprocité.

Gouvernance des instituts

La particularité géographique de notre GHT constitue un frein au déploiement d'une gouvernance mutualisée entre tous les instituts comme permis par la réglementation. Aussi, chaque site de formation est autonome dans la mise en œuvre de ses instances de gouvernance.

Cette position concerne à la fois la gouvernance des IFSI, des IFAS et IFAP du GHT. Toutefois la politique générale en matière de formation initiale et continue demeure une politique mutualisée et portée par chaque acteur là où il se trouve.

Situation géographique du GHT « Cœur Grand 'Est » et particularités de l'environnement

Un territoire rural avec une population vieillissante :

Selon l'INSEE, à l'horizon 2040, le nombre de personnes d'au moins 80 ans devrait doubler... Face à cette perspective démographique, les besoins en santé vont s'accroître avec une augmentation des maladies chroniques..., et implique l'évolution des modes de prise en charge par le développement de l'ambulatoire, des techniques innovantes et du renforcement des liens dans le cadre des réseaux ville-hôpitaux.

L'adaptation de l'offre de soins, la pluridisciplinarité des professionnels de santé mais également une offre de formation adaptée sont nos défis de demain. Le projet pédagogique partagé s'inscrit dans ce contexte nouveau, en cohérence avec les axes stratégiques du projet régional de santé Grand Est.

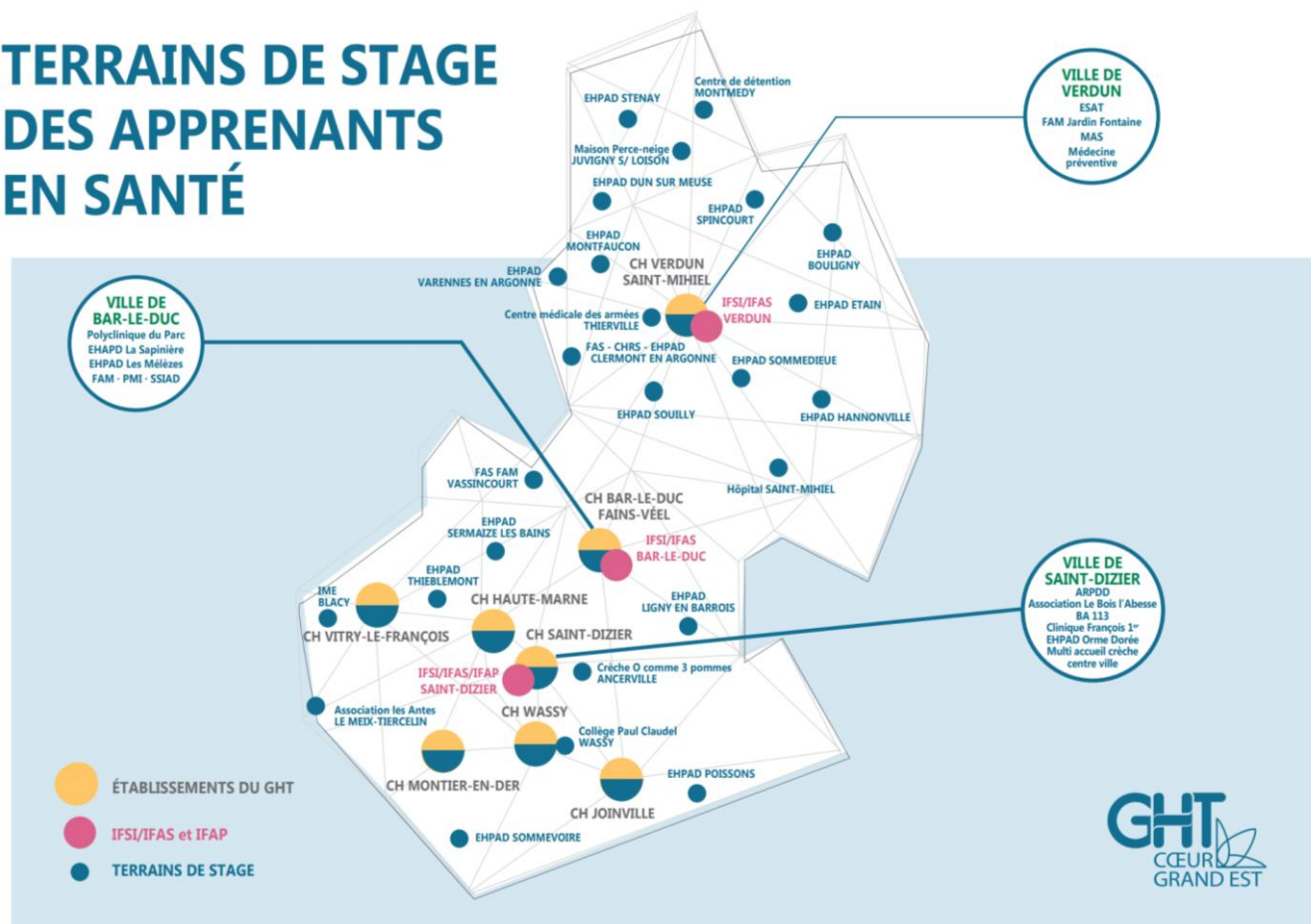
Le GHT Cœur Grand Est :

Il se localise sur 3 départements (Marne Meuse et Haute-Marne). Il est constitué de 9 centres hospitaliers répartis sur 4 bassins de proximité : Le Barrois, l'arrondissement de Saint-Dizier, le Verdunois et le Vitryat. Il assure une offre de soins mutualisée, avec un recours régional auprès des CHU de Nancy-Reims et le CHR de Metz-Thionville. Il renforce des liens de partenariat avec les structures du secteur médico-social, dans les domaines à la fois du handicap et de la personne âgée.

L'accessibilité aux établissements de formation du GHT :

L'accessibilité entre nos différents établissements par un réseau routier constitué principalement de routes nationales sépare les 2 instituts les plus éloignés, Verdun et Saint-Dizier de 80 kilomètres (1h30 de transport). Les structures de Bar le Duc se situent sur l'axe Verdun/ Saint Dizier. Cette particularité géographique constitue un élément important à prendre en compte dans la déclinaison du projet pédagogique partagé notamment en ce qui concerne les éventuelles mutualisations de ressources.

TERRAINS DE STAGE DES APPRENANTS EN SANTÉ



3 Instituts de formation en soins infirmiers - 3 Instituts de formation d'aides-soignants- 1 institut de formation d'auxiliaires de puériculture.

IFSI IFAS IFAP	Quotas IFSI/an	Quotas IFAS/an	Quotas IFAP/an	Effectifs direction		Coordinateur de stage	Effectifs Formateurs/ ratios théoriques	Effectifs administratifs	Effectif Documentaliste	Convention Université
				Directeur	Cadres supérieurs					
Bar le Duc	55	80		0,3	1	1	11,75 1 pour 21	2,8	0,5	UL
Saint-Dizier	72	70	15	0,3	1		12.7 1 pour 24	3	0,8	Reims (URCA)
Verdun	120	80		0,4	1		17 1 pour 25	4	1	UL
TOTAL	247	210	15	1	3	1	41.45 1 pour 23.3	9.8	2,3	

NB : l'ensemble de ces chiffres correspondent aux éléments recensés pour la rentrée de septembre 2025

Equipes pédagogiques et administratives

Des équipes pédagogiques, administratives et logistiques sont rattachées spécifiquement à chacune de ces structures. Une réactualisation de l'organigramme sera intégrée dans le document de cadrage programmatique annuel.

L'organigramme nominatif est joint en annexe et sera réajusté annuellement

Architecture du projet pédagogique des instituts de formation des professions non médicales de santé du GHT « Cœur Grand'EST »

1^{ère} partie : ancrage politique et stratégique du projet (pages....à.....)

En préambule, cette partie décline la philosophie, les valeurs et les orientations, retenues et fédératrices, avant de décliner les éléments inhérents :

- à la qualité,
- à la gestion,
- à la communication.

L'ensemble des éléments décrits constitue les fondations et orientations du dispositif de formation que nous tenons à valoriser. S'imposant à l'ensemble des équipes des structures engagées dans cette coordination, cette partie du projet se veut unique et fédératrice.

2^{ème} partie : volet pédagogique commun du projet (pages....à.....)

Cette partie décline sous forme de fiches projets :

- les orientations retenues,
- les objectifs généraux.

Ces fiches projets sont alors déclinées sous forme de fiches actions opérationnelles qui sont spécifiques à chacune des structures impliquées dans la coordination de nos Instituts. Ces fiches actions servent de plan d'action pour la déclinaison du dit projet et sont évaluées annuellement.

Ce volet pédagogique partagé est transversal sur la totalité de la durée calendaire (**2025-2030**) du projet d'instituts. Il se décline annuellement en intégrant le document de cadrage programmatique annuel

3^{ème} partie : document de cadrage programmatique annuel (pages....à.....)

Cette partie est formalisée tous les ans avant le mois de septembre, pour l'année à venir. Elle sert de guide pour l'année en cours. Elle fait l'objet d'une présentation pour validation à l'ICOGI et au conseil technique des instituts et écoles concernés.

Ce document a une dimension opérationnelle. Il décline les processus pédagogiques retenus en cohérence avec le projet d'institut, les évolutions réglementaires, les bilans d'années. Il présente les programmations et organisations retenues pour chacun des semestres en ce qui concerne les IFSI, **et pour la totalité de la formation pour les IFAS et l'IFAP du territoire.**

Le document de cadrage programmatique de l'année N-1 fait l'objet d'une évaluation annuelle transmise en préambule à la présentation du document élaboré pour l'année N.

Cet élément sera reconduit dans la continuité des travaux menés pour le PPP 2019/2025 au terme de l'année 2024/2025.

Ce projet des instituts de formation des professions non médicales de santé du GHT Cœur Grand Est. Il sert donc de fil d'Ariane pour la période retenue. Il fera l'objet d'une présentation et d'une validation dans les instances concernées de chacune des structures relevant de la coordination des instituts. Il sera remis à l'ensemble des professionnels permanents des structures, mis à disposition de chacun des étudiants et élèves, des intervenants pédagogiques et transmis aux membres des instances impliquées.

1.1. Philosophie :

Le projet a pour vocation de formaliser la politique générale des instituts, les orientations et choix retenus pour accompagner les apprenants dans leur démarche d'apprentissage du métier choisi. Il doit permettre de baliser le chemin des apprentissages par des étapes incontournables, d'offrir une direction génératrice de sens dans les pratiques de tous les acteurs impliqués. Il doit contribuer à l'émergence et au renforcement d'une identité professionnelle, inscrite dans l'évolution individuelle de chacun qui valorise la posture, les attitudes et les compétences requises pour un métier avec les autres, au service, avant tout, des autres.

Il doit accompagner l'éveil de l'apprenant :

- à la curiosité professionnelle
- aux questionnements
- à la richesse de la diversité et des différences
- à la singularité des rencontres et des situations.

La logique d'un projet d'instituts, commun et partagé, cherche à développer, entre les structures et les équipes concernées par la coordination, des démarches de solidarité, de mutualisation et d'émulation. Elle tend à encourager l'ouverture d'esprit pour accepter le partage des expertises offertes par les parcours de chacun des professionnels impliqués. Cette logique contribue par ailleurs, et de façon transversale à l'échelle du GHT, à l'amélioration continue de la qualité et à la maîtrise des risques du dispositif pédagogique, au seul service de l'apprenant dans le cadre de son parcours unique, personnalisé et individualisé.

Ce dernier point se traduit par un engagement actif dans la démarche qualité des instituts et la recherche d'une certification QUALIOPi sans réserve.

1.2. Valeurs et qualités fondatrices, fédératrices et non négociables

Deux valeurs fondamentales animent le sens de notre réflexion et de nos actions. Si elles peuvent paraître évidentes dans la dimension du soin, elles s'imposent tout autant dans le champ de la pédagogie et de la relation qui nous lie à l'autre (étudiants, partenaires, collègues...) :

- **Le Respect** : respecter l'autre c'est le reconnaître en tant que personne humaine à la fois semblable et différente. Cette estime inconditionnelle est un fondement du prendre soin et une source d'enrichissement.
Le respect nous oblige à nous défaire de la spontanéité des sentiments, à prendre le temps et la distance qui s'impose afin de pouvoir être vu, entendu et reconnu dans sa singularité.
- **La Dignité** : c'est reconnaître l'autre comme une personne animée d'une conscience. Elle nous invite à prendre en compte la capacité de l'autre à raisonner. Elle appelle une attitude empreinte de réserve et de reconnaissance de l'autre, inspirée par le sentiment que chaque « être » a de la valeur. Son statut même d'être humain lui impose cette dignité qui est alors à considérer comme étant un même droit pour tous sans admettre de gradation. De ce fait, elle reconnaît l'autre comme un être à part entière et conforte le propos de Kant qui nous rappelle que « la personne ne doit jamais être considérée comme un moyen mais comme une fin en soi »

Ces valeurs se trouvent confortées par des qualités indispensables qu'il nous appartient de développer et d'entretenir car elles ne sont ni innées ni définitivement acquises. Elles appellent un travail récurrent, soutenu par tous et marquent en permanence notre volonté et notre capacité à portée de l'attention à autrui.

- **L'humilité** : elle s'apparente à une prise de conscience de sa condition et de sa place ainsi que de celles de l'autre dans une société que nous partageons,
- **La sensibilité** : elle nous appelle à être présent à l'autre. Il s'agit de nous permettre d'être vigilant, de nous sentir touché et concerné par la singularité de sa situation,
- **La bienveillance** : elle nous invite à une posture, une attitude et une dynamique animée par une intention constante à œuvrer pour le bien de l'autre,
- **La créativité** : associée au professionnalisme, elle nous permet de créer à partir de situations générales autant de situations particulières et singulières,
- **Le Partage** : c'est conforter notre volonté d'inscrire nos activités dans une démarche affirmée d'ouverture qui valorise l'accueil, les échanges et la mutualisation. Dans une logique spontanée et désintéressée, il considère l'importance de la collaboration, du partenariat. Il cherche ainsi à valoriser la co-construction d'un espace propice aux acquisitions et à la consolidation de savoirs et de compétences.

- **L'équité :** au-delà de la simple application d'un cadre réglementaire (ex : référentiel de formation), cette qualité nous invite à prendre en compte les particularités et les capacités individuelles de chaque acteur pour adapter les moyens nécessaires, et indispensables à chacun,
- **La Responsabilité :** elle considère toute personne comme ayant la capacité d'autonomie, de décision. Elle permet à chacun d'opérer des choix en situation, de mesurer les risques et d'en assumer les conséquences,
- **L'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre toutes les formes de discrimination :** le droit à la différence et au respect qui s'impose à tout individu nous oblige à lui porter une attention singulière, permanente et soutenue quels que soient son sexe, son âge, sa religion, sa nationalité, sa couleur de peau, ses caractéristiques physiques et psychologiques, ses choix d'orientation sexuelle...

1.3. Principes pédagogiques

Ils tendent à favoriser des méthodes d'apprentissage actives qui sollicitent et mobilisent l'engagement individuel et collectif des apprenants

- **L'ALTERNANCE INTEGRATIVE**

L'alternance intégrative selon Gérard Malglaive est définie comme « *une combinaison s'une part, d'alternance inductive où est prise en compte l'expérience des apprenants pour illustrer les enseignements et d'autre part, l'alternance déductive où la pratique est vue comme l'application du savoir* »¹

Les référentiels de la formation infirmière et aide-soignante exigent le principe d'alternance intégrative entre formation clinique et théorique pour permettre l'immersion de l'apprenant dans le milieu du travail. De ce fait, le stage devient un site qualifiant où l'apprenant de par la diversité des lieux d'accueil, la confrontation aux multiples situations de soins, transforme en compétences professionnelles toutes ces interactions entre savoirs théoriques et savoirs pratiques.

Selon Guy Le Boterf « *le professionnel compétent est celui qui non seulement est capable d'agir avec pertinence dans une situation particulière mais qui également comprend pourquoi et comment il agit* »².

¹ Gérard MALGLAIVE : « Alternances et compétences ». In Cahiers Pédagogiques, n°320, janvier 1994

² Guy Le BOTERF : « Construire les compétences individuelles et collectives ». Les Editions d'organisation, 2004

Elle implique également, une approche socioconstructiviste où l'apprenant acquiert des compétences par sa participation active à sa propre formation, mais également par une contractualisation d'objectifs de formation et une contextualisation d'analyses de pratiques entre ces trois types d'acteurs : les apprenants, les professionnels et les formateurs.

- **LA REFLEXIVITE**

Le processus réflexif est un processus mental, intellectuel et critique qui va permettre à l'apprenant de dépasser la simple image qu'il s'est forgé au contact d'une situation, pour y réfléchir de façon à pouvoir, par son esprit critique, la conceptualiser et en tirer des enseignements généralisables et transférables à d'autres situations.

La relation entre savoirs et compétences se joue donc dans l'investissement de l'apprenant et de son savoir en action, ainsi que dans sa capacité à développer une démarche réflexive sur ses expériences et acquisitions. Cette posture confronte l'apprenant à des situations réelles, source d'apprentissage structurée sous forme de 3 paliers : comprendre, agir et transférer.

Selon J. Tardif « *le transfert se produit lorsque la connaissance acquise dans un contexte particulier est reprise de manière pertinente dans une autre situation, un autre contexte... on parle alors de recontextualisation* »³.

Aussi la réflexivité est un modèle de référence à nos formations qui est définie par Richard Wittorski comme « *une méthode d'apprentissage par l'action et par la réflexion sur l'action. Elle a comme finalité, dans une démarche inductive, d'amener l'étudiant à s'approprier des savoirs et à faire des liens entre pratique et théorie. Elle permet à l'étudiant d'identifier comment les savoirs théoriques guident l'action, ainsi que la pertinence de leur utilisation au regard d'une situation donnée* »⁴.

Dans le but d'optimiser cette dynamique, l'équipe pédagogique et l'ensemble des partenaires de la formation, créent des contextes propices à l'évolution des représentations des apprenants. Ils doivent faciliter la rupture avec les certitudes, favoriser ainsi l'étonnement et le questionnement indispensables) la maturation professionnelle.

- **L'ACCOMPAGNEMENT DE L'APPRENANT**

³ J. Tardif : « *Le transfert des apprentissages* ». Les séditions logiques, 1999

⁴ R. WITTORSKI : « *Professionnalisation et développement professionnel* » L'Harmattan, 2007

Permettre à l'apprenant de devenir un professionnel passe par un accompagnement dans sa démarche d'apprentissage du métier et appelle la mise en œuvre de moyens adaptées à sa réussite. Cette notion d'accompagnement vers la réussite sous-entend un accompagnement personnalisé et individualisé qui s'organise notamment à partir du projet de l'apprenant.

Il tient compte de la singularité de l'individu, de ses besoins de formation tout en valorisant ses acquis. Basé sur une relation de confiance réciproque et de valeurs partagées, l'accompagnement s'inscrit dans une dimension humaine, motivante et bienveillante.

En privilégiant le développement de capacités à l'auto-évaluation, cet accompagnement a pour but de conduire l'apprenant vers son autonomie et son implication indispensable à son processus de professionnalisation et demain à son adaptabilité professionnelle.

Un accompagnement pédagogique personnalisé, qui tient compte des singularités de l'apprenant, lui permet de devenir un acteur de son processus de formation.

Dans ce contexte, le formateur devient alors un facilitateur, un transmetteur et un médiateur, dont l'expertise pédagogique constitue un incontournable pour tendre vers la réussite de la formation pour chacun des apprenants.

- **L'ADAPTATION DES MODALITES DE FORMATION AUX BESOINS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

En référence au principe de l'égalité professionnelle, les IFSI/IFAS/IFAP du GHT Cœur GRAND EST s'engagent à favoriser l'accueil et l'accompagnement des apprenants en situation de handicap tout au long de leur formation en accord avec les valeurs du projet pédagogique partagé.

Une charte territoriale pour l'accueil en formation des personnes en situation de handicap, coconstruite par les référents handicap territoriaux s'applique à tous les instituts du GHT. Elle est mise à disposition de toute personne intégrant les instituts.

- **L'OUVERTURE A LA MOBILITE EUROPEENNE : le programme ERASMUS+ et à la mobilité internationale**

Les IFSI du territoire ont fait le choix d'intégrer le programme Erasmus+, favorisant les projets de mobilité et de coopération en Europe. Ce programme de mobilités entrantes et sortantes vise à donner la possibilité à des apprenants et à des professionnels de séjourner à l'étranger pour partager les pratiques innovantes, renforcer leurs compétences, et accroître leur expertise et leur employabilité. L'ensemble des instituts du territoire est disposé à accueillir apprenants et professionnels en provenance des pays européens dans le cadre des mobilités ERASMUS.

Ce dispositif contribue au développement des savoirs, de l'adaptabilité et de la communication, éléments fondamentaux pour l'exercice professionnel, mais aussi d'une compétence fondamentale : la compétence culturelle. Les professionnels des instituts encouragent ainsi le respect des différentes cultures présentes dans notre société, participant à l'enrichissement de la relation soignant soigné.

- **LA SIMULATION**

Valorisée par la HAS depuis 2010⁵, le rapport de mission « État de l'art (national et international) en matière de pratiques de simulation dans le domaine de la santé (Pr Jean-Claude Granry et le Dr Marie-Christine Moll, 2012) », formule la proposition suivante : « *La formation par les méthodes de simulation en santé doit être intégrée dans tous les programmes d'enseignement des professionnels de santé à toutes les étapes de leur cursus (initial et continu). Un objectif éthique devrait être prioritaire : « jamais la première fois sur le patient ».* »

Méthode active en pédagogie, la simulation permet de créer des conditions favorables à un engagement sécurisé des apprenants dans leurs apprentissages à partir des erreurs. L'apprenant entre dans une démarche de co-construction des savoirs où il est nécessaire de « *mobiliser un savoir, non pas sous sa forme théorique, énonciative, mais comme une ressource pour résoudre un problème.* »⁶

- **DES PEDAGOGIES INNOVANTES**

La réflexion autour de pédagogies innovantes nous amène à rompre avec des méthodes pédagogiques traditionnelles qui s'appuyaient sur une relation « maître-élève » clairement établie. Elles s'adaptent aux exigences posées par l'évolution contextuelle de nos espaces d'exercices avec notamment l'obligation de répondre aux exigences de l'universitarisation et valorisent le rôle « d'acteur » des apprenants dans leurs cursus de formation.

- **La pédagogie inversée** : méthode active, le concept de la classe inversée permet à l'apprenant une attitude dynamique dans la construction de ses savoirs. L'exploitation de situations en amont demande à l'apprenant de mobiliser ses connaissances et ses expériences ce qui l'aidera à construire son point de vue qui confronté aux points de vue de ses pairs permettra l'émergence conceptuelle.

⁵ La simulation en santé, HAS, [en ligne], 03 avril 2024, consulté le 23 janvier 2025. Disponible sur : https://www.has-sante.fr/jcms/c_930641/fr/simulation-en-sante

⁶ Pastre P. (2006), *Apprendre à faire, Apprendre et faire apprendre*, PUF

Selon Dufour⁷, cette forme pédagogique permettrait d'individualiser et donc de différencier l'enseignement du fait que l'apprenant travaille individuellement et à son rythme. L'autonomie et l'auto - apprentissage ainsi développés, procurent l'ancrage nécessaire au développement des compétences.

Le formateur devient alors facilitateur dans l'acquisition des savoirs plaçant la relation pédagogique non plus exclusivement dans une dimension unilatérale mais davantage dans une co-construction.

- **L'e-learning et les cours dématérialisés** : le déploiement de cours à distance est une des réponses apportée face à l'exigence d'universitarisation de la formation infirmière. Au-delà de cette réponse, elle gagne son efficacité par l'autonomisation et la responsabilisation des apprenants dans l'intégration du contenu théorique de la formation.

- **Le jeu en pédagogie** : l'utilisation du jeu dans les apprentissages sert à éveiller l'intérêt et les capacités d'apprentissage des apprenants. Elles nécessitent une implication forte des différents acteurs impliqués et valorisent l'interactivité. La dimension ludique en pédagogie favorise l'attractivité et contribue à faciliter les mécanismes d'apprentissage.

1.4. L'importance de la relation pédagogique

La relation pédagogique s'instaure autour de plusieurs objets, le savoir infirmier nécessaire à l'exercice professionnel, le développement personnel de l'apprenant, la professionnalisation. Inscrite dans la durée, elle est ponctuée par des moments spécifiques pour permettre à l'apprenant d'investir la posture d'étudiant et celle de futur professionnel.

- **L'apprenant**

L'étudiant ou l'élève est considéré par les formateurs comme un apprenant ce qui met l'accent sur l'autonomie qui lui est demandée progressivement dans l'apprentissage pour construire ses savoirs, questionner sa pratique, élaborer son projet professionnel tout au long de sa formation. La relation pédagogique est un levier pour favoriser la construction et la professionnalisation. Il s'engage tout au long de sa formation à accepter, partager et

⁷ Dufour, H. (2014), *La Classe Inversée. Technologie n° 193*, 09/2014. p.44-47.

promouvoir les valeurs et principes de l'institut. Il est volontaire à l'échange, investi, capable de saisir les opportunités et ressources mises à sa disposition, dans une démarche de construction de son projet de formation, faisant preuve d'honnêteté intellectuelle, d'authenticité et de rigueur.

- **Le formateur**

Le formateur privilégie un mode de transmission de type accompagnement avec la double fonction de formation et de socialisation de l'apprenant qui identifie les valeurs professionnelles et construit son identité professionnelle.

Se situant dans une démarche clinique auprès de l'apprenant⁸ Il montre une proximité et une disponibilité dans sa relation aux apprenants pour soutenir leur motivation, « donner de la saveur au savoir »⁹ dans un métier de relation.

De transmetteur il tend à devenir un facilitateur dont la mission n'est pas seulement d'aider à acquérir des connaissances mais aussi d'aider à réfléchir. Le formateur adopte la posture d'un passeur pour accompagner chez l'apprenant l'audace d'apprendre. Il est également un passant qui guide l'étudiant vers l'autonomie, « *la relation, dans son contexte a nécessairement un début, un développement et une fin soit : accueillir, se rencontrer, se séparer* »¹⁰.

L'équipe pédagogique, porteur du projet pédagogique, favorise le développement personnel de chaque apprenant en lui reconnaissant sa singularité. Elle est animée d'une bienveillance constante et néanmoins sans complaisance. Consciente des réalités de terrain, elle endosse un rôle de facilitateur et d'interface entre les apprenants et les lieux d'exercice menant à l'alternance intégrative.

- **L'équipe administrative :**

⁸ Selon Patrick ROBO, le champ des sciences humaines fait apparaître « *ce que nous pourrions nommer un "courant clinique" en ce sens où, d'une part, des recherches, des analyses de pratiques, des formations, etc. sont menées, non pas "au chevet du patient" mais auprès d'acteurs engagés dans et intéressés par l'objet d'étude, grâce à "cette posture particulière qui permet à un professionnel de construire des connaissances à partir de situations particulières dans lesquelles il est impliqué"* (Cifali, 1999a, p. 981), d'autre part que ces approches sont souvent guidées par "le souci de l'action, de la compréhension et de la transformation des situations de travail" (Clot, 2001) et enfin que la pratique des chercheurs, des formateurs, n'est plus un simple exercice d'application de connaissances acquises. De fait, "le sens clinique exige de n'être pas centré sur soi" (Cifali, 1999, p. 134), de ne plus être dans (l'illusion de) la maîtrise, d'accepter l'incertitude ».

⁹ ASTOLFI, Jean-Pierre. (2010), *La saveur des savoirs : disciplines et plaisir d'apprendre*. Paris, ESF, « collection pédagogie », 2014

¹⁰ PAUL Maëla. (2004), *L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique*. Paris, L'Harmattan, 2011. p.89

Cette équipe est constituée de professionnels ressources. Elle est intégrée à l'équipe de nos structures et contribue au bon déroulement du parcours de formation des apprenants. Ils interviennent en amont de l'intégration des apprenants et participent à leur vie dans l'institut, tout au long de leur parcours, en assurant les activités administratives, de conseil et de documentation.

- **L'équipe de direction**

Elle est accessible à toutes et tous et valorise une considération équitable. Elle favorise le développement et l'autonomie de ses équipes et facilite les échanges entre les différents acteurs (tutelles, partenaires, permanents de l'IF et apprenants). Elle contribue à la relation pédagogique dans un rôle de tiers par un positionnement décisionnaire et garant de la politique générale des instituts, des choix pédagogiques retenus et du déploiement du projet pédagogique. Elle garantit la gouvernance des instituts tout en privilégiant une proximité avec l'ensemble des acteurs du dispositif (étudiants, élèves, équipes pédagogiques, équipes administratives, partenaires, tutelles, universités, financeurs...).

1.5. Les Orientations

Le projet des instituts de formation des professions non médicales de santé de notre GHT et de notre Direction commune, détermine ses orientations dans une prise en compte de l'environnement et du contexte actuel du monde de la santé. L'évolution du système de santé, des sciences, des techniques, des besoins en santé de la population, l'apparition et le renforcement de nouvelles approches dans l'organisation des soins, le vieillissement de la population et les nouveaux modes de collaboration entre professionnels de la santé sont autant de déterminants à considérer dans la conduite de ce projet. Il doit également contribuer, en concordance avec l'arrêté du 31 juillet 2009 modifié relatif au diplôme d'Etat d'infirmier et de façon étendue à la formation des aides-soignants, à :

- *« professionnaliser le parcours de l'étudiant (ndr : et de l'élève), lequel construit progressivement les éléments de sa compétence à travers l'acquisition de savoirs et savoir-faire, d'attitudes et de comportements ».*
- *Permettre à l'apprenant de devenir « un professionnel capable d'analyser toute situation de santé, de prendre des décisions dans les limites de son rôle et de mener des interventions seul et en équipe pluri professionnelle. »*

Il s'agit, par ce projet, d'accompagner l'apprenant dans sa démarche d'apprentissage du métier pour lui permettre de :

- développer les aptitudes à consolider les compétences requises,
- renforcer sa curiosité professionnelle, ses attitudes d'éveil et de veille, son intérêt pour la recherche,
- se conforter dans son cheminement de professionnel de santé en devenir

Dans cette optique, le présent projet s'inscrit dans une démarche d'accompagnement de chaque apprenant vers la réussite de son parcours, ce qui appelle une adaptabilité des moyens et des ressources aussi bien internes qu'externes.

Il se doit également de privilégier les logiques de décloisonnement :

- entre les structures de la coordination pour développer des projets réfléchis et construits en transversalité valorisant les ressources présentes,
- entre les lieux de formations théoriques et les lieux de formations pratiques pour optimiser et consolider les liens indispensables à la formation par alternance.

Les orientations de ce projet ne font référence à aucun modèle de soins préétabli. Ces derniers sont considérés à leur juste place qui est celle de simple contribution à la réflexion, à l'émergence d'un questionnement et à la réalisation d'actes singuliers décidés en situation.

1.6. Le projet des instituts et la démarche qualité

Instaurée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et obligatoire pour tout organisme souhaitant bénéficier de fonds publics ou de fonds mutualisés, la certification QUALIOPi atteste *"de la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences qu'il s'agisse d'actions de formation, [...], d'actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ou d'actions de formation par apprentissage."*¹¹ »

Inscrits dans la démarche depuis 2020, notre volonté marque l'intérêt de maintenir notre dispositif pédagogique dans une logique continue d'amélioration de la qualité, de maîtrise des risques, et de sécurisation des parcours de formation.

Cette démarche implique l'ensemble des acteurs en présence et s'inscrit dans une dynamique de territoire pérenne et structurée par des rencontres régulières dans une perspective de mutualisation des réflexions et d'harmonisation des pratiques et des processus.

1.7. Le projet des instituts et la gestion

¹¹La loi avenir professionnel : l'exigence qualité, France Compétences, [en ligne], 22/07/2019, consulté le 24 janvier 2025. Disponible sur : <https://www.francecompetences.fr/fiche/la-loi-avenir-professionnel-lexigence-qualite/>

La dimension gestionnaire revêt une importance considérable dans le pilotage du projet pédagogique. Il s'agit en effet d'intégrer le principe de réalité des moyens et ressources nécessaires à la réalisation des différents objectifs retenus.

Une logique de priorisation s'imposera à la déclinaison du projet en intégrant notamment les subventions du Conseil régional et les autres sources de financements (activités de formation continue, apprentissage, taxe d'apprentissage).

Par ailleurs, une maîtrise comptable est indispensable compte tenu de la tension des sources de financement (dont les finances publiques).

1.8. Le projet des instituts et la communication

La qualité de la communication demeure un principe incontestable de la réussite du pilotage de ce projet.

Une attention particulière et continue sera portée sur une logique de libre circulation des informations entre les différents acteurs de la coordination et plus particulièrement vis-à-vis des étudiants et élèves. Pour optimiser la qualité de la communication et la circulation des informations, Le projet d'institut s'engage à s'appuyer sur des supports et réseaux de communication performants et efficaces.

Les supports de présentation des différentes structures intégrées à la coordination seront réactualisés et diffusés auprès de l'ensemble de nos partenaires. Ils seront également mis à disposition des apprenants et du grand public par diffusion via nos sites internet respectifs et des réseaux sociaux. Les exigences, imposées par le principe de formation par alternance, appellent le déploiement d'une réelle collaboration entre professionnels des instituts et professionnels de terrain. Des rencontres seront programmées afin de favoriser l'expression des questionnements de chacun, la recherche, le cas échéant, de solutions partagées et ce dans le but de consolider une logique d'amélioration continue de la qualité des accompagnements des apprenants.

Déclinaison du projet pédagogique partagé:

Le projet pédagogique partagé est identique pour l'ensemble des structures intégrées dans la Direction commune et, au-delà, dans le GHT. Il se différenciera entre chacune des structures par sa dimension opérationnelle et sa déclinaison par les fiches actions intégrées dans le document de cadrage programmatique annuel validé en ICOGI (instance compétente pour les orientations générales des instituts).

Il est élaboré en cohérence avec les axes politiques et stratégiques précédemment énoncés. Sa construction est pilotée par les équipes de direction sous l'autorité du coordonnateur des instituts de formations aux métiers de santé non médicales du GHT en associant l'ensemble des professionnels des structures de formation.

Son contenu valorise les actions déjà menées par les équipes pédagogique et administrative et envisage les actions à mener pour répondre favorablement aux attendus de la formation. Il tend à favoriser des méthodes d'apprentissage actives qui mobilisent l'engagement individuel et collectif des apprenants

Il se décline sous forme de fiches projets qui fixent :

- les orientations retenues,
- les objectifs généraux
- les actions à déployer

Les orientations servent d'ancrage aux actions à concrétiser sur la période dudit projet soit de 2025 à 2030. Elles sont présentées sous forme de fiches-projets dont les objectifs généraux sont déclinés en fiches-actions. Ces dernières formalisent annuellement les objectifs opérationnels recherchés et sont présentées pour avis aux différentes instances concernées. Elles font l'objet d'une évaluation annuelle qui intègre le rapport d'activités des Instituts concernés.

6 « Fiches Projets » :

- **L'accompagnement des apprenants vers la réussite d'une formation à un métier de santé**
- **L'utilisation de pédagogies innovantes dans les méthodes d'apprentissage**
- **L'accompagnement des apprenants en valorisant l'alternance dans leur construction de professionnels en devenir**
- **La collaboration avec les partenaires**
- **Le rôle des apprenants dans la dynamique des instituts**
- **La qualité de vie des étudiants dans la formation**

FICHE PROJET n°1

« L'accompagnement des apprenants vers la réussite d'une formation à un métier de santé »

Contexte :

L'accompagnement de l'apprenant vers la réussite de sa formation favorise l'émergence d'un parcours individualisé de formation. Ce dernier est valorisé par les capacités que les professionnels de la formation ont de mobiliser les valeurs et les qualités requises dans une logique d'exemplarité. Il contribue à considérer l'apprenant au centre de son dispositif de formation en sachant que cette singularité ne s'oppose pas à une dynamique collective. La qualité de cet accompagnement s'appuie alors sur la prise en compte de la singularité de chaque apprenant, de ses acquis antérieurs, de ses capacités à mobiliser ses compétences, de ses facilités et de ses difficultés. L'accompagnement de l'apprenant dans la construction de son projet professionnel est en cohérence avec les exigences du référentiel de formation et celles en lien avec la dynamique d'universitarisation. Cet accompagnement est particulièrement attentif au vécu de l'apprenant dans son parcours tant à l'institut qu'en stage. Il est en permanence vigilant à la progression de l'apprenant dans le cadre d'une qualité relationnelle conformes aux valeurs énoncées.

Objectifs généraux :

- Porter une attention particulière aux premiers instants des apprenants dans la structure
- Maintenir une qualité d'accompagnement répondant à la singularité de l'apprenant dans une dimension collective
- Permettre à l'apprenant de développer son autonomie de travail, sa curiosité professionnelle et son implication
- Inscrire les process de formation dans une démarche d'amélioration continue de la qualité

Groupe de professionnels impliqués :

COURTEAUX Valérie (BLD)
HUOT Lucie (SD)
LEMAL Laurence (Verdun)
LEROUX Aurore (BLD)
MICHEL Nadine (SD)

NAUDIN Christelle (Verdun)
PERENZIN Corentine (Verdun)
PIERROT Stéphanie (SD)
RAGOT Émilie (BLD)
SENANGE Céline (Verdun)

FICHE PROJET n°2

« L'utilisation de pédagogies innovantes dans les méthodes d'apprentissage »

Contexte :

L'environnement et les contextes d'apprentissage sont en pleine évolution. Les méthodes pédagogiques doivent répondre à des niveaux d'exigences importants déterminés par les référentiels de formation et, pour ce qui concerne les études en soins infirmiers, par ceux imposés par l'universitarisation. Par ailleurs, l'évolution sociétale et les mutations générationnelles nous obligent à réfléchir et à innover la pédagogie selon des méthodes originales, dynamiques et innovantes. Ces dernières doivent également constituer des leviers pour que l'ensemble des apprenants passe d'un statut de consommateur de formation à un statut d'acteur engagé et responsable.

Objectifs généraux :

- Favoriser les organisations et méthodes pédagogiques permettant à l'apprenant de se centrer sur son processus d'apprentissage
- Créer les conditions nécessaires à la progression de l'apprenant au regard du cadre réglementaire et des évolutions technologique et sociétale.
- Faciliter l'entrée de l'apprenant dans une démarche de co-construction de ses savoirs en développant des méthodes pédagogiques actives

Groupe de professionnels impliqués :

Sabine CUVELIER (Verdun)
Laure DEULCEUX (SD)
Nathalie GOMBAUD (BLD)
Perrine ANCELET (Verdun)
Corinne HALBIN

Alexia BOURSIER (SD)
Alice PINARD (BLD)
Charlotte KNORST (Verdun)
Claire MEILCHEN (Verdun)

FICHE PROJET n°3

« L'accompagnement des apprenants en valorisant l'alternance dans leur construction de professionnels en devenir »

Contexte :

La particularité des formations aux métiers non médicaux de santé réside dans l'importance attribuée aux temps de la formation par l'alternance. Ces derniers doivent accompagner les apprenants dans leur confrontation avec l'univers de l'exercice. Ils constituent les prémices d'une formation par l'expérience. Ces temps passés aux chevet des patients, en immersion dans les équipes soignantes doivent lui permettre la transposition de ses acquis de connaissances dans le champ de ses compétences en développement. Ils servent également la construction d'une identité professionnelle partagée grâce à la proximité avec ses pairs et futurs collègues. En qualité de formateur, il nous appartient d'être à ses côtés dans cette dynamique au cours de laquelle il devra renforcer ses qualités d'adaptation aux situations qu'il sera amené à rencontrer

Objectifs généraux :

- Favoriser l'individualisation du parcours de l'apprenant au regard de son projet professionnel et du respect du référentiel de formation
- Faciliter la construction des compétences au travers de situations professionnalisantes
- Accompagner l'apprenant dans l'acquisition de ses compétences en renforçant ses capacités réflexives
- Renforcer les rôles et place des partenaires de stage dans la formation

Groupe de professionnels impliqués :

David MARTIN (SD)
Coralie DOUMENE (Verdun)
Naïma SELAMI (SD)
Delphine MEZIANE (Verdun)
Fanny BRIARD (SD)

Audrey JUDE (BLD)
Séverine HEITZMANN (Verdun)
Dominique GILLET (BLD)
Marie-Sophie CHARLET (SD)
Jérôme MENASSOL (Verdun)

FICHE PROJET n°4

« La collaboration avec les partenaires »

Contexte :

Un des piliers fondamental à la qualité des formations dispensées, est constitué par la proximité professionnelle importante à développer avec les professionnels de terrain. C'est ensemble que chacun, à sa place respective, doit contribuer aux dispositifs de formations initiales. Les modalités du partenariat attendu doivent être lisibles et établis pour chacun des acteurs. Elles doivent être très clairement définies dans l'accompagnement des étudiants en cours de stage notamment par un accompagnement de nos collègues quant à leur rôle dans les processus d'apprentissages.

Le partenariat resserré à développer doit servir l'ancrage de nos enseignements dans la réalité de l'exercice futur de nos apprenants. Il nous faut privilégier les retours et échanges d'expériences en favorisant une politique partenariale adaptée aux enjeux des formations. La place des professionnels mais aussi des usagers doit être valorisée car elle peut favoriser l'appropriation des caractéristiques des métiers par les apprenants.

Objectifs généraux :

- Développer la co-construction de parcours professionnalisants avec les partenaires de stage tout en accompagnant les projets de mobilité
- Développer la communication au sein des instituts du GHT et des partenaires
- Proposer des dispositifs pour assurer une qualité d'encadrement au niveau territorial
- Accompagner les partenaires dans l'appropriation de leurs rôles d'encadrement

Groupe de professionnels impliqués :

Thomas DZIEBOWSKI (BLD)
Christelle FAVRE VIROUX (SD)
Natacha BEAUFORT (BLD)
Céline WARIN (Verdun)
Cathy CLOCHEY (BLD)

Sophie PETITJEAN (BLD)
Céline HONORET (SD)
Karine HENRY (Verdun)
Laetitia GIVE (Verdun)
Pauline CASSARD (BLD)

FICHE PROJET n°5

« Le rôle des apprenants dans la dynamique des instituts »

Contexte :

La dynamique des instituts nécessite une implication forte de tous les acteurs en présence. Apprenants et professionnels de la formation sont des personnes incontournables à la création d'un espace d'apprentissage favorisant l'acquisition des attendus de la formation. L'environnement devient alors un indispensable pour la qualité des apprentissages et s'appuie notamment sur des conditions de vie au travail positives. Par ailleurs, la nécessité de développer des capacités au travail pluridisciplinaire appelle un souci permanent à porter vers le collectif constitué de singularités. L'accompagnement du développement personnel des apprenants valorise une intégration respectueuse des règles de vie en collectivité sans minimiser l'impact attendu d'une démarche de responsabilisation et d'autonomie, laquelle doit s'exercer en privilégiant une logique de démocratie des apprenants.

Objectifs généraux :

- Adopter les stratégies nécessaires à la prise en compte des problématiques individuelles et/ou collectives pour que chacun suive sa formation dans les meilleures conditions
- Favoriser l'implication des apprenants dans la dynamique des instituts avec une logique de renforcement de la démocratie des apprenants
- Améliorer les conditions de vie à l'institut pour optimiser les conditions d'apprentissage
- Valoriser les actions partenariales, à l'échelle du GHT, en mobilisant les qualités et aptitudes indispensables pour le travail collaboratif.

Groupe de professionnels impliqués :

Virginie NIEDERLAENDER (Verdun)
Julie TABOURET (BLD)
Hélène NEVEU (SD)
Marie-Claude PETIT (Verdun)
Delphine BIGAUT (BLD)

Fatiha OTMANE (SD)
Cathy PRESCHEY (SD)
Michelle ANDRIEN (Verdun)
Delphine PERUS (Verdun)
Magali LESEUR (SD)

FICHE PROJET n°6

« Pour une meilleure prise en compte de la qualité de vie des apprenants dans leur formation »

Contexte :

Plus que jamais, la démarche formative doit s'appuyer sur la qualité de vie des apprenants dans leur environnement. Celle-ci peut se manifester par des actions spécifiques, particulières et singulières, voire extraordinaires. Elle ne trouvera tout son sens qu'à travers des éléments du quotidien, des petites choses et attentions qui favorisent les meilleures conditions de formation possibles.

Objectifs généraux :

- Privilégier la cohésion, la collaboration et l'entraide
- Promouvoir la santé physique et mentale des apprenants
- Favoriser le bien être des apprenants durant la formation

Groupe de professionnels et apprenants :

1 représentant des délégués de L2 et 1 représentant des délégués de L3 par institut (soit 6 personnes)
1 représentant des délégués AS par institut (soit 3 personnes)

Aude BLOCK
Mylène CONNESSON
Isabelle CHARABIAS
Emilie THIRION

VERDUN

Romain DURAND (EAS)
Léa REUTENAUER (ESI L2)
Habib HADJ-HABDALLAH (ESI L3)

BAR LE DUC

POINTEAUX Lucas (EAS)
FAURE Marie (ESI L2)
OURION Rémy (ESI L3)

SAINT DIZIER

Laura SYLVESTRE (EAS)
Clémence SCHREINER (ESI L2)
Mathias CHOFFEL (ESI L3)

PRESENTATION SYNTHETIQUE DU PROJET PEDAGOGIQUE PARTAGE

Fiches projet		Objectifs Opérationnels	Fiches Actions	Mise en œuvre (à partir de)
1	L'accompagnement des apprenants vers la réussite d'une formation à un métier de santé	Porter une attention particulière aux premiers instants des apprenants dans la structure	<i>Favoriser un accueil de qualité au 1er instant</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2025</i>
			<i>Personnaliser la finalisation du dossier administratif</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2025</i>
			<i>Favoriser des liens inter promotions</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2026</i>
		Maintenir une qualité d'accompagnement répondant à la singularité de l'apprenant dans une dimension collective	<i>Instaurer une relation pédagogique de confiance</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2025</i>
			<i>Personnaliser l'accompagnement de l'apprenant en stage</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2026</i>
			<i>Repérer les problématiques individuelles et collectives des apprenants</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2028</i>
			<i>S'approprier les différents outils de suivi mis à disposition durant la formation</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2027</i>
		Permettre à l'apprenant de développer son autonomie de travail, sa curiosité professionnelle et son implication	<i>Former l'apprenant à l'autoévaluation</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2027</i>
			<i>Accompagner l'apprenant dans la construction de sa posture réflexive</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2026</i>
			<i>Faciliter l'accès aux ressources nécessaires à l'autonomie des apprenants</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2026</i>
			<i>Valoriser les aptitudes des apprenants</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2025</i>
		Inscrire les process de formation dans une démarche d'amélioration continue de la qualité	<i>Evaluer le dispositif de formation</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2025</i>

Fiches projet		Objectifs Opérationnels	Fiches Actions	Mise en œuvre (à partir de)
2	L'utilisation de pédagogies innovantes dans les méthodes d'apprentissage	Favoriser les organisations et méthodes pédagogiques permettant à l'apprenant de se centrer sur son processus d'apprentissage	<i>Questionner les méthodes d'apprentissage de l'apprenant</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2025</i>
			<i>Proposer aux apprenants différentes méthodes d'apprentissage</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2026</i>
			<i>Varier les méthodes pédagogiques auprès des apprenants</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2027</i>
		Créer les conditions nécessaires à la progression de l'apprenant au regard du cadre réglementaire et des évolutions technologique et sociétale	<i>Proposer des méthodes pédagogiques innovantes</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2027</i>
			<i>Optimiser les conditions d'apprentissage</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2027</i>
			<i>Accompagner les apprenants dans l'appropriation des cours dématérialisés</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2027</i>
		Faciliter l'entrée de l'apprenant dans une démarche de co-construction de ses savoirs en développant des méthodes pédagogiques actives	<i>Favoriser l'apprentissage par la simulation</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2027</i>
			<i>Susciter la réflexivité dans les méthodes pédagogiques utilisées</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2027</i>
			<i>Favoriser les temps d'échanges avec leurs pairs, les professionnels, les patients témoins et les formateurs dans une logique de partage des savoirs</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2026</i>

Fiches projet		Objectifs Opérationnels	Fiches Actions	Mise en œuvre (à partir de)
3	L'accompagnement des apprenants en valorisant l'alternance dans leur construction de professionnels en devenir	Favoriser l'individualisation du parcours de l'apprenant au regard de son projet professionnel et du respect du référentiel de formation	Valoriser le projet professionnel de l'apprenant tout au long de sa formation	A partir de la rentrée de septembre 2025
			Garantir un parcours professionnalisant dans le respect des typologies de stage des référentiels de formation	A partir de la rentrée de septembre 2025
			Adapter le parcours au regard des besoins de formation de l'apprenant	A partir de la rentrée de septembre 2025
		Faciliter la construction des compétences au travers de situations professionnalisantes	Permettre à l'apprenant d'identifier les situations professionnalisantes	A partir de la rentrée de septembre 2026
			Accompagner l'apprenant dans l'identification des éléments de construction des compétences	A partir de la rentrée de septembre 2026
		Accompagner l'apprenant dans l'acquisition de ses compétences en renforçant ses capacités réflexives	Expliciter à l'apprenant la méthodologie de l'analyse réflexive	A partir de la rentrée de septembre 2025
			Valoriser l'expérience comme élément contributif à la pratique réflexive	A partir de la rentrée de septembre 2025
		Renforcer les rôles et place des partenaires de stage dans la formation	Développer un mode de communication commun	A partir de la rentrée de septembre 2027
			Accompagner les partenaires de stage dans leurs missions	A partir de la rentrée de septembre 2026
			Clarifier les missions du formateur référent de stage	A partir de la rentrée de septembre 2025

Fiches projet		Objectifs Opérationnels	Fiches Actions	mise en œuvre (à partir de)
4	La collaboration avec les partenaires	Développer la co-construction de parcours professionnalisants avec les partenaires de stage tout en accompagnant les projets de mobilité	Réaliser une cartographie des terrains de stage	A partir de la rentrée de septembre 2025
			Identifier les capacités d'accueil des terrains	A partir de la rentrée de septembre 2026
			Formaliser les parcours de stage	A partir de la rentrée de septembre 2026
			Réaliser une cartographie des partenaires Erasmus	A partir de la rentrée de septembre 2025
		Développer la communication au sein des instituts du GHT et des partenaires	Réaliser des actions de représentation (portes-ouvertes, forum...)	A partir de la rentrée de septembre 2025
			Organiser des temps de travail inter-instituts	A partir de la rentrée de septembre 2026
		Proposer des dispositifs pour assurer une qualité d'encadrement au niveau territorial	Uniformiser les documents administratifs liés au stage	A partir de la rentrée de septembre 2026
			Accompagner les apprenants pendant leur stage	A partir de la rentrée de septembre 2027
			Développer l'offre de formation continue	A partir de la rentrée de septembre 2026
		Accompagner les partenaires dans l'appropriation de leurs rôles d'encadrement	Déployer une offre de stages qualifiante	A partir de la rentrée de septembre 2026
			Renforcer le partenariat avec les encadrants de stage	A partir de la rentrée de septembre 2027

Fiches projet		Objectifs Opérationnels	Fiches Actions	Mise en œuvre (à partir de)
5	Rôle et place des apprenants dans la dynamique des instituts	Adopter les stratégies nécessaires à la prise en compte des problématiques individuelles et/ou collectives pour que chacun suive sa formation dans les meilleures conditions	<i>Permettre à l'apprenant de s'exprimer lors des suivis pédagogiques individuels et collectifs</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2026</i>
			<i>Accompagner l'apprenant, dont les comportements et attitudes, pour favoriser les conditions nécessaires aux apprentissages</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2025</i>
			<i>Identifier les apprenants en difficulté d'apprentissage au regard des attendus de la formation</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2025</i>
		Favoriser l'implication des apprenants dans la dynamique des instituts avec une logique de renforcement de la démocratie des apprenants	<i>Permettre aux apprenants d'être représentés par leurs pairs au sein des instituts</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2025</i>
			<i>Encourager les initiatives originales des apprenants, favorisant l'expression de tous, dans le respect des valeurs et du règlement intérieur</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2026</i>
		Améliorer les conditions de vie à l'institut pour optimiser les conditions d'apprentissage	<i>Optimiser le confort et la sécurité des locaux avec des équipements adaptés</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2026</i>
		Valoriser les actions partenariales, à l'échelle du GHT, en mobilisant les qualités et aptitudes indispensables pour le travail collaboratif	<i>Permettre les échanges et le travail collaboratif entre les apprenants des instituts du GHT</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2027</i>

Fiches projet		Objectifs Opérationnels	Fiches Actions	Mise en œuvre (à partir de)
6	Pour une meilleure prise en compte de la qualité de vie des apprenants dans leur formation	Privilégier la cohésion, la collaboration et l'entraide	<i>Favoriser l'esprit de solidarité et d'entraide inter et intra promotion</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2025</i>
		Promouvoir la santé physique et mentale des apprenants	<i>Prévenir les risques liés à l'altération de la santé physique et/ou mentale des apprenants tout au long de leur parcours de formation</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2026</i>
		Favoriser le bien-être durant la formation	<i>Prévenir les risques de rupture de formation liés à des difficultés sociales chez les apprenants</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2025</i>
			<i>Favoriser un environnement de travail propice à l'implication des apprenants</i>	<i>A partir de la rentrée de septembre 2026</i>

FICHE PROJET n°1

« L'accompagnement des apprenants vers la réussite d'une formation à un métier de santé »

Contexte :

L'accompagnement de l'apprenant vers la réussite de sa formation favorise l'émergence d'un parcours individualisé de formation. Ce dernier est valorisé par les capacités que les professionnels de la formation ont de mobiliser les valeurs et les qualités requises dans une logique d'exemplarité. Il contribue à considérer l'apprenant au centre de son dispositif de formation en sachant que cette singularité ne s'oppose pas à une dynamique collective. La qualité de cet accompagnement s'appuie alors sur la prise en compte de la singularité de chaque apprenant, de ses acquis antérieurs, de ses capacités à mobiliser ses compétences, de ses facilités et de ses difficultés. L'accompagnement de l'apprenant dans la construction de son projet professionnel est en cohérence avec les exigences du référentiel de formation et celles en lien avec la dynamique d'universitarisation. Cet accompagnement est particulièrement attentif au vécu de l'apprenant dans son parcours tant à l'institut qu'en stage. Il est en permanence vigilant à la progression de l'apprenant dans le cadre d'une qualité relationnelle conformes aux valeurs énoncées.

Objectifs généraux :

- Porter une attention particulière aux premiers instants des apprenants dans la structure
- Maintenir une qualité d'accompagnement répondant à la singularité de l'apprenant dans une dimension collective
- Permettre à l'apprenant de développer son autonomie de travail, sa curiosité professionnelle et son implication
- Inscrire les process de formation dans une démarche d'amélioration continue de la qualité

Groupe de professionnels

Stéphanie PIERROT

Nadine MICHEL

Laurence LEMAL

Valérie COURTEAUX

Céline SENANGE

Corentine PERENZIN

Lucie HUOT

Christelle NAUDIN

Aurore LEROUX

Emilie RAGOT

<u>FICHE PROJET N° 1</u>				OBJECTIF OPERATIONNEL <u>1-1</u>			
« Accompagnement des apprenants vers la réussite d’une formation à un métier de santé »				Porter une attention particulière aux premiers instants des apprenants dans la structure			
<u>Fiche Action: 1.1.1</u>							
Favoriser un accueil de qualité au 1 ^{er} instant							
Bar le Duc		Saint Dizier			Verdun		
IFSI ☒	IFAS ☒	IFSI	☒ IFAS ☒	IFAP ☒	IFSI ☒	IFAS ☒	
Attendus de cet objectif				Ressources mutualisables au pilotage du projet			
L’apprenant se sent attendu, ce qui lui donne envie de s’engager dans sa formation		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Direction ➤ Equipe administrative ➤ Equipe pédagogique			<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Commande de fournitures alimentaires et hôtelières ➤ Salles ➤ Livret d’accueil		
<u>Prérequis :</u> ➤ Connaissances des modes opératoires nécessaires à la préparation de l’accueil							
Actions et indicateurs de résultats							
ACTIONS				Indicateurs de résultats			
➤ Un livret d’accueil dans l’institut est formalisé sur une trame commune aux IF du GHT ➤ Le livret d’accueil est mis à disposition de chaque entrant en version numérique ➤ La pré-rentree est organisée ➤ Un projet d’accueil est formalisé pour chaque promotion ➤ Le projet d’accueil comprend un temps de convivialité				• 100% des entrants ont accès au livret d’accueil • Le livret d’accueil est formalisé. • Il est mis à disposition à chaque entrant • Planification sur le logiciel de scolarité. • Les personnes concernées sont présentes et impliquées. • Existence d’un programme d’accueil formalisé • Planification d’un temps de convivialité inter/intra-promotions			

<p>➤ L'ensemble des professionnels permanents de l'institut se présente à la promotion</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un temps de présentation des membres des équipes est identifié sur le planning des apprenants • 100% des professionnels permanents des instituts sont présentés • Les référents d'année ou de semestre s'identifient • Un tableau identifiant les référents d'année ou de semestre est mis à disposition de tous les apprenants.
<p>Echéancier :</p>	
<p>A partir de la rentrée de septembre 2025</p>	

<u>FICHE PROJET N° 1</u> « Accompagnement des apprenants vers la réussite d’une formation à un métier de santé »		OBJECTIF OPERATIONNEL <u>N° 1-1</u> Porter une attention particulière aux premiers instants des apprenants dans la structure	
<u>Fiche Action: 1.1.2</u> <i>Personnaliser la finalisation du dossier administratif</i>			
Bar le Duc IFSI ☑ IFAS ☑		Saint Dizier IFSI ☑ IFAS ☑ IFAP ☑	
Verdun IFSI ☑ IFAS ☑			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
<ul style="list-style-type: none">- Permettre à l’apprenant de débiter sa formation dans les conditions optimales- Finaliser la constitution du dossier administratif dans les délais impartis et signifiés dans le règlement intérieur		<u>Ressources Humaines :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Personnel administratif➤ Formateurs➤ Direction➤ Médecin du travail/médecin agréé	<u>Ressources Matérielles :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Postes informatiques➤ Accès WIFI➤ Check liste➤ Secrétariat
<u>Prérequis :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ L’apprenant a la connaissance et est en possession de l’ensemble des éléments et pièces constitutives du dossier d’inscription dont l’inscription universitaire (IFSI).			
Actions et indicateurs de résultats			
ACTIONS		Indicateurs de résultats	
<ul style="list-style-type: none">➤ L’ensemble de l’équipe pédagogique et administrative est mobilisé pour faciliter la complétude des dossiers➤ Les rôles et fonctions des secrétaires sont présentés aux apprenants.➤ Des rencontres individuelles peuvent être planifiées auprès du secrétariat		<ul style="list-style-type: none">• Présence d’une check liste mise à jour par le secrétariat• 100% des dossiers sont complets dans les 15 jours qui suivent l’admission• Au moins une rencontre de chaque promotion avec le personnel administratif est planifiée et réalisée dans le mois qui suit la rentrée.• Nombre d’apprenants rencontrés par une secrétaire dans le mois qui suit la rentrée	

- Les temps de permanence de secrétariat sont connus et organisés pour faciliter la prise en charge administrative

- L'information des horaires d'ouverture du secrétariat est présente dans le livret d'accueil
- Un affichage de la permanence du secrétariat existe

Echéancier :

Dès la rentrée 2025

<u>FICHE PROJET N° 1</u> « Accompagnement des apprenants vers la réussite d’une formation à un métier de santé »		OBJECTIF OPERATIONNEL <u>1-1</u> Porter une attention particulière aux premiers instants des apprenants dans la structure	
<u>Fiche Action: 1.1.3</u>			
Favoriser des liens inter promotions			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
<ul style="list-style-type: none">- Faciliter les échanges inter-promotion- Initier le travail en collaboration- Faciliter l’intégration de l’apprenant au sein de l’institut- Donner des repères à l’apprenant auprès de ses pairs et de la structure		<div><u>Ressources Humaines :</u><ul style="list-style-type: none">➤ Equipe pédagogique et administrative➤ Direction➤ Services logistiques</div> <div><u>Ressources Matérielles :</u><ul style="list-style-type: none">➤ Salles➤ Logistique (commandes alimentaires ...)</div>	
Pré-requis : <ul style="list-style-type: none">➤ Connaissance des procédures de commandes et anticiper les réservations de salles			
Actions et indicateurs de résultats			
ACTIONS		Indicateurs de résultats	
<ul style="list-style-type: none">➤ Organiser un temps d’accueil entre les différentes promotions➤ Promouvoir des temps de rencontres entre les apprenants entrants et des jeunes diplômés➤ Organiser des temps de cohésion inter promotions IDE /AS /AP dans les semaines suivant la rentrée.		<ul style="list-style-type: none">• Un temps d’accueil est formalisé sur le planning des apprenants.• 100% des apprenants participent au temps d’accueil (émargement)• Un temps de rencontre est planifié• Nombre de jeunes diplômés mobilisés• Un temps de cohésion est formalisé sur le planning des apprenants dans les semaines suivant la rentrée.• Proposition de la journée à 100% des apprenants	

	<ul style="list-style-type: none"> La satisfaction des apprenants en lien avec les temps de cohésion est questionnée dans le questionnaire de satisfaction de fin de semestre
Echéancier :	
A compter de la rentrée de septembre 2026	

<u>FICHE PROJET N° 1</u> « Accompagnement des apprenants vers la réussite d’une formation à un métier de santé »				<u>OBJECTIF OPERATIONNEL 1-2</u> Maintenir une qualité d’accompagnement répondant à la singularité de l’apprenant dans une dimension collective			
<u>Fiche Action: 1.2.1</u> <i>Instaurer une relation pédagogique de confiance</i>							
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP ☒			Verdun IFSI ☒ IFAS ☒		
Attendus de cet objectif				Ressources mutualisables au pilotage du projet			
<ul style="list-style-type: none">- Reconnaître et valoriser la singularité de chaque apprenant- Accompagner l’apprenant vers la réussite de sa formation- Favoriser le bien-être de l’apprenant au cours de sa formation				<u>Ressources Humaines :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Formateurs➤ Direction➤ Secrétaire/Documentaliste		<u>Ressources Matérielles :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Logiciel de gestion apprenants	
<u>Pré-requis :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Affectation des formateurs, référents de SPI et référents des différents terrains de stage							
Actions et indicateurs de résultats							
ACTIONS				Indicateurs de résultats			
<ul style="list-style-type: none">➤ Un formateur de suivi pédagogique est attribué à chaque apprenant pour toute la durée de sa formation.➤ Organiser des temps de rencontre (SPI/SPC)➤ Un formateur référent est attribué à chaque terrain de stage				<ul style="list-style-type: none">• 100% des apprenants ont un formateur de suivi pédagogique• Pour chaque apprenant, cette information est consignée dans le logiciel• Ces temps de rencontre sont planifiés dans le logiciel de gestion• 100% des rencontres (SPI/SPC) donnent lieu à un CR tracé dans le logiciel apprenants.• 100% des terrains de stage ont un formateur référent• Pour chaque terrain de stage, l’information est consignée dans le logiciel• La liste des référents de stage est à disposition des apprenants			
Echéancier :							
A partir de la rentrée de septembre 2025							

<u>FICHE PROJET N° 1</u> « Accompagnement des apprenants vers la réussite d’une formation à un métier de santé »				<u>OBJECTIF OPERATIONNEL 1-2</u> Maintenir une qualité d’accompagnement répondant à la singularité de l’apprenant dans une dimension collective			
<u>Fiche Action: 1.2.2</u> Personnaliser l’accompagnement de l’apprenant en stage							
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP ☒			Verdun IFSI ☒ IFAS ☒		
Attendus de cet objectif				Ressources mutualisables au pilotage du projet			
<ul style="list-style-type: none">- Optimiser l’apprentissage clinique de l’apprenant- Personnaliser le parcours de stage de l’apprenant- Accompagner la construction professionnelle de l’apprenant				<u>Ressources Humaines :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Formateurs➤ Tuteurs, maître de stage, équipe de proximité		<u>Ressources Matérielles :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Portfolio➤ Livret d’accueil de stage➤ Logiciel pédagogique	
<u>Pré-requis :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Déploiement des outils de stage sur chaque promotion d’apprenants (IFSI/IFAS/IFAP)							
Actions et indicateurs de résultats							
ACTIONS				Indicateurs de résultats			
<ul style="list-style-type: none">➤ Les objectifs personnels sont rédigés par l’apprenant avant chaque début de stage➤ Ces objectifs sont validés par le formateur référent de suivi pédagogique➤ Les livrets d’accueil de l’apprenant en stage sont recensés				<ul style="list-style-type: none">• 100% des apprenants transmettent leurs objectifs avant le début de stage• 100% des objectifs validés sont renseignés dans le compte rendu de SPI• 100% des terrains de stage ont transmis un livret d’accueil à l’institut• Une campagne de réactualisation est mise en œuvre 1 fois/an			

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les livrets d'accueil sont mis à disposition des apprenants en accès libre. ➤ Des rencontres et contacts tuteur/formateur/apprenant sont organisées 	<ul style="list-style-type: none"> • 100% des livrets d'accueil transmis par les partenaires sont recensés • Un espace dédié à la consultation des livrets d'accueil par les apprenants existe • Les temps de rencontre sont planifiés dans le logiciel de gestion • 100% des apprenants bénéficient d'un temps de rencontre avec un formateur et un professionnel durant sa période de formation clinique • Le compte rendu de la rencontre/contact est tracé dans le logiciel
Echéancier :	
A partir de la rentrée de septembre 2026	

FICHE PROJET N° 1			OBJECTIF OPERATIONNEL 1-2		
« Accompagnement des apprenants vers la réussite d’une formation à un métier de santé »			Maintenir une qualité d’accompagnement répondant à la singularité de l’apprenant dans une dimension collective		
Fiche Action : 1.2.3					
Repérer les problématiques individuelles et collectives des apprenants					
Bar le Duc		Saint Dizier		Verdun	
IFSI ☒	IFAS ☒	IFSI ☒	IFAS ☒	IFAP ☒	IFSI ☒ IFAS ☒
Attendus de cet objectif			Ressources mutualisables au pilotage du projet		
<ul style="list-style-type: none">- Singulariser le parcours de formation de l’apprenant- Favoriser la réussite des apprenants- Former des professionnels compétents- Sensibiliser l’apprenant à la démarche d’amélioration continue et à la gestion des risques dans son parcours de formation			<u>Ressources Humaines :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Equipe pédagogique et administrative➤ Les professionnels encadrants➤ Relai Qualité		<u>Ressources Matérielles :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Logiciel pédagogique➤ RI et référentiel de formation➤ ICOGI/sections pédagogique et disciplinaires / CAC/CVAR➤ Réunion d’équipe/direction
Pré-requis : <ul style="list-style-type: none">➤ Capacité à repérer les apprenants en difficultés, politique qualité active					
Actions et indicateurs de résultats					
ACTIONS			Indicateurs de résultats		
<ul style="list-style-type: none">➤ La politique qualité est présentée aux apprenants.➤ Une démarche de déclaration par FSEI est développée.			<ul style="list-style-type: none">• Le référent qualité organise une séquence pédagogique dédiée à la présentation de la démarche qualité auprès es apprenants entrants en formation• Présence d’une séquence pédagogique en lien avec la démarche qualité sur le planning apprenant• Le nombre de FSEI est recensé dans le tableau d’amélioration continue (TAC)• Chaque FSEI fait l’objet d’un traitement spécifique tracé dans le TAC		

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les difficultés individuelles sont identifiées par les professionnels de l'institut ➤ Les contrats pédagogiques sont formalisés ➤ Une évaluation tout au long de la durée du contrat est réalisée ➤ Les difficultés collectives font l'objet de réunion de régulation avec la direction. ➤ Les problématiques collectives sont prises en compte en SVE. ➤ Selon les situations, une analyse globale ou individuelle des résultats est présentée en CVAR ou en CAC et en section compétente pour le traitement des situations individuelles des apprenants 	<ul style="list-style-type: none"> • Traçabilité effective dans le dossier pédagogique de l'apprenant • 100% des contrats pédagogiques sont rédigés selon la trame consacrée • 100% des contrats sont réévalués à chaque fin de semestre • L'évaluation et l'autoévaluation font l'objet d'une traçabilité sur le support dédié • Le nombre de réunions de régulation est recensé annuellement pour chaque promotion. • L'organisation des SVE répond à la prescription réglementaire • 100% des PV de SVE formalisent les problématiques collectives exprimées par chaque promotion. • 100% des PV d'instances tracent ces éléments d'analyse.
Echéancier :	
A partir de la rentrée de septembre 2028	

<u>FICHE PROJET N° 1</u> « Accompagnement des apprenants vers la réussite d’une formation à un métier de santé »		OBJECTIF OPERATIONNEL <u>1-2</u> Maintenir une qualité d’accompagnement répondant à la singularité de l’apprenant dans une dimension collective	
<u>Fiche Action : 1.2.4</u> <i>S’approprier les différents outils de suivi mis à disposition durant la formation</i>			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Structurer le dispositif d’accompagnement des apprenants pour proposer et adapter un parcours de formation personnalisé :		<u>Ressources Humaines :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Formateurs➤ Tuteurs de stage/maître de stage/professionnels encadrants➤ Documentaliste	<u>Ressources Matérielles :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Portfolio➤ Grilles d’entretien➤ Logiciel pédagogique➤ Calendrier SPI/SPC➤ Règlement intérieur
<u>Pré-requis :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Connaissance du programme de formation et des impératifs liés à l’alternance,			
Actions et indicateurs de résultats			
ACTIONS		Indicateurs de résultats	
<ul style="list-style-type: none">➤ Un portfolio est mis à la disposition de chaque apprenant➤ L’outil portfolio et son intérêt sont expliqués aux apprenants entrants➤ Des temps SPI/SPC sont organisés tout au long de la durée de la formation➤ Une trame de préparation des SPI/SPC est mise à disposition des apprenants		<ul style="list-style-type: none">• 100% des apprenants possèdent un portfolio en début de formation• 1 séquence pédagogique dédiée à la compréhension et à l’utilisation du PORTFOLIO est organisée pour 100% des apprenants• Le nombre de rencontres individuelles et collectives par apprenants est recensé• Chaque temps de rencontre fait l’objet d’un CR dans le dossier pédagogique de l’apprenant.• 100% des apprenants connaissent la trame mise à disposition	
Echéancier :			
A partir de la rentrée septembre 2027			

<u>FICHE PROJET N° 1</u> « Accompagnement des apprenants vers la réussite d’une formation à un métier de santé »				OBJECTIF OPERATIONNEL <u>1-3</u> Permettre à l’apprenant de développer son autonomie de travail, sa curiosité professionnelle et son implication			
<u>Fiche Action : 1.3.1</u>							
Former l’apprenant à l’autoévaluation							
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP ☒			Verdun IFSI ☒ IFAS ☒		
Attendus de cet objectif				Ressources mutualisables au pilotage du projet			
➤ Développer les compétences professionnelles des apprenants en utilisant l’auto-évaluation et la pratique réflexive tout au long de la formation,				<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Formateurs ➤ Professionnels encadrants (stage)		<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Portfolio ➤ Les référentiels de formation ➤ Logiciel pédagogique	
<u>Pré-requis :</u> ➤ Connaissance du programme de formation et des impératifs liés à l’alternance,							
Actions et indicateurs de résultats							
ACTIONS				Indicateurs de résultats			
Chaque apprenant est accompagné dans son appropriation de la démarche d’autoévaluation				<ul style="list-style-type: none">Les méthodes et outils supports de l’auto-évaluation sont identifiésLes supports d’autoévaluation sont mis à disposition pour 100% des apprenants100% des temps de suivi pédagogique sont formalisés sur le planning (SPI, SPC, APP, visite sur stage...)Chaque temps de suivi pédagogique est initié par une autoévaluation de l’apprenant100% des séquences d’accompagnement sur le terrain et dans l’institut font l’objet d’un CR intégrant les éléments de l’autoévaluation			
Echéancier :							
A partir de la rentrée septembre 2027							

<u>FICHE PROJET N° 1</u> « Accompagnement des apprenants vers la réussite d’une formation à un métier de santé »			OBJECTIF OPERATIONNEL <u>1-3</u> Permettre à l’apprenant de développer son autonomie de travail, sa curiosité professionnelle et son implication		
<u>Fiche Action: 1.3.2</u> <i>Accompagner l’apprenant dans la construction de sa posture réflexive</i>					
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP ☒		Verdun IFSI ☒ IFAS ☒	
Attendus de cet objectif			Ressources mutualisables au pilotage du projet		
<ul style="list-style-type: none">➤ Utiliser les méthodes, outils et moyens pédagogiques divers pour susciter et développer la pratique réflexive en formation théorique et clinique➤ Développer les compétences professionnelles des apprenants en utilisant l’apprentissage par la simulation tout au long de la formation,➤ Placer l’apprenant au centre de la construction des dispositifs pédagogiques			<u>Ressources Humaines :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Formateurs➤ Professionnels encadrants/tuteurs		<u>Ressources Matérielles :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Portfolio➤ Fiches pédagogiques
<u>Pré-requis :</u> <i>Maîtrise de la méthodologie de la pratique réflexive</i>					
Actions et indicateurs de résultats					
ACTION			Indicateurs de résultats		
<ul style="list-style-type: none">➤ Mettre en œuvre des séquences d’apprentissage par simulation➤ Formaliser des temps d’analyse de pratique en théorie ou clinique avec les outils de chaque institut			<ul style="list-style-type: none">• 100% des apprenants se sont vus proposés un apprentissage par simulation chaque année• 100% des séquences sont planifiées• Existence d’un répertoire des UE/module utilisant l’espace de simulation• Les enseignements intégrant des séquences pédagogiques par simulation sont recensés chaque année• Un plan d'actions visant le déploiement des séquences pédagogiques par simulation est mis en place• Les méthodes et outils supports de la pratique réflexive sont identifiés, formalisés, présentés et utilisés par tous• Les enseignements en lien avec l’APP sont organisés pour chaque promotion• Au moins une analyse de situation/analyse de pratiques professionnelles par stage est exploitée lors d'une séquence d'accompagnement à la réflexivité par les apprenants		

	<ul style="list-style-type: none"> • Au moins une analyse de pratique est intégrée dans le portfolio des étudiants
Echéancier :	
A partir de la rentrée 2026	

<u>FICHE PROJET N° 1</u> « Accompagnement des apprenants vers la réussite d’une formation à un métier de santé »				OBJECTIF OPERATIONNEL <u>N° 1-3</u> Permettre à l’apprenant de développer son autonomie de travail, sa curiosité professionnelle et son implication			
<u>Fiche Action: 1.3.3</u> <i>Faciliter l’accès aux ressources nécessaires à l’autonomie des apprenants</i>							
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP ☒			Verdun IFSI ☒ IFAS ☒		
Attendus de cet objectif				Ressources mutualisables au pilotage du projet			
<ul style="list-style-type: none">- Identifier les ressources utilisables par l’apprenant- Porter à connaissance les ressources nécessaires à l’apprenant- Accompagner les apprenants dans la recherche et l’utilisation des ressources utiles à leur autonomie.				<u>Ressources Humaines :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Documentaliste➤ Formateurs➤ Professionnels de proximité		<u>Ressources Matérielles :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Site internet CDI➤ Plateforme universitaire➤ CDI - espace de travail aménagé dédié aux apprenants	
<u>Pré-requis</u> : CDI - espace de travail aménagé dédié aux apprenants							
Actions et indicateurs de résultats							
ACTIONS				Indicateurs de résultats			
<ul style="list-style-type: none">➤ Les documentalistes présentent leurs fonctions, missions et l’ensemble des ressources documentaires mises à disposition➤ Le centre de documentation et d’information est utilisé par les apprenants				<ul style="list-style-type: none">• 1 séquence de présentation est planifiée (planning apprenants)• Les horaires sont affichés dans l’enceinte de l’établissement• Un rapport d’activités du CDI est élaboré annuellement• Le RA fait l’objet d’une présentation annuelle en réunion d’équipe.• Les apprenants sont satisfaits à 80 % des ressources mises à disposition (bilan de semestre)			
Echéancier :							
A partir de la rentrée 2026							

<u>FICHE PROJET N° 1</u> « Accompagnement des apprenants vers la réussite d’une formation à un métier de santé »				OBJECTIF OPERATIONNEL <u>1-3</u> <i>Permettre à l’apprenant de développer son autonomie de travail, sa curiosité professionnelle et son implication</i>			
<u>Fiche Action : 1.3.4</u>							
Valoriser les aptitudes des apprenants							
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP ☒			Verdun IFSI ☒ IFAS ☒		
Attendus de cet objectif				Ressources mutualisables au pilotage du projet			
<ul style="list-style-type: none">➤ Faire participer les apprenants à des activités transversales en collaboration avec les formateurs (portes ouvertes, forum des métiers)➤ Solliciter la participation des apprenants à des débats, témoignages, retour d’expérience (apprenant « expert »)➤ Impliquer les apprenants dans la construction et la mise en œuvre de projets institutionnels.				<u>Ressources Humaines :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Apprenants➤ Formateurs		<u>Ressources Matérielles :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Mode opératoire/procédures➤ Démarche projet (méthodologie)➤ Fiche pédagogique	
<u>Pré-requis :</u> Identification des circuits de communication et de diffusion des sollicitations extérieures.							
Actions et indicateurs de résultats							
ACTIONS				Indicateurs de résultats			
<ul style="list-style-type: none">➤ Les apprenants participent aux différents temps de présentation du métier (forum, portes ouvertes, job dating, sensibilisation aux journées mondiales, marche de la santé, salon du bien-être...)➤ Des temps de rencontre patients /témoins sont organisés➤ Les apprenants sont intégrés aux projets institutionnels (PPP, projet promotion, NOVI...)				<ul style="list-style-type: none">• Chaque temps de présentation des métiers est formalisé sur le planning apprenant• Le nombre d’apprenants participant aux différents temps de présentation des métiers est recensé• 100% des apprenants participent aux temps de rencontre apprenants/patients témoins• Le nombre d’apprenants participant aux projets institutionnels est recensé			
Echéancier :							
A partir de la rentrée 2025							

<u>FICHE PROJET N° 1</u> « Accompagnement des apprenants vers la réussite d’une formation à un métier de santé »		OBJECTIF OPERATIONNEL <u>1-4</u> Inscrire les process de formation dans une démarche d’amélioration continue de la qualité	
<u>Fiche Action : 1.4.1</u>			
Evaluer le dispositif de formation			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
<ul style="list-style-type: none">- Evaluer la satisfaction des apprenants afin de leur permettre de participer au dispositif de formation- Evaluer le dispositif de formation- Utiliser les résultats recensés pour réajuster le dispositif de formation		<u>Ressources Humaines :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Relais qualité/Direction➤ Formateurs➤ Apprenants	<u>Ressources Matérielles :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Outil dédié à l’évaluation de la satisfaction➤ Temps planning formalisé sur logiciel de gestion➤ Fiche pédagogique➤ Entretien d’évaluation annuel
<u>Pré-requis :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Existence d’un dispositif d’évaluation de la satisfaction - Formation aux outils d’évaluation - Avoir une culture de l’évaluation			
Actions et indicateurs de résultats			
ACTIONS		Indicateurs de résultats	
<ul style="list-style-type: none">➤ Des bilans de satisfaction au terme de chaque semestre ou fin de formation sont réalisés➤ Les bilans de satisfaction sont présentés en réunion d’équipe		<ul style="list-style-type: none">• Des outils support au recueil de la satisfaction sont construits• 100% des apprenants sont sollicités pour répondre aux bilans de satisfaction• Une évaluation des UE/modules est réalisée à l'issue des enseignements• Le bilan du dispositif de formation est présenté par les formateurs référents une fois par semestre lors d’une réunion d’équipe dédiée aux bilans du dispositif	

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les bilans de satisfaction sont présentés aux instances de gouvernance des IF ➤ Les dispositifs de formation sont réajustés en tenant compte des bilans de semestre et de la satisfaction des apprenants 	<ul style="list-style-type: none"> • La présentation est à l'ordre du jour des instances de gouvernance • Le suivi des résultats des évaluations de la satisfaction figure dans le TAC. • Chaque réajustement est tracé dans le compte rendu de réunion et dans le compte rendu des instances le cas échéant
Echéancier :	
A partir de la rentrée 2025	

FICHE PROJET n°2

« L'utilisation de pédagogies innovantes dans les méthodes d'apprentissage »

Contexte :

L'environnement et les contextes d'apprentissage sont en pleine évolution. Les méthodes pédagogiques doivent répondre à des niveaux d'exigences importants déterminés par les référentiels de formation et, pour ce qui concerne les études en soins infirmiers, par ceux imposés par l'universitarisation. Par ailleurs, l'évolution sociétale et les mutations générationnelles nous obligent à réfléchir et à innover la pédagogie selon des méthodes originales, dynamiques et innovantes. Ces dernières doivent également constituer des leviers pour que l'ensemble des apprenants passe d'un statut de consommateur de formation à un statut d'acteur engagé et responsable.

Objectifs généraux :

- Favoriser les organisations et méthodes pédagogiques permettant à l'apprenant de se centrer sur son processus d'apprentissage
- Créer les conditions nécessaires à la progression de l'apprenant au regard du cadre réglementaire et des évolutions technologique et sociétale.
- Faciliter l'entrée de l'apprenant dans une démarche de co-construction de ses savoirs en développant des méthodes pédagogiques actives

Groupe de professionnels :

Sabine CUVELIER
Laure DEULCEUX
Nathalie GOMBAUD
Perrine ANCELET
Corinne HALBIN

Claire MEILCHEN
Alexia BOURSIER
Alice PINARD
Charlotte KNORST
Audrey CHAISE

<div>FICHE PROJET N° 2</div> <div>« Utilisation de pédagogies innovantes dans les méthodes d'apprentissage »</div>		<div>OBJECTIF OPERATIONNEL N°2- 1</div> <div>Favoriser les organisations et méthodes pédagogiques permettant à l'apprenant de se centrer sur son processus d'apprentissage</div>	
<div>Fiche Action: 2.1.1</div> <div>Questionner les méthodes d'apprentissage de l'apprenant</div>			
<div>Bar le Duc</div> <div>IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/></div>		<div>Saint Dizier</div> <div>IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/> IFAP <input checked="" type="checkbox"/></div>	
<div>Verdun</div> <div>IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/></div>			
<div>Attendus de la fiche action</div>		<div>Ressources mutualisables au pilotage du projet</div>	
<div>L'apprenant questionne, au plus près de son entrée en formation, ses méthodes d'apprentissage afin de gagner en autonomie et en efficacité.</div>		<div>Ressources Humaines :</div> <div>➤ Les équipes pédagogiques</div> <div>➤ Les apprenants</div> <div>➤ Les documentalistes</div>	<div>Ressources Matérielles :</div> <div>➤ Informatique</div> <div>➤ Les référentiels de formation</div> <div>➤ Les CDI</div>
<div>Pré-requis :</div> <div>➤ Connaissance sur les méthodes de travail</div>			
<div>Actions et indicateurs de résultats</div>			
<div>Actions</div>		<div>Indicateurs de résultats</div>	
<div>➤ Les méthodes d'apprentissages sont questionnées par l'équipe pédagogique durant le premier mois de formation.</div> <div>➤ Chaque apprenant dispose d'un temps d'accompagnement pédagogique lui permettant d'identifier ses méthodes d'apprentissage</div>		<div>• Chaque apprenant présent bénéficie d'un premier RDV SPI durant son 1^{er} mois de formation à travers lequel la thématique est abordée</div> <div>• Les temps dédiés à l'identification des méthodes de travail sont planifiés</div> <div>• 100% des CR du SPI font état de ces séquences dans le dossier des apprenants.</div>	
<div>Echéancier</div>			
<div>A partir de la rentrée 2025</div>			

<u>FICHE PROJET N° 2</u>				<u>OBJECTIF OPERATIONNEL 2- 1</u>			
« Utilisation de pédagogies innovantes dans les méthodes d'apprentissage »				Favoriser les organisations et méthodes pédagogiques permettant à l'apprenant de se centrer sur son processus d'apprentissage			
<u>Fiche Action : 2.1.2</u>							
Proposer aux apprenants différentes méthodes d'apprentissage							
Bar le Duc		Saint Dizier			Verdun		
IFSI <input checked="" type="checkbox"/>	IFAS <input checked="" type="checkbox"/>	IFSI <input checked="" type="checkbox"/>	IFAS <input checked="" type="checkbox"/>	IFAP <input checked="" type="checkbox"/>	IFSI <input checked="" type="checkbox"/>	IFAS <input checked="" type="checkbox"/>	
Attendus de la fiche action				Ressources mutualisables au pilotage du projet			
Les apprenants s'approprient différentes méthodes d'apprentissage adaptées à sa situation et son parcours.				<u>Ressources Humaines :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Les équipes pédagogiques➤ Les apprenants➤ Les documentalistes		<u>Ressources Matérielles :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Informatique➤ Les référentiels de formation➤ Les CDI	
Pré-requis : avoir identifié ses propres méthodes de travail							
Actions et indicateurs de résultats							
Actions				Indicateurs de résultats			
<ul style="list-style-type: none">➤ Un apport théorique sur les différentes méthodes d'apprentissage est dispensé.➤ Les formateurs accompagnent les apprenants dans l'appropriation des différentes méthodes d'apprentissage adaptées à leur parcours.				<ul style="list-style-type: none">• Ce temps apparaît sur le planning de formation dès le 1^{er} mois de formation• Une évaluation des méthodes d'apprentissage de l'apprenant est réalisée lors d'un entretien avec le formateur à chaque fin de semestre (post CAC ou mi-parcours pour EAS/EAP)• Les entretiens structurés durant lesquels les méthodes pédagogiques sont questionnées sont tracés dans le dossier apprenant.			
Echéancier :							

FICHE PROJET N° 2				OBJECTIF OPERATIONNEL 2- 1			
« Utilisation de pédagogies innovantes dans les méthodes d'apprentissage »				Favoriser les organisations et méthodes pédagogiques permettant à l'apprenant de se centrer sur son processus d'apprentissage			
Fiche Action: 2.1.3							
Varier les méthodes pédagogiques auprès des apprenants							
Bar le Duc		Saint Dizier			Verdun		
IFSI <input checked="" type="checkbox"/>	IFAS <input checked="" type="checkbox"/>	IFSI <input checked="" type="checkbox"/>	IFAS <input checked="" type="checkbox"/>	IFAP <input checked="" type="checkbox"/>	IFSI <input checked="" type="checkbox"/>	IFAS <input checked="" type="checkbox"/>	
Attendus de la fiche action				Ressources mutualisables au pilotage du projet			
L'apprentissage des apprenants est favorisé par la diversité des méthodes pédagogiques.				<u>Ressources Humaines :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Equipes pédagogiques➤ Les apprenants➤ Les intervenants		<u>Ressources Matérielles :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Informatique➤ Les référentiels de formation➤ CDI➤ Les outils pédagogiques➤ Les plannings	
Pré-requis :							
Actions et indicateurs de résultats							
Actions				Indicateurs de résultats			
<ul style="list-style-type: none">➤ Des formations relatives aux méthodes pédagogiques sont proposées aux formateurs.➤ Des méthodes pédagogiques diversifiées sont proposées.➤ L'avis des apprenants sur les méthodes proposées est recueilli dans le cadre des enquêtes de satisfaction.➤ Les méthodes pédagogiques sont réajustées au regard des bilans de satisfaction des apprenants à chaque fin de semestre.				<ul style="list-style-type: none">• Sur la durée du PPP, au moins 3 formations à destination de l'équipe pédagogique sont proposées.• Les différentes méthodes pédagogiques sont identifiées sur les maquettes pédagogiques.• 100% des méthodes pédagogiques mobilisées sont conformes au référentiel de formation.• L'enquête de satisfaction semestrielle questionne les méthodes pédagogiques proposées.• Les maquettes pédagogiques sont actualisées annuellement.			
Echéancier :							

<u>FICHE PROJET N° 2</u> « Utilisation de pédagogies innovantes dans les méthodes d'apprentissage »		OBJECTIF OPERATIONNEL <u>N°2- 2</u> Créer les conditions nécessaires à la progression de l'apprenant au regard du cadre règlementaire et des évolutions technologique et sociétale	
<u>Fiche Action : 2.2.1</u> <i>Proposer des méthodes pédagogiques innovantes</i>			
Bar le Duc IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/>		Saint Dizier IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/> IFAP <input checked="" type="checkbox"/>	
Verdun IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/>			
Attendus de la fiche		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Des méthodes pédagogiques innovantes sont proposées aux apprenants.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Equipes pédagogiques ➤ Les apprenants	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Informatique ➤ Les référentiels de formation ➤ Les outils pédagogiques
<u>Pré-requis :</u> ➤ Des membres des équipes pédagogiques sont formées.			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
➤ Des méthodes pédagogiques innovantes sont proposées aux apprenants. ➤ Les IF du GHT collaborent dans l'innovation pédagogique.		<ul style="list-style-type: none">• Une définition relative aux méthodes pédagogiques innovantes existe• 100% des méthodes pédagogiques utilisées sont tracées sur les maquettes pédagogiques concernées.• 100% des apprenants se sont vus proposer des outils et des méthodes pédagogiques innovantes• Chaque UE/Module fait l'objet d'une présentation intégrant les méthodes pédagogiques utilisées.• Recensement du nombre de réunions inter-institut portant sur la pédagogie• Recensement du nombre participants aux réunions inter-institut portant sur la pédagogie	

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Une attention particulière est portée à l'innovation pédagogique par la veille pédagogique. ➤ La satisfaction des apprenants concernant les méthodes pédagogiques innovantes est recueillie lors des bilans de satisfaction. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un bilan de ces rencontres fait l'objet d'une traçabilité dans les CR de réunion pédagogiques de chaque institut • Les apports des formations continues sont partagés avec le reste de l'équipe. • La date d'actualisation de l'outil de veille PADLET est accessible. • Au moins 80% des apprenants répondants sont satisfaits de ces méthodes.
Echéancier :	
A partir de la rentrée 2027	

<u>FICHE PROJET N° 2</u> « Utilisation de pédagogies innovantes dans les méthodes d'apprentissage »				OBJECTIF OPERATIONNEL <u>N°2- 2</u> Créer les conditions nécessaires à la progression de l'apprenant au regard du cadre règlementaire et des évolutions technologique et sociétale			
<u>Fiche Action: 2.2.2</u> Optimiser les conditions d'apprentissage							
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP ☒			Verdun IFSI ☒ IFAS ☒		
Attendus de cet objectif				Ressources mutualisables au pilotage du projet			
Les conditions proposées favorisent la progression des apprenants				<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Equipes pédagogiques ➤ Les apprenants		<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Informatique ➤ Les référentiels de formation ➤ Les outils pédagogiques	
<u>Pré-requis :</u>							
Actions et indicateurs de résultats							
Actions				Indicateurs de résultats			
<div>➤ Les groupes restreints sont favorisés au regard des objectifs pédagogiques visés.</div> <div>➤ L'environnement de travail et les ressources proposées sont propices aux apprentissages au sein du groupe.</div> <div>➤ Les conditions d'apprentissage sont évaluées lors des bilans de satisfaction des apprenants</div>				<div>• Le nombre d'apprenants dans les groupes restreints répond au prescrit des référentiels.</div> <div>• La fraction de promotion constituant le groupe est indiquée sur la fiche pédagogique.</div> <div>• Les espaces de travail sont identifiés le planning mis à disposition des apprenants.</div> <div>• Les formateurs mobilisés sont identifiés sur le planning mis à disposition des apprenants.</div> <div>• 100% des répondants sont satisfaits des méthodes pédagogiques et des conditions d'apprentissages.</div>			
Echéancier :							
A partir de la rentrée 2027							

<u>FICHE PROJET N° 2</u> « Utilisation de pédagogies innovantes dans les méthodes d'apprentissage »				<u>OBJECTIF OPERATIONNEL 2- 2</u> Créer les conditions nécessaires à la progression de l'apprenant au regard du cadre règlementaire et des évolutions technologique et sociétale			
<u>Fiche Action: 2.2.3</u> <u>Accompagner les apprenants dans l'appropriation des cours dématérialisés</u>							
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP ☒			Verdun IFSI ☒ IFAS ☒		
Attendus de cet objectif				Ressources mutualisables au pilotage du projet			
Les apprenants s'approprient les contenus des cours dématérialisés				<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Equipes pédagogiques ➤ Les apprenants ➤ Les universitaires		<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Informatique/Internet ➤ Cours dématérialisés	
<u>Pré-requis :</u> ➤ Accompagnement préalable des étudiants à la méthodologie du cours dématérialisé ; inscription à l'université + code d'accès individuel ; connaître la plateforme universitaire ; connexion internet efficiente ;							
Actions et indicateurs de résultats							
Actions				Indicateurs de résultats			
➤ Pour les ESI, des ressources sont mises à dispositions des étudiants pour faciliter leur inscription universitaire. ➤ Pour les ESI, une séquence pédagogique dédiée à l'information de l'utilisation de la plateforme universitaire est programmée ➤ Pour tous les apprenants, des supports pédagogiques d'accompagnement au cours dématérialisés sont proposés par les formateurs responsables.				• 100% des étudiants ont reçu l'information pour procéder à l'inscription universitaire • Il existe un mode dégradé dans l'attente de l'ouverture de la plateforme universitaire • Une présentation effective de cette organisation aux apprenants dès l'entrée en formation est réalisée • Les supports sont partagés en ligne. • 100% des temps de cours dématérialisés sont identifiés sur le planning • Les cours remobilisés lors d'un TD sont planifiés.			
Echéancier :							
A partir de la rentrée 2027							

<u>FICHE PROJET N° 2</u> « Utilisation de pédagogies innovantes dans les méthodes d'apprentissage »				OBJECTIF OPERATIONNEL <u>2- 2</u> Créer les conditions nécessaires à la progression de l'apprenant au regard du cadre règlementaire et des évolutions technologique et sociétale			
<u>Fiche Action: 2.2.4</u> Favoriser l'apprentissage par la simulation							
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒			Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP ☒			Verdun IFSI ☒ IFAS ☒	
Attendus de cet objectif				Ressources mutualisables au pilotage du projet			
La simulation participe à la professionnalisation de l'apprenant.				<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Equipes pédagogiques ➤ Les apprenants ➤ Intervenants		<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Informatique ➤ Les salles de simulation	
<u>Pré-requis :</u> ➤ Les formateurs sont formés							
Actions et indicateurs de résultats							
Actions				Indicateurs de résultats			
➤ La pédagogie par simulation est intégrée dans les dispositifs de formation construits par les formateurs ➤ Les situations correspondent au niveau de formation des apprenants ➤ Les séquences de simulation sont organisées selon les règles de bonnes pratiques				• L'apprentissage par simulation est proposé à 100% des apprenants au cours de leur formation • Les séquences d'apprentissage par simulation sont intégrées dans la maquettes pédagogiques des UE/MODULES • Les prérequis apparaissent sur la fiche pédagogique • Les étapes de simulation apparaissent sur chaque fiche pédagogique (briefing, déroulement, débriefing)			
Echéancier :							
A partir de la rentrée 2027							

<u>FICHE PROJET N° 2</u> « Utilisation de pédagogies innovantes dans les méthodes d'apprentissage»		<u>OBJECTIF OPERATIONNEL 2- 3</u> Faciliter l'entrée de l'apprenant dans une démarche de co-construction de ses savoirs en développant des méthodes pédagogiques actives	
<u>Fiche Action: 2.3.1</u> <u>Susciter la réflexivité dans les méthodes pédagogiques utilisées</u>			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
L'apprenant s'inscrit dans une démarche réflexive		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Cadres Formateurs ➤ Les professionnels de santé	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Salles ➤ Portfolio
Pré-requis :			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
➤ Une méthodologie d'analyse réflexive est présentée à l'apprenant ➤ La réflexivité est mobilisée en formation clinique et théorique ➤ La progression des capacités d'analyse est favorisée au cours de la formation ➤ La progression des capacités d'analyse est évaluée au cours de la formation à travers les SPI et SPC		• Au moins un temps dédié à l'analyse de pratiques est planifié chaque semestre • Une synthèse des travaux en lien avec les analyses de situation est présente dans 100% des dossiers apprenants • 100% des bilans de compétences mentionnent le recours à la pratique réflexive • Cette progression est tracée dans les CR de SPI/SPC	
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2027			

<u>FICHE PROJET N° 2</u> « Utilisation de pédagogies innovantes dans les méthodes d'apprentissage»		<u>OBJECTIF OPERATIONNEL 2- 3</u> Faciliter l'entrée de l'apprenant dans une démarche de co-construction de ses savoirs en développant des méthodes pédagogiques actives	
<u>Fiche Action : 2.3.2</u> Favoriser les temps d'échanges avec leurs pairs, les professionnels, les patients témoins et les formateurs dans une logique de partage des savoirs			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP ☒	
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
L'apprenant construit son savoir en interagissant avec les autres		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Cadres formateurs ➤ Professionnels de santé ➤ Patients témoins	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Salles
<u>Pré-requis :</u>			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
Des temps de rencontres sont programmés et réalisés avec : - les patients témoins - les professionnels de santé - les pairs		• Chaque séquence d'échanges est identifiable sur le planning des apprenants • Le nombres d'heures pour chaque rencontre est quantifiable via le planning des apprenants	
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2026			

FICHE PROJET n°3

« L'accompagnement des apprenants en valorisant l'alternance dans leur construction de professionnels en devenir »

Contexte :

La particularité des formations aux métiers non médicaux de santé réside dans l'importance attribuée aux temps de la formation par l'alternance. Ces derniers doivent accompagner les apprenants dans leur confrontation avec l'univers de l'exercice. Ils constituent les prémices d'une formation par l'expérience. Ces temps passés aux chevet des patients, en immersion dans les équipes soignantes doivent lui permettre la transposition de ses acquis de connaissances dans le champ de ses compétences en développement. Ils servent également la construction d'une identité professionnelle partagée grâce à la proximité avec ses pairs et futurs collègues. En qualité de formateur, il nous appartient d'être à ses côtés dans cette dynamique au cours de laquelle il devra renforcer ses qualités d'adaptation aux situations qu'il sera amené à rencontrer

Objectifs généraux :

- Favoriser l'individualisation du parcours de l'apprenant au regard de son projet professionnel et du respect du référentiel de formation
- Faciliter la construction des compétences au travers de situations professionnalisantes
- Accompagner l'apprenant dans l'acquisition de ses compétences en renforçant ses capacités réflexives
- Renforcer les rôles et place des partenaires de stage dans la formation

Groupe de professionnels impliqués :

David MARTIN	Séverine HEITZMANN
Coralie DOUMENE	Dominique GILLET
Naïma SELAMI	Marie-Sophie CHARLET
Delphine MEZIANE	Audrey JUDE
Jérôme MENASSOL	Fanny BRIARD

FICHE PROJET N° 3		OBJECTIF OPERATIONNEL 3- 1	
« Accompagnement de l'apprenant en valorisant l'alternance dans sa construction de professionnel en devenir »		Favoriser l'individualisation du parcours de l'apprenant au regard de son projet professionnel et du respect du référentiel de formation	
Fiche Action : 3.1.1			
Valoriser le projet professionnel de l'apprenant tout au long de sa formation			
Bar le Duc		Saint Dizier	
IFSI ☒ IFAS ☒		IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP ☒	
Verdun			
IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Le formateur référent adapte un parcours de stage personnalisé aux besoins de l'apprenant		Ressources Humaines : ➤ Formateur ➤ Apprenant	Ressources Matérielles : ➤ Cartographie des stages ➤ Référentiel de formation ➤ Logiciel IFSI / IFAS/ IFAP
Pré-requis : ➤ Connaissance du référentiel de formation et de l'offre de stage			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
➤ Le projet professionnel individuel est questionné lors des entretiens de suivi individuel organisés par le référent pédagogique		• 100% des apprenants bénéficient d'au moins un temps de rencontre (SPI/SPC) avec leur référent de suivi pédagogique durant la formation au cours duquel le projet professionnel est questionné	
		• 100% des rencontres sont planifiées	
		• 100% des rencontres donnent lieu à un CR tracé dans dossier informatisé de l'apprenant	
➤ Le parcours de formation clinique de l'apprenant est adapté à ses besoins de formation dans le respect absolu des impératifs réglementaires et, dans la mesure du possible, de son projet professionnel.		• 100% des parcours de formation clinique sont saisis dans le logiciel FORMEIS	
		• 100% des affectations de stage sont validées par les référents d'année	

<p>➤ Une analyse individuelle des besoins des apprenants en difficultés ou en situation d'échec sur une période de formation clinique est présentée en CVAR ou en CAC</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 100% des affectations de stage répondent aux exigences typologiques prescrites par les référentiels de formation • 100% des PV d'instances tracent les éléments d'analyse de la situation des apprenants en situation d'échec sur une période de formation clinique
Echéancier :	
A partir de la rentrée 2025	

<u>FICHE PROJET N° 3</u>		<u>OBJECTIF OPERATIONNEL 3- 1</u>	
« Accompagnement de l'apprenant en valorisant l'alternance dans sa construction de professionnel en devenir »		Favoriser l'individualisation du parcours de l'apprenant au regard de son projet professionnel et du respect du référentiel de formation	
Fiche Action : 3.1.2			
Garantir un parcours professionnalisant dans le respect des typologies de stage des référentiels de formation			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
La formation clinique respecte les différentes disciplines prescrites dans les référentiels de formation.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Cadres formateurs ➤ Secrétaires ➤ Direction IF ➤ Coordonnateur de stage	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Référentiel de formation IFSI/IFAS/IFAP ➤ Cartographie des stages
Pré-requis :			
➤ Connaissance des référentiels, connaissance de l'offre de stage, du projet professionnel de l'apprenant et de ses besoins de formation			
➤			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
➤ Les différentes disciplines prescrites dans le référentiel sont respectées dans le cadre du parcours de formation clinique de l'apprenant ➤ Une cartographie des terrains de stages est validée annuellement en ICOGI ➤ Le parcours de formation clinique de chaque apprenant est individualisé		• 100% des terrains de stage sont référencés au regard d'une typologie de stage dans le logiciel FORMEIS • 100% des affectations de stage répondent aux exigences de parcours typologiques conformément aux référentiels • 100% des PV d'ICOI tracent la validation de la cartographie de stage • 100% des apprenants bénéficient d'au moins un temps de rencontre (SPI/SPC) par année de formation avec leur référent de suivi pédagogique au cours duquel le parcours clinique est évoqué • 100% des rencontres sont planifiées	

<p>➤ Les affectations de stage des apprenants sont proposées au regard des difficultés rencontrées par l'apprenant</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 100% des rencontres donnent lieu à un CR tracé dans dossier informatisé de l'apprenant • Au terme de la formation prescrite, 100% des parcours cliniques sont validés (100% des compétences requises sont atteintes)
<p>Echéancier :</p>	
<p>A partir de la rentrée 2025</p>	

<u>FICHE PROJET N° 3</u> « Accompagnement de l'apprenant en valorisant l'alternance dans sa construction de professionnel en devenir »		OBJECTIF OPERATIONNEL 3- 1 Favoriser l'individualisation du parcours de l'apprenant au regard de son projet professionnel et du respect du référentiel de formation	
Fiche Action : 3.1.3 Adapter le parcours au regard des besoins de formation de l'apprenant			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
L'adaptation des parcours Développement des compétences attendues		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Référent pédagogique ➤ Formateur en charge des stages ➤ Apprenant	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Cartographie ➤ Portfolio ➤ Logiciel IFSI / IFAS/IFAP
Pré-requis : ➤ Connaissance des référentiels, connaissance de l'offre de stage, du projet professionnel de l'apprenant et de ses besoins de formation			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
➤ L'apprenant identifie, en concertation avec son référent pédagogique, ses besoins de formation clinique		<ul style="list-style-type: none">100% des apprenants bénéficient d'au moins un temps de rencontre (SPI/SPC) par année de formation avec leur référent de suivi pédagogique au cours duquel le parcours clinique est évoqué100% des rencontres sont planifiées100% des rencontres donnent lieu à un CR tracé dans dossier informatisé de l'apprenantChaque compte rendu met en avant des axes d'amélioration/objectifs de développement de compétences/connaissances ciblés lors de l'entretien	

<p>➤ Des objectifs professionnels personnalisés sont rédigés par l'apprenant avant chaque stage</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 100% des objectifs sont renseignés dans le dossier informatisé de l'apprenant • 100% des objectifs sont validés par le formateur
<p>Echéancier :</p>	
<p>A partir de la rentrée 2025</p>	

FICHE PROJET N° 3		OBJECTIF OPERATIONNEL 3- 2	
« Accompagnement de l'apprenant en valorisant l'alternance dans sa construction de professionnel en devenir »		Faciliter la construction des compétences au travers de situations professionnalisantes	
Fiche Action : 3.2.1			
Permettre à l'apprenant d'identifier les situations professionnalisantes			
Bar le Duc		Saint Dizier	
IFSI <input checked="" type="checkbox"/>	IFAS <input checked="" type="checkbox"/>	IFSI <input checked="" type="checkbox"/>	IFAS <input checked="" type="checkbox"/> IFAP <input checked="" type="checkbox"/>
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
L'apprenant identifie les situations professionnalisantes au regard de son niveau de compétences		<u>Ressources Humaines :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ L'apprenant➤ Les formateurs➤ Les partenaires de stage	<u>Ressources Matérielles :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Le lexique➤ Le livret d'accueil de stage➤ Le portfolio
Pré-requis :			
➤ Identifier les éléments des compétences			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
<ul style="list-style-type: none">➤ Des situations professionnalisantes sont proposées aux apprenants durant leurs temps de formation à l'institut➤ Des analyses de situation sont proposées aux apprenants dans le cadre de leur formation clinique		<ul style="list-style-type: none">• 100% des UI permettent aux apprenants de développer leurs connaissances à partir de situations professionnelles• 100% des scénarii pédagogiques par pratique simulée sont construits à partir de situations professionnelles/prévalentes• 100% des CR de visites de suivi sur stage abordent les analyses de situation présentées au formateur• 100% des visites de suivi sur stage font l'objet d'un CR dans le dossier pédagogique informatisé de l'apprenant• Nombre de professionnels présents lors des visites de suivi sur stage	

<p>➤ Les professionnels des instituts de formation accompagnent les tuteurs/maitres de stage dans l'identification de situations prévalentes favorisant l'apprentissage de l'étudiant</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 100% des formations TUTORAT AS abordent la question des situation prévalentes (maquettes de formation) • 100% des formations TUTORAT IDE abordent la question des situations prévalentes • 100% des formations MAITRES DE STAGE abordent la question des situations prévalentes • Nombre de professionnels formés/an • 100% des livrets d'accueil de stage comportent une ou plusieurs situations prévalentes
Echéancier :	
A partir de la rentrée 2026	

<u>FICHE PROJET N° 3</u> « Accompagnement de l'apprenant en valorisant l'alternance dans sa construction de professionnel en devenir »		OBJECTIF OPERATIONNEL 3- 2 Faciliter la construction des compétences au travers de situations professionnalisantes	
<u>Fiche Action : 3.2.2</u> Accompagner l'apprenant dans l'identification des éléments de construction des compétences			
Bar le Duc IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/>		Saint Dizier IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/> IFAP <input checked="" type="checkbox"/>	
Verdun IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/>			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
L'apprenant construira son projet de formation		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Les formateurs ➤ Les apprenants ➤ Les partenaires de stage	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Le référentiel de formation ➤ Le portfolio ➤ Le livret d'accueil
<u>Pré-requis :</u> ➤ Connaître les compétences et leurs éléments constitutifs			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
➤ La formation par compétences est présentée aux apprenants au début de la formation ➤ Les ressources de la compétence sont explicitées à l'apprenant ➤ L'apprenant s'autoévalue sur l'acquisition des éléments de compétences ➤ Les formateurs font le lien de façon systématique entre le référentiel de formation et le référentiel de compétences métier dans les présentations d'UE/MODULE		• Une séquence pédagogique dédiée est planifiée sur le planning des apprenants • Une séquence pédagogique dédiée est planifiée sur le planning des apprenants • Un portfolio est mis à disposition de 100% des apprenants en début de formation • 100% des présentations d'UE/modules font référence aux compétences visées (maquettes d'UE)	
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2026			

<u>FICHE PROJET N° 3</u> « Accompagnement de l'apprenant en valorisant l'alternance dans sa construction de professionnel en devenir »		OBJECTIF OPERATIONNEL 3- 3 Accompagner l'apprenant dans l'acquisition de ses compétences en renforçant ses capacités réflexives	
<u>Fiche Action : 3.3.1</u> <i>Expliciter à l'apprenant la méthodologie de l'analyse réflexive</i>			
Bar le Duc IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/>		Saint Dizier IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/> IFAP <input checked="" type="checkbox"/> Verdun IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/>	
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Tout au long de la formation, l'apprenant construit sa pratique professionnelle sur la base de l'analyse réflexive.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Apprenant ➤ Formateurs ➤ Professionnels de terrain	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Référentiel de formation ➤ Logiciel Pédagogique ➤ Portfolio ➤ Ateliers APP
<u>Pré-requis :</u> ➤ Connaissance des éléments constitutifs des compétences ; aptitude du formateur à animer un atelier d'analyse réflexive			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
➤ Les apprenants sont initiés à la démarche réflexive ➤ La démarche réflexive est travaillée dans le cadre de la formation clinique par les apprenants en collaboration avec leur tuteur de stage et leur formateur référent		• Des temps pédagogiques dédié à la présentation de la démarche réflexive sont planifiés sur le planning des apprenants • Mise en œuvre d'au moins 1 atelier réflexif par semestre pour chaque apprenant • 100% des ateliers réflexifs sont planifiés dans le logiciel FORMEIS • 80% des apprenants réalisent au moins 1 analyse de situation lors de chaque stage, qu'ils tracent dans leur PORTFOLIO, visée par le tuteur de stage • 100% des entretiens de suivi post-stage réalisés avec le formateur référent font l'objet d'un CR qui aborde les analyses de situation présentées	
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2025			

<u>FICHE PROJET N° 3</u> « Accompagnement de l'apprenant en valorisant l'alternance dans sa construction de professionnel en devenir »		OBJECTIF OPERATIONNEL 3- 3 Accompagner l'apprenant dans l'acquisition de ses compétences en renforçant ses capacités réflexives	
<u>Fiche Action : 3.3.2</u> <i>Valoriser l'expérience comme élément contributif à la pratique réflexive</i>			
Bar le Duc IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/>		Saint Dizier IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/> IFAP <input checked="" type="checkbox"/> Verdun IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/>	
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Les savoirs issus de l'expérience contribuent au développement des compétences		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Apprenants ➤ Partenaires de stage ➤ Formateurs	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Logiciel pédagogique ➤ Portfolio ➤ Ateliers APP
<u>Pré-requis :</u>			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
➤ Les formateurs valorisent l'expérience des apprenants comme support d'apprentissages ➤ Des temps de partage d'analyse de pratique sont initiés pendant et/ou au retour de stage		• 100% des apprenants mobilisent au moins une situation professionnelle vécue en stage dans leur parcours de formation • Au moins 1 atelier d'analyse de pratique par semestre pour chaque apprenant est mis en œuvre • Au moins un temps de suivi post-stage pour chaque apprenant est mis en œuvre • 100% des ateliers d'analyse de pratique sont planifiés dans le logiciel FORMEIS • 100% des temps de suivi post-stage font l'objet d'un CR rédigé par le formateur référent du suivi	
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2025			

<u>FICHE PROJET N° 3</u> « Accompagnement de l'apprenant en valorisant l'alternance dans sa construction de professionnel en devenir »		OBJECTIF OPERATIONNEL <u>3- 4</u> Renforcer les rôles et place des partenaires de stage dans la formation	
<u>Fiche Action: 3.4.1</u> <i>Développer un mode de communication commun</i>			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Renforcer la dimension intégrative de l'alternance Harmoniser les vecteurs de communication entre les différents partenaires de la formation		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Partenaires de stage ➤ Formateurs ➤ Equipe de direction ➤ Equipe administrative ➤ Apprenants	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Portfolio ➤ Livrets d'accueil ➤ Messagerie ➤ Documents institutionnels
Pré-requis : Répertorier les vecteurs de communication			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
➤ Les documents institutionnels de communication avec les partenaires de la formation sont harmonisés au niveau du territoire ➤ La diffusion des documents institutionnels est structurée ➤ Les partenaires sont informés de l'existence de documents institutionnels partagés au cours des dispositions de formations continues et des réunions partenaires		• 100% des outils de communication entre les partenaires de la formation sont harmonisés • 100% des documents institutionnels sont travaillés en équipe territoriale et partagés • Un process de diffusion des documents existe • Le catalogue de l'offre de formation actualisé est transmis à l'ensemble des partenaires de terrain chaque année • Nombre de sessions de formation/an • Nombre de professionnels formés/an : ○ FC tutorat AS ○ FC tutorat IDE	

	<ul style="list-style-type: none"> ○ FC Maitres de stage • Nombre de réunions avec les différents partenaires • 100% des réunions partenaires font l'objet d'un ordre du jour et d'un CR • 100% des réunions partenaires font l'objet d'une évaluation portant sur la communication des documents partagés
Echéancier :	
A partir de la rentrée 2027	

<u>FICHE PROJET N° 3</u> « Accompagnement de l'apprenant en valorisant l'alternance dans sa construction de professionnel en devenir »		OBJECTIF OPERATIONNEL 3- 4 <i>Renforcer les rôles et place des partenaires de stage dans la formation</i>	
<u>Fiche Action : 3.4.2</u> <i>Accompagner les partenaires de stage dans leurs missions</i>			
Bar le Duc IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/>		Saint Dizier IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/> IFAP <input checked="" type="checkbox"/>	
Verdun IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/>			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
L'apprenant rencontre des partenaires de stage investis dans leurs missions		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Partenaires de stage ➤ Apprenants ➤ Formateurs	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Référentiel de formation ➤ Portfolio ➤ Livrets d'accueil ➤ Documents institutionnels
<u>Pré-requis</u>			
Déclinaison opérationnelle, critères et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
<ul style="list-style-type: none">➤ Des formations sont proposées aux professionnels chargés de l'encadrement des apprenants en stage<ul style="list-style-type: none">➤ Au moins 6 séquences de formation tutorat AS et 6 séquences de formation tutorat IDE et 2 séquences de formation tutorat AP sont proposées annuellement➤ Au moins 2 séquences de formation maître de stages sont proposées annuellement➤ Le parcours de formation clinique de l'apprenant fait l'objet d'une évaluation		<ul style="list-style-type: none">• Le catalogue de formation comporte des formations pour les professionnels participant à l'encadrement des apprenants en stage• Nombre de séquences de formation tutorat AS/an sur le territoire• Nombre total de participants/an• Nombre de séquences de formation tutorat AP/an sur le territoire• Nombre total de participants/an• Nombre de séquences de formation tutorat IDE/an sur le territoire• Nombre total de participants/an• Nombre de séquences de formation management de l'accompagnement de l'apprenant en stage /an sur le territoire• Nombre total de participants/an• 100% des bilans semestriels recueillent les avis des étudiants dans la rubrique stage	

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les livrets de stages existent dans chaque terrain ➤ Les livrets d'accueil de l'apprenant en stage sont actualisés tous les 3 ans ➤ Le formateur référent de stage rencontre un professionnel de terrain lors des visites de suivi de l'apprenant en stage 	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de satisfaction semestriels des apprenants • 100% des terrains de stage dispose de la trame du livret d'accueil territoriale • 100% des terrains de stage disposent d'un livret de stage • Un référent des livrets d'accueil est nommé dans chaque institut • Un PROCESS d'actualisation est défini • 75% des livrets sont actualisés tous les 3 ans • 100% des visites de suivi de l'apprenant en stage se réalisent en présence d'un professionnel de terrain • 100% de ces rencontres donnent lieu à une traçabilité dans le dossier de l'apprenant
Echéancier :	
A partir de la rentrée 2026	

FICHE PROJET N° 3 « Accompagnement de l'apprenant en valorisant l'alternance dans sa construction de professionnel en devenir »		OBJECTIF OPERATIONNEL 3- 4 <i>Renforcer les rôles et place des partenaires de stage dans la formation</i>	
Fiche Action : 3.4.3 Clarifier les missions du formateur référent de stage			
Bar le Duc IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/>		Saint Dizier IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/> IFAP <input checked="" type="checkbox"/>	
		Verdun IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/>	
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Il s'agit d'animer la relation tripartite au service des effets attendus de la formation par alternance		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Partenaires de stage ➤ Apprenants ➤ Formateurs	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Logiciel pédagogique ➤ Livrets de stage
Pré-requis : la répartition terrain de stage/formateur référent de terrains de stage			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
➤ Les rôles et missions du référent de stage sont formalisés ➤ La transmission de la fiche mission aux professionnels est réalisée lors des réunions partenaires et des formations		• Une fiche mission du référent de stage est formalisée et validée pour les instituts du GHT N°5 • 100% des formateurs référents de stage sont informés de leurs rôles et missions • 100% des professionnels de terrain sont informés des rôles et missions des formateurs référents de stage • 100% des apprenants sont informés des rôles et missions des formateurs référents de stage • Les rôles et missions du formateur référent de stage sont formalisés : <ul style="list-style-type: none"> ○ Dans la charte d'encadrement du GHT N°5 ○ Dans le cadre des formations territoriales à destination des maitres de stage et des tuteurs • Ce point est noté dans l'ODJ réunion partenaires • Nombre de séquences de formation management de l'accompagnement de l'apprenant en stage /an sur le territoire	

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les apprenants bénéficient de rencontres apprenants/ formateur référent/ tuteur et/ou maitre de stage durant leur parcours de formation ➤ Les formateurs organisent une visite de suivi sur stage sur sollicitation des professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> • 100% des apprenants sont destinataires de la charte d'encadrement et de la fiche mission au début de leur formation • 100% des temps de rencontre sont planifiés dans le logiciel de gestion • 100% des temps de rencontre font l'objet d'un CR dans le logiciel • 100% des formateurs renseignent le tableau de suivi des présences de professionnels lors des visites de suivi sur stage • 100% des rencontres sollicitées par les professionnels de terrain et/ou les apprenants sont assurées • 100% des temps de rencontre non programmés sont planifiés dans le logiciel de gestion des dossiers apprenants • 100% des visites de suivi sur stage non programmés font l'objet d'un CR dans le logiciel
Echéancier :	
A partir de la rentrée 2025	

FICHE PROJET n°4

« La collaboration avec les partenaires »

Contexte :

Un des piliers fondamental à la qualité des formations dispensées, est constitué par la proximité professionnelle importante à développer avec les professionnels de terrain. C'est ensemble que chacun, à sa place respective, doit contribuer aux dispositifs de formations initiales. Les modalités du partenariat attendu doivent être lisibles et établis pour chacun des acteurs. Elles doivent être très clairement définies dans l'accompagnement des étudiants en cours de stage notamment par un accompagnement de nos collègues quant à leur rôle dans les processus d'apprentissages.

Le partenariat resserré à développer doit servir l'ancrage de nos enseignements dans la réalité de l'exercice futur de nos apprenants. Il nous faut privilégier les retours et échanges d'expériences en favorisant une politique partenariale adaptée aux enjeux des formations. La place des professionnels mais aussi des usagers doit être valorisée car elle peut favoriser l'appropriation des caractéristiques des métiers par les apprenants.

Objectifs généraux :

- Développer la co-construction de parcours professionnalisants avec les partenaires de stage tout en accompagnant les projets de mobilité
- Développer la communication au sein des instituts du GHT et des partenaires
- Proposer des dispositifs pour assurer une qualité d'encadrement au niveau territorial
- Accompagner les partenaires dans l'appropriation de leurs rôles d'encadrement

Groupe de professionnels impliqués :

Thomas DZIEBOWSKI
Christelle FAVRE VIROUX
Natacha BEAUFORT
Céline WARIN
Cathy CLOCHEY

Sophie PETITJEAN
Céline HONORET
Karine HENRY
Laetitia GIVE
Pauline CASSARD

<u>FICHE PROJET N° 4</u> « Collaboration avec les partenaires »		OBJECTIF OPERATIONNEL 4- 1 Développer la co-construction de parcours professionnalisants avec les partenaires de stage tout en accompagnant les projets de mobilité	
<u>Fiche Action: 4.1.1</u> Réaliser une cartographie des terrains de stage			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
La cartographie permet la visualisation de l’ensemble de l’offre de stage sur le territoire du GHT.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Direction ➤ Equipes pédagogiques ➤ Equipes administratives ➤ Partenaires de stage ➤ Coordonnateur de stage	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Logiciels de scolarité ➤ Visioconférence ➤ Gestion documentaire
Pré-requis : ➤ Utilisation des partenariats existants			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs	
➤ Une cartographie des stages dans chaque IF du GHT identifie l’offre de stage du territoire ➤ La cartographie répond aux éléments prescrits par les référentiels de formation ➤ Elle est mise à jour annuellement pour l’ensemble des établissements et structures sanitaires médicaux sociaux du territoire.		• La cartographie de stage est formalisée • Elle est disponible auprès du coordonnateur territorial de stage • 100% des terrains de stage constituant cette cartographie sont saisis dans le logiciel FORMEIS • 100% des terrains de stage sont référencés au regard d’une typologie de stage • 100% des affectations de stage répondent aux exigences de parcours typologiques conformément aux référentiels • Le rapport d’activité de la coordination des stages intègre les éléments de mises à jour	

➤ Elle est validée par les différentes ICOGI du GHT

- 100% des PV d'ICOGI tracent l'actualisation de la cartographie de stage et sa validation

Echéancier :

Dès septembre 2025

<u>FICHE PROJET N° 4</u> « Collaboration avec les partenaires »		OBJECTIF OPERATIONNEL 4- 1 <i>Développer la co-construction de parcours professionnalisants avec les partenaires de stage tout en accompagnant les projets de mobilité</i>	
<u>Fiche Action: 4.1.2</u>			
Identifier les capacités d'accueil des terrains			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
La capacité d'accueil de chaque terrain de stage est recensée au regard du parcours de chacune des formations. Elle permet la réactivité lors de la répartition des stages et maîtrise les dysfonctionnements liés à des répartitions en incohérence avec les capacités		<u>Ressources Humaines :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Direction➤ Equipes pédagogiques➤ Equipes administratives➤ Partenaires de stage➤ Coordonnateur de stage	<u>Ressources Matérielles :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Logiciels de scolarité➤ Visioconférence➤ Gestion documentaire
Pré-requis : <ul style="list-style-type: none">➤ Cartographie des terrains de stage et antériorité du nombre d'apprenants accueillis (N-1).			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs	
<ul style="list-style-type: none">➤ L'adéquation entre besoins et offres de stage est recherchée chaque année➤ Une méthode commune de calcul des capacitaires d'accueil sur les terrains de stage est déployée		<ul style="list-style-type: none">• Les besoins en place de stage et l'offre disponible sont identifiés à la rentrée de chaque année scolaire• La cartographie de l'offre de stages du GHT est actualisée chaque année en avril-mai• 100% des terrains partenaires sont contactés en avril• Nombre de réponses de la part des employeurs• La méthode de calcul des capacitaires d'accueil est définie• Elle est transmise à l'ensemble des structures partenaires de formation clinique• Elle est utilisée pour l'élaboration de la cartographie	
Echéancier :			
Dès septembre 2026			

<u>FICHE PROJET N° 4</u> « Collaboration avec les partenaires »		OBJECTIF OPERATIONNEL 4- 1 <i>Développer la co-construction de parcours professionnalisants avec les partenaires de stage tout en accompagnant les projets de mobilité</i>	
<u>Fiche Action: 4.1.3</u>			
Formaliser les parcours de stage			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Des parcours de stage pertinents et cohérents avec le niveau d'étude doivent servir l'exhaustivité de la formation par l'alternance.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Direction ➤ Equipes pédagogiques ➤ Equipes administratives ➤ Partenaires de stage ➤ Coordonnateur de stage	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Logiciels de scolarité ➤ Visioconférence ➤ Gestion documentaire ➤ Livret d'accueil
Pré-requis : ➤ Cartographie des terrains de stage et livrets d'accueil			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
➤ Les formateurs référents de stage accompagnent les professionnels dans l'élaboration des parcours de stage ➤ Ces parcours sont portés à la connaissance des apprenants ➤ Ces parcours sont portés à la connaissance des professionnels de terrain		• Nombre de rencontres formateurs/professionnels de terrain/maitre de stage/an • Nombre de parcours définis • Nombre de terrains de stage qui proposent des parcours • Les livrets d'accueil présentent systématiquement les parcours de stage • Ils figurent dans l'ordre du jour des réunions partenaires • Ils font l'objet d'une information aux membres des ICOGI	
Echéancier :			
A partir de septembre 2026			

<u>FICHE PROJET N° 4</u> « Collaboration avec les partenaires »		OBJECTIF OPERATIONNEL 4- 1 <i>Développer la co-construction de parcours professionnalisants avec les partenaires de stage tout en accompagnant les projets de mobilité</i>	
<u>Fiche Action: 4.1.4</u> Réaliser une cartographie des partenaires Erasmus			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP ☒	
		Verdun IFSI ☒ IFAS ☒	
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
La cartographie permet la visualisation de l’ensemble de l’offre de mobilité Erasmus.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Direction ➤ Copil Erasmus ➤ Référent ERASMUS ➤ Partenaires de mobilité ➤ Coordonnateur ERASMUS GHT	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Logiciels de scolarité ➤ Visioconférence ➤ Gestion documentaire ➤ Conseil régional
Pré-requis : ➤ Inscription au dispositif ERASMUS			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
➤ Une cartographie des terrains de stage européens ERASMUS est formalisée pour le GHT ➤ La cartographie est mise à jour annuellement ➤ Elle est portée à la connaissance des professionnels des IF		• La cartographie est formalisée • Elle est partagée au niveau territorial • Elle figure dans les comptes rendus des COPIL ERASMUS • La mise à jour de la cartographie est intégrée dans le rapport d’activité des activités ERASMUS • Ce point figure dans l’ordre du jour et les comptes rendus de RP	

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elle est portée à la connaissance des membres des ICOGI ➤ Les apprenants sont informés dès le début de la formation lors de la présentation du dispositif ERASMUS par le référent ERASMUS institutionnel ➤ L'ensemble de l'activité en lien avec les mobilités ERASMUS est valorisé 	<ul style="list-style-type: none"> • Ce point figure dans l'ordre du jour et les comptes rendus des ICOGI des instituts concernés • La séquence est planifiée sur le planning apprenants • Le rapport d'activités fait état de l'ensemble des mobilités (entrantes, sortantes/étudiants, formateurs/cartographie) • Il est présenté en réunion pédagogique et dans les ICOGI des IF concernés
Echéancier :	
A partir de la rentrée 2025	

<div>FICHE PROJET N° 4</div> <div>« Collaboration avec les partenaires »</div>		<div>OBJECTIF OPERATIONNEL 4- 2</div> <div>Développer la communication au sein des instituts du GHT et des partenaires</div>	
<div>Fiche Action : 4.2.1</div> <div>Réaliser des actions de représentation (portes-ouvertes, forum, bourses à l’emploi...)</div>			
Bar le Duc		Saint Dizier	
IFSI <input checked="" type="checkbox"/>	IFAS <input checked="" type="checkbox"/>	IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/> IFAP <input checked="" type="checkbox"/>	IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/>
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Les instituts de formation et les formations proposées sont rendus publiques.		<div>Ressources Humaines :</div> <div>➤ Direction</div> <div>➤ Equipes pédagogiques</div> <div>➤ Equipes administratives</div> <div>➤ Cellule communication</div> <div>➤ Référent apprentissage GHT</div>	<div>Ressources Matérielles :</div> <div>➤ Gestion documentaire</div>
<div>Pré-requis :</div> <div>➤ Supports existants, partenariats antérieurs</div>			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
<div>➤ La promotion de l’offre de formation des instituts du territoire est organisée avec les partenaires de l’emploi du territoire (forums des métiers, présentation des formations au sein de l’IRTS, forums organisés par les missions locales, France Travail...)</div> <div>➤ La promotion de l’offre de formation des instituts du territoire est organisée avec les partenaires de l’éducation nationale du territoire dans un objectif de sécurisation des parcours</div>		<div>• Nombre d’invitations annuelles par les partenaires</div> <div>• Nombre de participations annuelles</div> <div>• Nombre de formateurs mobilisés</div> <div>• Nombre d’apprenants mobilisés</div> <div>• Recensement du nombre de partenaires de l’éducation nationale</div> <div>• Nombre de rencontres annuelles (à minima 1 rencontre/an)</div>	

	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'actions d'immersion proposées aux lycéens en partenariat avec les structures de l'éducation nationale de chaque bassin
Echéancier :	
2025	

<u>FICHE PROJET N° 4</u> « Collaboration avec les partenaires »		OBJECTIF OPERATIONNEL 4- 2 <i>Développer la communication au sein des instituts du GHT et des partenaires</i>	
<u>Fiche Action: 4.2.2</u>			
Organiser des temps de travail inter-instituts			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Le partenariat inter-instituts est potentialisé. Il doit favoriser les retours d’expériences et la réflexion autour de supports partagés		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Direction ➤ Equipes pédagogiques ➤ Equipes administratives ➤ COPIL	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ ENT ➤ Visioconférence ➤ Véhicules
Pré-requis : ➤ Collaborations antérieures			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
➤ Des temps de travail inter-instituts autour des projets innovants sont organisées ➤ Promouvoir des rencontres thématiques communes pour les professionnels des instituts du territoire		• Les groupes de travail inter-instituts sont recensés • Au moins 2 rencontres inter-instituts par an sont organisées (hors COPIL) • Le nombre de séquences de formation/informations communes inter instituts est recensé	
Echéancier :			
A partir de la rentrée de septembre 2026			

<u>FICHE PROJET N° 4</u> « Collaboration avec les partenaires »		OBJECTIF OPERATIONNEL 4- 3 <i>Proposer des dispositifs pour assurer une qualité d’encadrement au niveau territorial</i>	
<u>Fiche Action : 4.3.1</u> Uniformiser les documents administratifs liés au stage (Planning, convention, bilan de stage)			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Il s’agit de favoriser l’harmonisation et la simplification des outils et documents d’accompagnement des apprenants en stage.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Direction ➤ Equipes pédagogiques ➤ Equipes administratives ➤ Partenaires de stage ➤ Coordonnateur de stage	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Gestion documentaire ➤ Livret d’accueil ➤ Référentiel de formation
Pré-requis : ➤ Recensement de l’existant			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
➤ La mutualisation et l’harmonisation des supports administratif est effective et favorise la mobilité des apprenants au sein du GHT en sécurisant les parcours et les pratiques		<ul style="list-style-type: none">• Un COPIL en charge de l’élaboration des supports administratifs inter instituts existe• Le nombre de réunions de travail annuelles est recensé• Le nombre de support administratifs de gestion des stages harmonisés pour l’ensemble des instituts est recensé• Les supports administratifs font l’objet d’une validation par la revue de direction qualité du GHT	
Echéancier :			
A partir de la rentrée 2026			

<u>FICHE PROJET N° 4</u> « Collaboration avec les partenaires »		OBJECTIF OPERATIONNEL 4- 3 Proposer des dispositifs pour assurer une qualité d'encadrement au niveau territorial	
<u>Fiche Action: 4.3.2</u> Accompagner les apprenants pendant leur stage			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Les apprenants sont accompagnés et soutenus dans leur formation clinique.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Direction ➤ Equipes pédagogiques ➤ Equipes administratives ➤ Partenaires de stage	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Gestion documentaire ➤ Livret d'accueil ➤ Référentiel de formation ➤ Listing des référents pédagogiques
Pré-requis : ➤ Connaissance des lieux de stage, apprenants informés des modalités d'accompagnement sur stage ➤ Cartographie des terrains de stage avec identification des formateurs référents du terrain de stage			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
➤ Un temps de regroupement dédié à l'analyse de pratique professionnelle durant les périodes de formation clinique est systématisé dans chaque institut du territoire pour tous les apprenants avec invitation des tuteurs de stage ➤ L'accueil de l'apprenant sur le terrain professionnel est organisé		• Chaque apprenant bénéficie de au moins 1 temps de regroupement par année de formation (IFAS/IFAP) • Nombre de réunions de regroupement/filière/an au sein de chaque institut • Planification des séquences sur le planning des apprenants • Nombre de professionnels de terrain présents • 50% des établissements partenaires ont mis en place un temps d'accueil spécifique.	

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Des formations liées à l'accueil de l'apprenants en stage sont proposées ➤ L'accueil de l'apprenant fait l'objet d'une analyse de la satisfaction 	<ul style="list-style-type: none"> • 100% des établissements impliqués annoncent cette organisation dans leur livret d'accueil • 100% des formations des acteurs de la formation clinique abordent la question de l'accueil de l'apprenant en stage (tutorat AS- AP/ tutorat IDE/Maitres de stage) • Nombre de professionnels formés/an • Le questionnaire de satisfaction de l'institut a destination des apprenants interroge la qualité de l'accueil des apprenants en stage • 100 % des apprenants sont satisfaits de la qualité du temps d'accueil organisé sur le terrain de stage • Un retour de la satisfaction des apprenants en stage figure dans l'ordre du jour des réunion partenaires
Echéancier :	
A partir de la rentrée 2027	

<u>FICHE PROJET N° 4</u> « Collaboration avec les partenaires »		OBJECTIF OPERATIONNEL 4- 3 <i>Proposer des dispositifs pour assurer une qualité d'encadrement au niveau territorial</i>	
<u>Fiche Action: 4.3.3</u>			
Développer l'offre de formation continue			
Bar le Duc IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/>		Saint Dizier IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/> IFAP <input checked="" type="checkbox"/>	
Verdun IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/>			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Il s'agit d'accompagner les professionnels de terrain dans l'appropriation des missions de chaque acteur de l'accompagnement clinique des apprenants. Cela doit contribuer à améliorer l'encadrement des apprenants en stage.		<u>Ressources Humaines :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Direction➤ Référent GHT formation continue➤ Référent formation continue➤ Copil Formation continue➤ Equipes pédagogiques➤ Equipes administratives➤ Partenaires de stage	<u>Ressources Matérielles :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Visioconférence➤ Gestion documentaire➤ Plaquettes informatives➤ Catalogue de formation continue
Pré-requis : <ul style="list-style-type: none">➤ Cadre législatif (instruction DGOS/RH1/2016/330 du 04 novembre 2016 relative à la formation des tuteurs de stage paramédicaux)➤ Charte de l'encadrement des étudiants en stage			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
➤ Les contenus de formation continue intègrent les évolutions réglementaires des différents référentiels		<ul style="list-style-type: none">• Les supports de formation sont vérifiés chaque année• Les supports de formation sont systématiquement modifiés dès lors que le cadre réglementaire évolue	

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les tuteurs et maitres de stage des auxiliaires de puériculture sont formés ➤ Le catalogue de formation continue est réajusté et diffusé en ce qui concerne les actions participantes à l'accompagnement des apprenants en stage 	<ul style="list-style-type: none"> • Les contenus de la formation « tutorat AS » et « management de l'accompagnement de l'apprenant en stage » abordent les spécificités de la formation AP. • Nombre de sessions de formation des acteurs de la formation clinique (tutorat AS- AP/ tutorat IDE/Maitres de stage) • Nombre de professionnels, acteurs de la formation clinique, participant aux sessions de formation /an
Echéancier :	
A partir de la rentrée 2026	

<u>FICHE PROJET N° 4</u> « Collaboration avec les partenaires »		OBJECTIF OPERATIONNEL 4- 4 Accompagner les partenaires dans l'appropriation de leurs rôles d'encadrement	
<u>Fiche Action: 4.4.1</u>			
Déployer une offre de stages qualifiante			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Il s'agit d'encourager et de faciliter les contacts entre les acteurs de l'encadrement et des apprenants.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Direction ➤ Equipes pédagogiques ➤ Equipes administratives ➤ Partenaires de stage ➤ Coordonnateur de stage	
		<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Gestion documentaire ➤ Livret d'accueil ➤ Logiciels de scolarité	
<u>Pré-requis :</u> ➤ Cartographie des terrains de stage			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
➤ Les livrets d'accueil des apprenants en stage sont réactualisés tous les 3 ans afin de faciliter la préparation des stages pour les apprenants ➤ Les formations organisées par les instituts du GHT abordent la question de l'actualisation des livrets d'accueil des apprenants en stage		• Un professionnel référent de l'actualisation et de la diffusion des livrets d'accueil est nommé dans chaque institut • Le nombre de livrets d'accueil transmis annuellement aux formateurs référents de stage pour réactualisation est recensé • 30% de livrets d'accueil sont actualisés chaque année • Les maquettes pédagogiques des actions de formation continue en lien avec l'accompagnement clinique des apprenants intègrent la question de l'actualisation des livrets d'accueil	

<p>➤ Des rencontres avec les acteurs de la formation clinique sont organisées</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de sessions de formation des acteurs de la formation clinique (tutorat AS- AP/ tutorat IDE/Maitres de stage) • Nombre de professionnels, acteurs de la formation clinique, participant aux sessions de formation /an • Nombre d'interventions des formateurs sur les terrains de stage • Nombre de réunions partenaires • Nombre de rencontres terrains de stage/coordonnateur de stage ET/OU direction des instituts • Le rapport d'activité de la coordination de stages intègre le nombre de rencontres et/ou contacts avec les partenaires de stage
Echéancier :	
A partir de la rentrée 2026	

<u>FICHE PROJET N° 4</u> « Collaboration avec les partenaires »		OBJECTIF OPERATIONNEL 4- 4 <i>Accompagner les partenaires dans l'appropriation de leurs rôles d'encadrement</i>	
<u>Fiche Action: 4.4.2</u> Renforcer le partenariat avec les encadrants de stage			
Bar le Duc IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/>		Saint Dizier IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/> IFAP <input checked="" type="checkbox"/>	
Verdun IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/>			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Les professionnels sont accompagnés dans l'encadrement des apprenants.		<u>Ressources Humaines :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Direction➤ Equipes pédagogiques➤ Equipes administratives➤ Partenaires de stage➤ Coordonnateur de stage	<u>Ressources Matérielles :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Gestion documentaire➤ Livret d'accueil➤ Logiciels de scolarité
Pré-requis : <ul style="list-style-type: none">➤ <u>C</u>artographie des terrains de stage et livrets d'accueil actualisés			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
<ul style="list-style-type: none">➤ Les professionnels des instituts participent aux réunions d'encadrement et groupes de travail proposés par les établissements supports➤ Les instituts collaborent avec les structures partenaires dans la co-construction de projets/outils au bénéfice des apprenants		<ul style="list-style-type: none">• Nombre de participation aux instances/an• Nombre de professionnels des instituts participant à un groupe de travail porté par l'établissement support de référence• Nombre de présentations spécifiques réalisées par un professionnel d'un institut lors d'une instance• Nombre de projets collaboratifs entre professionnel(s) d'un institut et professionnels de l'établissement support/structure partenaire• Nombre de séquences pédagogiques associant des professionnels de terrain et de l'institut	
Echéancier :			
A partir de la rentrée de septembre 2027			

FICHE PROJET n°5

«Le rôle des apprenants dans la dynamique des instituts»

Contexte :

La dynamique des instituts nécessite une implication forte de tous les acteurs en présence. Apprenants et professionnels de la formation sont des personnes incontournables à la création d'un espace d'apprentissage favorisant l'acquisition des attendus de la formation. L'environnement devient alors un indispensable pour la qualité des apprentissages et s'appuie notamment sur des conditions de vie au travail positives. Par ailleurs, la nécessité de développer des capacités au travail pluridisciplinaire appelle un souci permanent à porter vers le collectif constitué de singularités. L'accompagnement du développement personnel des apprenants valorise une intégration respectueuse des règles de vie en collectivité sans minimiser l'impact attendu d'une démarche de responsabilisation et d'autonomie, laquelle doit s'exercer en privilégiant une logique de démocratie des apprenants.

Objectifs généraux :

- Adopter les stratégies nécessaires à la prise en compte des problématiques individuelles et/ou collectives pour que chacun suive sa formation dans les meilleures conditions
- Favoriser l'implication des apprenants dans la dynamique des instituts avec une logique de renforcement de la démocratie des apprenants
- Améliorer les conditions de vie à l'institut pour optimiser les conditions d'apprentissage
- Valoriser les actions partenariales, à l'échelle du GHT, en mobilisant les qualités et aptitudes indispensables pour le travail collaboratif.

Groupe de professionnels :

Virginie NIEDERLAENDER
Julie THABOURET
Hélène NEVEU
Marie Claude PETIT
Delphine BIGAUT

Fatiha OTMANE
Cathy PRESCHEY
Michelle ANDRIEN
Delphine PERUS
Magali LESEUR

<p align="center"><u>FICHE PROJET N° 5</u></p> <p align="center">« Rôle et place des apprenants dans la dynamique des instituts »</p>		<p align="center">OBJECTIF OPERATIONNEL 5- 1</p> <p align="center"><i>Adopter les stratégies nécessaires à la prise en compte des problématiques individuelles et/ou collectives pour que chacun suive sa formation dans les meilleures conditions</i></p>	
<p><u>Fiche Action: 5.1.1</u></p> <p align="center"><i>Permettre à l'apprenant de s'exprimer lors des suivis pédagogiques individuels et collectifs</i></p>			
Bar le Duc		Saint Dizier	
IFSI ☒	IFAS ☒	IFSI ☒	IFAS ☒
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
<p>Les besoins d'expressions de l'apprenant sont satisfaits lors des échanges avec le référent de suivi pédagogique.</p> <p>Un climat de confiance est instauré pour accompagner l'apprenant dans sa professionnalisation.</p> <p>La posture réflexive est recherchée lors des échanges.</p>		<p><u>Ressources Humaines :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Référent de suivi pédagogique. ➤ Apprenant <p><u>Ressources Matérielles :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Logiciel informatique de gestion des apprenants ➤ Lieu d'entretien permettant la confidentialité des échanges 	
<p><u>Pré-requis :</u> connaissance de la méthodologie du suivi pédagogique.</p>			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'organisation pédagogique applique une procédure commune du suivi pédagogique ➤ Les apprenants ont un formateur référent désigné. 		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Une procédure formalisant les modalités de suivi pédagogique existe ➤ Les CR de suivi pédagogique traduisent son application ➤ La procédure est vérifiée, et le cas échéant modifiée, annuellement ➤ Chaque dossier d'apprenant comporte le nom du formateur référent 	

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les apprenants sont informés du nom de leur référent de suivi pédagogique dans le premier mois de formation. ➤ Les temps de rencontre définis sont programmés pour chacun des apprenants. ➤ Un guide d'entretien formalisé est partagé entre le formateur et l'apprenant. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La répartition des suivis est portée à la connaissance de l'apprenant (affichage papier ou version dématérialisée) ➤ Le nombre et la nature de rencontres défini est acté dans le CR des réunions préparatoires pré-rentree scolaire ➤ 100% des contenus de ces rencontres font l'objet d'une traçabilité dans le dossier de l'apprenant ➤ Le guide d'entretien est formalisé par l'équipe pédagogique et validé par le coordonnateur pédagogique ➤ Il est explicité et mis à disposition des apprenants dès le premier mois de la rentrée.
Echéancier :	
A partir de la rentrée de septembre 2026	

<div>FICHE PROJET N° 5</div> <div>« Rôle et place des apprenants dans la dynamique des instituts»</div>		<div>OBJECTIF OPERATIONNEL 5- 1</div> <div>Adopter les stratégies nécessaires à la prise en compte des problématiques individuelles et/ou collectives pour que chacun suive sa formation dans les meilleures conditions</div>			
<div>Fiche Action : 5.1.2</div> <div>Accompagner l'apprenant dans ses comportements et attitudes pour favoriser les conditions propices à ses apprentissages</div>					
<div>Bar le Duc</div> <div>IFSI ☒ IFAS ☒</div>		<div>Saint Dizier</div> <div>IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP ☒</div>		<div>Verdun</div> <div>IFSI ☒ IFAS ☒</div>	
Attendus de cet objectif			Ressources mutualisables au pilotage du projet		
<div>L'adoption de comportements et attitudes professionnelles compatibles avec les valeurs du projet pédagogique et les attendus de la profession est favorisée.</div> <div>Un suivi individualisé est assuré à l'ensemble des apprenants. Il est renforcé pour les apprenants en difficulté.</div>			<div>Ressources Humaines :</div> <div>➤ Secrétaires</div> <div>➤ Equipe pédagogique</div> <div>➤ Direction</div> <div>➤ Apprenant</div> <div>➤ Les professionnels de terrain</div> <div>➤ Le représentant de l'université</div>		<div>Ressources Matérielles :</div> <div>➤ Portfolio</div> <div>➤ Logiciel informatique.</div> <div>➤ Rapport circonstancié.</div> <div>➤ Contrat pédagogique.</div> <div>➤ Règlement intérieur.</div> <div>➤ Dossier scolaire.</div> <div>➤ Documents administratifs</div>
<div>Pré-requis :</div> <div>• Connaissance du dossier et de la situation de l'apprenant.</div>					
Actions et indicateurs de résultats					
Actions			Indicateurs de résultats		
<div>➤ Les attendus en matière de posture et de comportement sont définis</div> <div>➤ Les attendus en matière de posture et de comportement sont explicités aux apprenants</div>			<div>• Un règlement intérieur est élaboré</div> <div>• Il est actualisé chaque année</div> <div>• Il est validé par les ICOGI de chaque institut</div> <div>• La présentation du RI est programmée sur le planning des apprenants</div> <div>• Il est présenté dans les 1ers jours de la formation</div> <div>• 100% des apprenants attestent de la prise de connaissance du RI par l'émargement de l'accusé de réception du RI et de ses annexes</div>		

<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'équipe administrative, pédagogique et/ou les professionnels de terrain identifient les comportements et attitudes de l'apprenant préjudiciables à l'apprentissage. ➤ Chaque identification de comportements et attitudes préjudiciables à l'apprentissage fait l'objet d'un entretien avec l'apprenant. ➤ Les situations d'apprenants en difficultés font l'objet d'échanges dans le cadre des réunions pédagogiques ➤ Des modalités spécifiques de poursuite de la formation peuvent être prises par la direction ➤ Les contrats pédagogiques font l'objet d'un suivi régulier s'appuyant sur l'évaluation du formateur et l'autoévaluation de l'apprenant 	<ul style="list-style-type: none"> • 100% des comportements et attitudes identifiés, préjudiciables aux apprentissages, font l'objet d'un signalement à la Direction de l'institut • Nombre de signalements/an • 100% des comportements et attitudes préjudiciables sont tracés dans le dossier apprenant. • Le recensement des présences / absences / retards est réalisé pour chaque activité obligatoire. • 100% des absences/retards sont inscrits dans le dossier de l'apprenant. • Chaque entretien fait l'objet d'un compte rendu dans le dossier de l'apprenant • Nombre d'entretiens apprenants/direction et/ou formateurs • Une synthèse des échanges est tracée dans le compte rendu de la RP • Nombre de contrat pédagogiques /an • Nombre d'instances pédagogiques ou disciplinaires/an • Nombre de décisions ou sanctions prises par catégorie • Chaque décision fait l'objet d'une traçabilité dans le dossier de l'apprenant • Il existe une trame d'évaluation et d'autoévaluation des éléments du contrat pédagogique
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> 100% des contrat pédagogiques font l'objet d'au moins un échange spécifique par an avec le formateur référent pédagogique
Echéancier :	
A partir de la rentrée septembre 2025	

<div>FICHE PROJET N° 5</div> <div>« Rôle et place des apprenants dans la dynamique des instituts»</div>		<div>OBJECTIF OPERATIONNEL 5- 1</div> <div>Adopter les stratégies nécessaires à la prise en compte des problématiques individuelles et/ou collectives pour que chacun suive sa formation dans les meilleures conditions</div>	
<div>Fiche Action : 5.1.3</div> <div>Identifier les apprenants en difficulté d'apprentissage au regard des attendus de la formation.</div>			
<div>Bar le Duc</div> <div>IFSI ☒ IFAS ☒</div>		<div>Saint Dizier</div> <div>IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP☒</div>	
<div>Verdun</div> <div>IFSI ☒ IFAS ☒</div>			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Les apprenants en difficulté d'apprentissage sont identifiés par le biais d'une analyse de leurs résultats.		<div>Ressources Humaines :</div> <div>➤ Equipe pédagogique</div> <div>➤ Direction</div> <div>➤ Apprenant</div> <div>➤ Les professionnels de terrain</div> <div>➤ Le représentant de l'université</div>	<div>Ressources Matérielles :</div> <div>➤ Portfolio</div> <div>➤ Logiciel informatique.</div> <div>➤ Rapport circonstancié.</div> <div>➤ Contrat pédagogique.</div> <div>➤ Dossier de l'apprenant.</div> <div>➤ Documents administratifs.</div>
<div>Pré-requis :</div> <div>Repérage des apprenants en difficulté à l'aide des résultats. Validation des résultats par les instances.</div>			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
<div>➤ L'organisation permet d'identifier les apprenants en difficultés d'apprentissage.</div> <div>➤ Les résultats des CAC et CVAR traduisent les difficultés rencontrées par les apprenants dans leurs apprentissages</div>		<div>• Un temps préparatoire des CAC/CVAR est organisé</div> <div>• Les résultats des instances font l'objet d'un compte rendu validé par son président</div> <div>• Les résultats font l'objet d'une analyse en réunion pédagogique figurant dans le compte rendu</div> <div>• Les résultats des CAC et les éventuels aménagements proposés en CVAR sont transmis aux apprenants dans un délai ne pouvant excéder 48h</div>	

<ul style="list-style-type: none"> ➤ En cas de besoin et selon la situation rencontrée, l'apprenant peut bénéficier d'un accompagnement spécifique ➤ En cas d'échec théorique des actions de renforcement des connaissances et d'accompagnement à la réussite sont proposées 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de décisions d'accompagnement prises en CAC ou CVAR • L'accompagnement proposé à l'apprenant fait l'objet d'une planification • Chaque entretien d'accompagnement fait l'objet d'un compte rendu dans le dossier de l'apprenant • Nombre d'actions proposées • Nombre d'étudiants concernés VS participants • Taux de réussite des apprenants ayant participé aux sessions
Echéancier :	
A partir de la rentrée septembre 2025	

<u>FICHE PROJET N° 5</u> « Rôle et place des apprenants dans la dynamique des instituts »		OBJECTIF OPERATIONNEL N°5- 2 <i>Favoriser l'implication des apprenants dans la dynamique des instituts avec une logique de renforcement de la démocratie des apprenants</i>	
<u>Fiche Action : 5.2.1</u> <i>Permettre aux apprenants d'être représentés par leurs pairs au sein des instituts</i>			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Les apprenants sont représentés démocratiquement au sein de chaque promotion. Ils y occupent une place active.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Apprenants ➤ Equipe pédagogique ➤ Secrétaires ➤ Direction	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Quizzbox ➤ Règlement intérieur ➤ Procédure qualité élection des délégués
<u>Pré-requis :</u> • La réglementation en matière de gouvernance est maîtrisée par l'ensemble de l'équipe pédagogique et administrative			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
➤ Les rôles et missions des représentants des apprenants sont présentés ➤ Les élections des représentants des apprenants au sein de chacune des promotions sont organisées		• Un temps dédié à la présentation des rôles et missions des représentants des apprenants est identifié dans le planning. • Il existe un mode opératoire d'élections des représentants des apprenants pour chaque promotion en conformité avec la réglementation • Le temps de présentation du mode opératoire figure sur le planning de l'apprenant • Chaque élection donne lieu à un procès-verbal transmis à l'ARS et appliqué dans les instituts	
Echéancier :			
A partir de la rentrée septembre 2025.			

<u>FICHE PROJET N° 5</u> « Rôle et place des apprenants dans la dynamique des instituts»		OBJECTIF OPERATIONNEL 5- 2 Favoriser l’implication des apprenants dans la dynamique des instituts avec une logique de renforcement de la démocratie des apprenants	
<u>Fiche Action : 5.2.2</u> Encourager les initiatives originales des apprenants, favorisant l’expression de tous, dans le respect des valeurs et du règlement intérieur.			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Une dynamique inter promotion est favorisée dans le respect des valeurs de l’Institut.		<u>Ressources Humaines :</u> ➤ Apprenant ➤ Equipe pédagogique ➤ Secrétaire ➤ Direction	<u>Ressources Matérielles :</u> ➤ Règlement intérieur ➤ Taxe d’apprentissage
<u>Pré-requis :</u> • Bilan de l’existant.			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
➤ L’organisation favorise la dynamique inter-promotions ➤ Les instituts encouragent l’engagement des apprenants dans la vie institutionnelle		• Nombre de rencontres inter promotions organisées par les équipes pédagogiques pour chacune des filières • Il existe au moins 2 SVE par site de formation par an • Chaque SVE a un ordre du jour qui porte sur la vie des apprenants dans l’institut • Une boîte à idées est mise à disposition des apprenants, idées débattues en SVE • 100% des SVE font l’objet d’un PV diffusé aux apprenants	

<u>FICHE PROJET N° 5</u> « Rôle et place des apprenants dans la dynamique des instituts»		OBJECTIF OPERATIONNEL <u>5- 3</u> Améliorer les conditions de vie à l’institut pour optimiser les conditions d’apprentissage	
<u>Fiche Action</u> : 5.3.1 <i>Optimiser le confort et la sécurité des locaux avec des équipements adaptés</i>			
Bar le Duc IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/>		Saint Dizier IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/> IFAP <input checked="" type="checkbox"/>	
Verdun IFSI <input checked="" type="checkbox"/> IFAS <input checked="" type="checkbox"/>			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Il s’agit d’agir sur l’environnement afin d’optimiser les conditions d’accueil, de vie dans les instituts et d’apprentissage		<div><div><u>Ressources Humaines :</u><ul style="list-style-type: none">➤ Agents techniques➤ Agents de sécurité➤ Equipe pédagogique➤ Direction➤ Service financier➤ DSIH➤ Le conseil Régional</div><div><u>Ressources Matérielles :</u><ul style="list-style-type: none">➤ DSA, Sac d’urgence, extincteurs....➤ Budget</div></div>	
<u>Pré-requis</u> : budget alloué à la sécurité et au confort. Bilan de l’existant			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
<div>➤ Les instituts mettent en place une politique d’amélioration des conditions de vie et de travail des apprenants tout au long de leur formation</div> <div>➤ Les instituts mettent à disposition des apprenants des espaces de détente</div>		<div>• Des outils de recensement des besoins des apprenants existent</div> <div>• Les besoins identifiés font l’objet d’un point de l’ordre du jour du SVE et figue dans le compte rendu</div> <div>• L’évaluation de la satisfaction relative aux conditions de vie et de travail au sein de l’institut existe</div> <div>• Les propositions validées sont intégrées dans le TAC et font l’objet du suivi inhérent</div> <div>• Un espace existe et figure sur les plans de l’institut</div> <div>• Evolution du montant de la taxe d’apprentissage dédié à l’équipement de l’espace de détente</div>	

<p>➤ Les instituts appliquant les mesures de sécurité imposées par la réglementation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les procédures d'urgence existent • Elles font l'objet d'un article du RI • 100% des usages des instituts connaissent les procédures • La signalétique et les affichages relatifs à la gestion des situations d'urgence sont conformes aux attendus • 100% des locaux sont équipés du matériel dédié à la gestion des urgences (sac d'urgence/DSA) • 100% des professionnels sont en conformité concernant les formations liées à la gestion des situations d'urgence (AFGSU/formation de lutte contre l'incendie) • 1 fois/an un exercice simulé d'évaluation des locaux est organisé et analysé
Échéancier :	
A partir de la rentrée septembre 2026	

<u>FICHE PROJET N° 5</u> « Rôle et place des apprenants dans la dynamique des instituts»		OBJECTIF OPERATIONNEL 5- 4 Valoriser les actions partenariales, à l'échelle du GHT, en mobilisant les qualités et aptitudes indispensables pour le travail collaboratif	
<u>Fiche Action : 5.4.1</u> <i>Permettre les échanges et le travail collaboratif entre les apprenants des instituts du GHT</i>			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
<ul style="list-style-type: none">➤ Le travail collaboratif au sein du GHT est optimisé et efficient.➤ Les apprenants tirent profit des échanges avec leurs pairs entre instituts.		<u>Ressources Humaines :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Apprenants➤ Equipes pédagogiques➤ Secrétaires et Directions➤ Partenaires	<u>Ressources Matérielles :</u> <ul style="list-style-type: none">➤ Internet➤ PPP
<u>Pré-requis :</u> <ul style="list-style-type: none">• Liaison WIFI.• Chacun est sensibilisé à l'intérêt du travail collaboratif inter institut• Les calendriers de l'alternance sont uniformisés pour chacune des filières des instituts du GHT			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
<ul style="list-style-type: none">➤ Des rencontres entre les apprenants des instituts du GHT sont organisées➤ Les instituts favorisent la circulation des informations et le partage d'expérience à l'intention des apprenants du GHT		<ul style="list-style-type: none">• 1 manifestation par an est organisée• Un espace de partage dématérialisé réunissant formateurs et apprenants du GHT existe• Un COPIL de mise en place et de suivi de cet espace est créé• La charte d'utilisation de cet espace est créée et validé par la revue de direction qualité du GHT• Elle définit les thématiques de cet espace	

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les instituts encouragent et accompagnent les apprenants dans des projets de santé publique en lien avec les priorités nationales et/ou de territoire et/ou le référentiel de formation ➤ Les instituts valorisent les retours d'expérience des apprenants par la rédaction d'articles professionnels ➤ Les instituts organisent des manifestations inter filières en lien avec les remises de diplômes 	<ul style="list-style-type: none"> • Elle définit les modalités d'implication des apprenants dans l'alimentation de cet espace • Un projet de santé publique inter IF est organisé et planifié par an • Chaque apprenant aura, au cours de sa formation, participé à au moins 1 action en lien avec un projet de Santé Publique • Un comité de rédaction existe • Il est composé paritairement de membres des équipes pédagogiques et d'apprenants du GHT • Au moins 2 articles sont rédigés et font l'objet d'une publication en interne annuellement • 1 manifestation est organisée par chaque institut pour la remise des diplômes associée à la diplomation de juillet l'année N • 1 manifestation inter filière et inter instituts est organisée sur le territoire pour la remise des diplômes associée à la diplomation de décembre de l'année N et de mars de l'année N+1
Echéancier :	
A partir de la rentrée 2027	

FICHE PROJET n°6

« Pour une meilleure prise en compte de la qualité de vie des apprenants dans leur formation »

Contexte :

Plus que jamais, la démarche formative doit s'appuyer sur la qualité de vie des apprenants dans leur environnement. Celle-ci peut se manifester par des actions spécifiques, particulières et singulières, voire extraordinaires. Elle ne trouvera tout son sens qu'à travers des éléments du quotidien, des petites choses et attentions qui favorisent les meilleures conditions de formation possibles.

Objectifs généraux :

A élaborer par le collectif

Groupe de professionnels et apprenants :

1 représentant des délégués de L2 et 1 représentant des délégués de L3 par institut (soit 6 personnes)

1 représentant des délégués AS par institut (soit 3 personnes)

Aude BLOCK

Mylène CONNESSON

Isabelle CHARABIAS

Emilie THIRION

VERDUN

Romain DURAND (EAS)

Léa REUTENAUER (ESI L2)

Habib HADJ-HABDALLAH (ESI L3)

BAR LE DUC

POINTEAUX Lucas (EAS)

FAURE Marie (ESI L2)

OURION Rémy (ESI L3)

SAINT DIZIER

Laura SYLVESTRE (EAS)

Clémence SCHREINER (ESI L2)

Mathias CHOFFEL (ESI L3)

<u>FICHE PROJET N° 6</u> « Pour une meilleure prise en compte de la qualité de vie des apprenants dans leur formation »		<u>OBJECTIF OPERATIONNEL 6-1</u> Privilégier la cohésion, la collaboration et l'entraide	
<u>Fiche Action : 6.1.1</u> <i>Favoriser l'esprit de solidarité et d'entraide inter et intra promotion</i>			
Bar le Duc IFSI ☒ IFAS ☒		Saint Dizier IFSI ☒ IFAS ☒ IFAP ☒	
Verdun IFSI ☒ IFAS ☒			
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
<ul style="list-style-type: none">Encourager une dynamique entre les apprenants et au sein du collectif « apprenants et acteurs de la formation » pour contribuer à la réussite du parcours de formation de chacunRenforcer l'esprit d'appartenance au sein de son institut et, plus largement, au sein du GHT		<u>Ressources Humaines :</u> <ul style="list-style-type: none">- Apprenants- Les délégués de chaque promotion- L'équipe pédagogique- L'équipe administrative- La direction- Relais qualité	<u>Ressources Matérielles :</u> <ul style="list-style-type: none">- Tableau d'affichage- Plateforme numérique de communication
Pré-requis : <ul style="list-style-type: none">➤ Les valeurs inhérentes au bien travailler ensemble sont affirmées et véhiculées dans chaque institut par tous les acteurs de la formation			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs de résultats	
<ul style="list-style-type: none">➤ Les rôles et missions des représentants des apprenants sont présentés➤ Les élections des représentants des apprenants au sein de chacune des promotions sont organisées		<ul style="list-style-type: none">• La fiche mission du représentant des apprenants est élaborée et présentée• Elle intègre les valeurs et les engagements attendus• Un temps dédié à la présentation des rôles et missions des représentants des apprenants est identifié dans le planning.	

- L'organisation du déroulé de la formation favorise la dynamique intra et inter-promotions
- L'institut encourage des actions favorables à la cohésion du collectif et à l'esprit de solidarité et d'entraide
- Les équipes déploient des actions pédagogiques qui invitent la solidarité et l'entraide au sein du collectif des apprenants
- La création et la vie d'une association d'apprenants est encouragée et facilitée.
- Promouvoir des temps de rencontres entre les apprenants entrants et des jeunes diplômés
- Les instituts encouragent l'engagement des apprenants dans la vie institutionnelle

- Le mode opératoire d'élections des représentants des apprenants pour chaque filière de formation est en conformité avec la réglementation
- Le temps de présentation du mode opératoire figure sur le planning de l'apprenant
- Chaque élection donne lieu à un procès-verbal
- Chaque promotion définit un nom de promotion et crée son blason
- Au moins une rencontre inter promotions est organisée par les équipes pédagogiques pour chacune des filières au sein de l'institut et /ou au sein du GHT
- Au moins une séquence dédiée à la convivialité, au partage et à la cohésion par filière et par an est organisée
- Au moins une journée thématique est organisée par chaque institut
- Au moins 1 manifestation pédagogique par an est organisée
- Le nombre d'apprenants mobilisés lors des journées portes ouvertes est recensé
- Le nombre de séquences pédagogiques mutualisés en inter-filière et /ou inter promotion est recensé (maquettes pédagogiques, scénarii en simulation, escape game mutualisés)
- Un temps planning est dédié pour la présentation de l'association auprès des promotions

➤ Les instituts s'engagent à concrétiser les propositions faites par les apprenants en SVE

- Un temps planning est formalisé pour l'assemblée générale
- Le nombre d'heures accordé aux apprenants pour la vie associative est recensé
- Il est conforme au cadrage posé par le RI
- Un temps de rencontre est planifié
- Le nombre de jeunes diplômés mobilisés est recensé
- Il existe au moins 2 SVE par site de formation par an
- Chaque SVE a un ordre du jour qui porte sur la vie des apprenants dans l'institut
- Une boîte à idées est mise à disposition des apprenants, idées débattues en SVE
- 100% des SVE font l'objet d'un PV accessible aux apprenants
- Un temps programmé sur le planning permet aux délégués de préparer avec la promotion les points à soumettre à l'ordre du jour du SVE
- Un temps programmé sur le planning permet aux délégués de faire un retour sur les éléments abordés en SVE
- Les propositions validées sont intégrées dans le TAC

Echéancier :

A partir de la rentrée de septembre 2025

<u>FICHE PROJET N° 6</u>		OBJECTIF OPERATIONNEL 6-2	
« Pour une meilleure prise en compte de la qualité de vie des apprenants dans leur formation »		Promouvoir la santé physique et mentale des apprenants	
6.2.1			
Prévenir les risques liés à l'altération de la santé physique et/ou mentale des apprenants tout au long de leur parcours de formation			
Bar le Duc		Saint Dizier	
IFSI ☒	IFAS ☒	IFSI ☒	IFAS ☒ IFAP ☒
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
<ul style="list-style-type: none">La situation physique et psychologique des apprenants influe sur les modalités d'apprentissage, d'intégration des connaissances et de développement des compétences. La préoccupation portée sur ces domaines marque la volonté d'accompagner les apprenants vers la réussite de leur formation sans minimiser l'impact de leur état de santé		<u>Ressources Humaines :</u> Direction Réfèrent handicap Equipe pédagogique Equipe administrative Partenaires de stage Association des apprenants	<u>Ressources Matérielles :</u> Flyer des associations ressources Salles de cours Matériel d'atelier dédié à la gestion du stress
<u>Pré-requis :</u> ➤ Existence d'un réseau mobilisable en cas de besoin			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs	
➤ Les équipes pédagogiques prennent en compte le stress généré par les séquences d'évaluation		<ul style="list-style-type: none">Les temps de mobilisation de connaissances ludiques (Escape GAME, cartes mentales, QUIZZ, challenges inter promotions...) proposés en amont des évaluations sont recensésCes temps sont identifiés sur le planningNombre d'évaluations formatives programmées sur le planningNombre d'ateliers portant sur les techniques de gestion du stress mis en place par institut et/ou à l'échelle du GHT	

- Les équipes pédagogiques facilitent la mobilisation des connaissances dispensées pendant les cours
- Les équipes prennent en compte le stress généré par les périodes de formation clinique
- L'institut s'engage dans la prise en compte des besoins des personnes en situation de handicap
- L'institut met à disposition des apprenants des ressources médicales pour les accompagner dans leurs démarches

- Nombre de séquences dédiées à l'accompagnement vers la réussite de la formation et préparatoires aux évaluations de sessions 2
- Dès lors que le calendrier le permet, les résultats provisoires des sessions initiales des évaluations sont transmis aux apprenants pour favoriser la préparation des sessions 2
- Des séquences pédagogiques dédiées à la prise de notes sont proposées
- Le nombre de séquences pédagogiques pour lesquelles les contenus pédagogiques sont mis à disposition en amont des enseignements des apprenants est identifié
- Un formateur référent est nommé pour chaque terrain de stage
- La liste des référents pédagogiques par terrain de stage est mise à disposition des apprenants
- Des interventions du formateur référent de suivi en stage à la demande de l'apprenant ou des encadrants en stage sont organisées
- Elles font l'objet d'un compte rendu dans le dossier de l'apprenant
- Un référent handicap est nommé dans chaque institut
- La fiche missions du référent handicap existe
- Chaque apprenant en situation de handicap déclarée bénéficie, avec son consentement, d'un suivi par le référent handicap

- Des temps de sensibilisation autour de la santé physique et mentale au sein de chacun des instituts
- Le dépistage de situations sensibles est favorisé
- Les situations individuelles complexes sont prises en compte par la direction

- Chaque entretien fait l'objet d'un compte rendu dans le dossier de l'étudiant
- Un rapport d'activité annuel du COPIL Handicap territorial et des interventions interne à chacun des instituts est réalisé et fait l'objet d'une présentation en ICOGI
- Les apprenants bénéficient d'une visite médicale une fois dans leur formation de façon systématique
- Ce temps est planifié sur le planning des apprenants
- Les apprenants sont reçus par le service de santé au travail (médecin, infirmier, psychologue) dès que nécessaire
- Un annuaire social et médical pour chaque institut est mis à disposition des apprenants dès le début de leur formation
- L'annuaire social et médical est mis à jour annuellement
- Au moins une séquence de sensibilisation autour de la santé physique et/ou mentale est organisée au sein de chaque institut annuellement
- Les apprenants sont associés à l'organisation de cette journée
- Chaque apprenant est accompagné par un référent pédagogique
- Les temps de SPI abordent les problématiques liées à la formation
- Toute situation problématique fait l'objet d'un point à l'ordre du jour d'une réunion pédagogique
- Toute situation problématique est identifiable dans la traçabilité dans le CR de RP

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• Un recensement du nombre d'apprenants reçus par la direction dans le cadre de situation individuelles complexes est effectué• Les motifs sont recensés |
|--|---|

Echéancier :	
---------------------	--

A partir de la rentrée de septembre 2026	
--	--

FICHE PROJET N° 6		OBJECTIF OPERATIONNEL 6-3	
« Pour une meilleure prise en compte de la qualité de vie des apprenants dans leur formation »		Favoriser le bien être des apprenants durant la formation	
6.3.1			
Prévenir les risques de rupture de formation liés à des difficultés sociales chez les apprenants			
Bar le Duc		Saint Dizier	
IFSI <input checked="" type="checkbox"/>	IFAS <input checked="" type="checkbox"/>	IFSI <input checked="" type="checkbox"/>	IFAS <input checked="" type="checkbox"/> IFAP <input checked="" type="checkbox"/>
Verdun			
IFSI <input checked="" type="checkbox"/>		IFAS <input checked="" type="checkbox"/>	
Attendus de cet objectif		Ressources mutualisables au pilotage du projet	
Les difficultés sociales des apprenants influent sur l’implication de l’apprenant en formation. La préoccupation portée sur ce domaine marque la volonté d’accompagner les apprenants vers la réussite de leur formation sans minimiser l’impact de leur environnement personnel.		Direction Equipe pédagogique Equipe administrative DSIH Partenaires locaux Service social universitaire	
Flyer des associations ressources Flyer des ressources du GCS Site de l’université			
Pré-requis :			
Actions et indicateurs de résultats			
Actions		Indicateurs	
➤ L’institut met à disposition des apprenants des ressources sociales pour les accompagner dans leurs démarches		• Des partenaires spécialisés dans les domaines bancaires, de l’apprentissage et de la couverture sociale sont présents au décours des formations	
		• Le nombre de partenaires mobilisés est recensé	
		• Un annuaire social et médical est mis à disposition des apprenants dès le début de leur formation	
		• L’annuaire social et médical est mis à jour annuellement	
		• Les modalités d’accompagnement et d’aides (financières, logement, ...) sont accessibles	
➤ Les instituts mettent à disposition des apprenants des ressources informatiques			

- Les instituts favorisent pour chaque apprenant l'accès à un repas équilibré

- Les solutions d'hébergement en stage sont recensées chaque année lors de la campagne d'actualisation de la cartographie des places en stage
- Il existe un espace informatique dédié aux apprenants dans chaque institut
- Des supports informatiques de prêt sont mis à disposition des apprenants en cas de besoin
- Les prêts de matériel informatique sont recensés chaque année

- Chaque apprenant bénéficie d'un tarif préférentiel au sein du self du CH SUPPORT de référence des instituts
- Un programme anti -gaspi est encouragé avec les responsables de la restauration collective de chaque CH SUPPORT

Echéancier :

A partir de la rentrée de septembre 2025

<u>FICHE PROJET N° 6</u>			OBJECTIF OPERATIONNEL 6-3		
« Pour une meilleure prise en compte de la qualité de vie des apprenants dans leur formation »			Favoriser le bien être des apprenants durant la formation		
6.3.2					
Favoriser un environnement de travail propice à l'implication des apprenants					
Bar le Duc		Saint Dizier		Verdun	
IFSI ☒	IFAS ☒	IFSI ☒	IFAS ☒	IFAP ☒	IFSI ☒ IFAS ☒
Attendus de cet objectif			Ressources mutualisables au pilotage du projet		
L'environnement de travail a une place fondamentale dans la vie des apprenants à l'institut et dans leur engagement dans la formation. La préoccupation portée sur ce domaine marque la volonté d'offrir à chaque apprenant un environnement propice à une dynamique positive d'apprentissage.			Direction Equipe pédagogique Equipe administrative Association des apprenants Services techniques du CH support		Salles d'enseignements Aménagements extérieurs Ressources littéraires Ressources informatiques
Pré-requis :					
Actions et indicateurs de résultats					
Actions			Indicateurs		
<div>➤ Les instituts mettent en place une politique d'amélioration des conditions de vie et de travail des apprenants tout au long de leur formation</div> <div>➤ Les instituts mettent à disposition des apprenants des espaces de détente</div>			<div>• Les besoins identifiés font l'objet d'un point de l'ordre du jour du SVE et figure dans le compte rendu</div> <div>• L'évaluation de la satisfaction relative aux conditions de vie et de travail au sein de l'institut existe</div> <div>• Elle encourage l'expression de proposition de l'amélioration des conditions de travail</div> <div>• Les propositions validées en SVE sont intégrées dans le TAC</div> <div>• Un espace existe et figure sur les plans de l'institut</div> <div>• Des aménagements extérieurs sont mis à disposition des apprenants dans chacun des instituts</div>		

➤ Les instituts mettent à disposition des apprenants des ressources littéraires

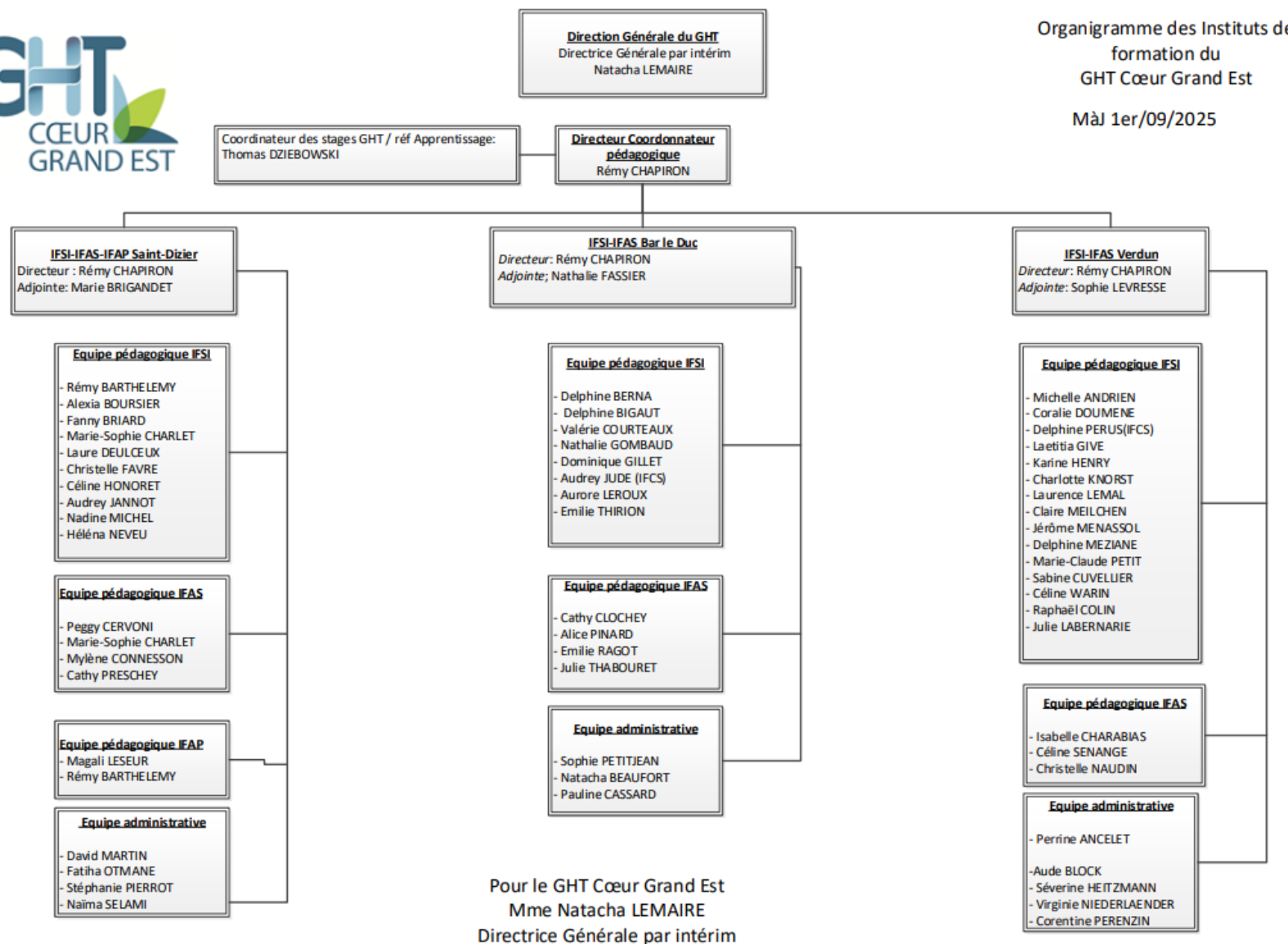
- La part de la taxe d'apprentissage dédiée à l'amélioration des conditions de vie et de travail des apprenants est annuellement identifiée
- Chaque institut dispose d'un CDI
- Les horaires d'ouverture du CDI sont accessibles pour les apprenants dès le début de la formation
- Les ressources littéraires disponibles sont actualisées chaque année
- Chaque institut dispose d'une boîte à livres

Echéancier :

A partir de la rentrée de septembre 2026

ANNEXES

Annexe 1 : Organigramme des instituts de formation GHTN°5



Annexe 2 : Membres des groupes de travail

Directeur : Rémy CHAPIRON		
Coordonnateur territorial des stages : Thomas DZIEBOWSKI		
IFSI/IFAS VERDUN	IFSI/IFAS/IFAP SAINT DIZIER	IFSI/IFAS BAR LE DUC
Adjointes à la direction		
Sophie LEVRESSE TOUSSAINT	Marie BRIGANDET	Nathalie FASSIER
Equipes administratives		
Perrine ANCELET Aude BLOCK Séverine HEITZMANN Virginie NIEDERLAENDER Corentine PERENZIN	David MARTIN Stéphanie PIERROT Fathia OTMANE Naïma SELAMI	Natacha BEAUFORT Natacha Pauline CASSARD Pauline Sophie PETITJEAN
Equipes pédagogiques		
Michelle ANDRIEN Isabelle CHARABIAS Sabine CUVELIER Coralie DOUMENE Laetitia GIVE Karine HENRY Charlotte KNORST Laurence LEMAL Claire MEILCHEN Jérôme MENASSOL Delphine MEZIANE Christelle NAUDIN Marie-Claude PETIT Delphine PERUS Céline SENANGE Céline WARIN	Alexia BOURSIER Fanny BRIARD Audrey CHAISE Marie-Sophie CHARLET Mylène CONNESSON Laure DEULCEUX Christelle FAVRE VIROUX Corinne HALBIN Lucie HUOT Céline HONORET Magali LESEUR Nadine MICHEL Hélène NEVEU Cathy PRESCHÉY	BIGAUT Delphine CLOCHEY Cathy COURTEAUX MONCEL Valérie GILLET Dominique GOMBAUD Nathalie JUDE Audrey LEROUX Aurore PINARD Alice RAGOT Emilie THABOURET Julie THIRION Emilie
Apprenants		
Romain DURAND (EAS) Léa REUTENAUER (ESI L2) Habib HADJ-HABDALLAH (ESI L3)	SYLVESTRE Laura (EAS) Clémence SCHREINER (ESI L2) Mathias CHOFFEL (ESI L3)	POINTEAUX Lucas (EAS) FAURE Marie (ESI L2) OURION Rémy (ESI L3)

