



PROJET MANAGERIAL 2020-2025

IFSI – IFAS DU GHT DE LA NIEVRE



INTRODUCTION

Aujourd'hui, les instituts de formation du GHT de la NIEVRE sont au centre de **différentes transformations et évolutions** :

- En termes réglementaire tout d'abord : **mise en place d'une réingénierie de la formation aide-soignante récente** avec une refonte du référentiel de formation qui est dorénavant basé sur une approche par compétence, **universitarisation de la formation infirmière** avec un nécessaire rapprochement avec l'UFR santé de l'Université de Bourgogne
- **Crise sanitaire majeure** ayant impacté à la fois les apprenants dans leur rapport au métier et à la formation, les formateurs avec un changement dans leur perception du travail et de la pédagogie, les organisations avec un développement massif et rapide de l'enseignement à distance, le management qui a dû être adapté quotidiennement aux aléas et aux imprévus et m'a amenée à utiliser d'autres formes de communication en interne comme en externe.
- **Renouvellement important des équipes pédagogiques des instituts** avec un départ en retraite d'un tiers des formateurs sur un délai restreint et le recrutement de formateurs avec des statuts différents et des profils diversifiés et instabilité des effectifs dans l'équipe administrative
- **Distance géographique entre les sites des 4 instituts** qui ne favorise pas une présence permanente de la directrice et **éloignement de l'université** qui se situe à plus de 2h30
- **Manque d'attractivité à 3 niveaux** : de notre territoire, de nos métiers, de nos formations qui a un effet cumulatif sur le recrutement des professionnels et des apprenants
- **Crise du système de santé** nécessitant une évolution des métiers du soin

Piloter dans ce contexte nécessite donc de répondre à différentes problématiques :

- Comment utiliser la crise sanitaire comme un véritable levier managérial, moteur de changement et d'innovation en portant un regard critique sur les apports et les limites de nos pratiques durant cette période en termes d'approche pédagogique et de communication ?
- Comment manager à distance tout en gardant une proximité avec les équipes, les apprenants, les partenaires extérieurs et en sécurisant les pratiques, les process ? Comment être présente à distance ?
- Comment accompagner les équipes dans les mutations en cours et faire monter en compétences l'ensemble des professionnels des IFSI-IFAS dans un contexte de perte d'expertise pédagogique et de crise identitaire ? Comment faire reconnaître à chacun les compétences de l'autre et faire accepter que ces compétences soient mises au service d'un collectif ?
- Comment concilier une alternance capacitante avec un nombre et une typologie des stages qui diminuent, un encadrement par les professionnels qui se complexifie ?

Ce projet qui m'anime vise donc à **relever le défi d'imaginer des solutions dans un contexte de transformations majeures pour contribuer au développement des compétences et à la professionnalisation de chacun**, professionnels comme apprenants avec toujours en prisme le bénéfice pour les personnes soignées et plus globalement pour l'ensemble des usagers de notre système de santé.

Il vient aborder mon rôle managérial et stratégique à :

- **prendre le risque d'innover** car « l'innovation est une prise de risques » (Norbert Alter)
- **parier sur l'intérêt de chacun à porter un regard réflexif sur sa pratique, à collaborer pour apprendre ensemble, pour innover et s'engager** afin de répondre aux évolutions de nos métiers, de notre système et aux exigences de qualité et d'offrir aux personnes soignées un soin humain.

Il repose sur 3 piliers qui sont amenés à évoluer en fonction du contexte : un **management par la réflexivité, un management par l'innovation et la qualité, un management alliant distance et proximité** pour pouvoir construire à terme des compétences collectives et créer un collectif.

I. Un management centré sur la réflexivité et le développement des compétences

La pratique réflexive est au cœur des projets des instituts pour contribuer à la **professionnalisation des apprenants mais aussi des formateurs**, novices ou experts et par extension à celle du manager. Elle permet de **s'inscrire dans une logique « Qualité »** et de **favoriser l'émergence et le développement de compétences**.

Etre un professionnel réflexif¹ comme nous l'avons précisé dans notre projet pédagogique, c'est être un professionnel qui est capable :

- d'interroger sa pratique et d'accepter de se remettre en question
- de faire preuve de distanciation et de prise de recul sur la manière de conduire ses activités
- d'argumenter ses décisions c'est-à-dire de décrire comment et pourquoi il fait ou agit pour ensuite transférer dans des situations nouvelles
- d'interroger et d'étayer ses prises de position, de porter un regard critique sur son fonctionnement, de mettre en évidence ses points forts, de rechercher de nouvelles pistes dans un souci d'amélioration continue.

Ainsi, dans un contexte en pleine turbulence, non plus de manière exceptionnelle mais de manière récurrente et constante, **il s'agit non seulement de penser l'action mais aussi de penser le cours de l'action afin d'adapter celle-ci aux nombreuses situations complexes, de prendre du recul par rapport aux routines, aux habitudes pour s'adapter à ce nouvel environnement**.

Manager et accompagner par la réflexivité implique pour moi d'être d'abord et avant tout un manager réflexif. Questionner, être en réflexion, adopter une posture critique est la clé pour transformer et améliorer mes pratiques professionnelles managériales. Les travaux de Schön (1994) montrent que la compétence à devenir réflexif se travaille, s'apprend et s'accompagne. Il s'agit d'accepter de se mettre en « off » et d'appuyer sur « replay » pour pouvoir auto-analyser et questionner ses actions sans complaisance, tout en visant un apprentissage et une progression continue.

Dans un contexte d'évaluation de nos pratiques dans le cadre des certifications HCERES et QUALIOPI et de profonde mutation dans l'équipe pédagogique et administrative, **être un manager réflexif**, c'est :

- ↪ s'inscrire et inscrire son équipe et les apprenants dans une démarche qualité au quotidien et en continu
- ↪ s'améliorer pour monter en compétences et faire monter en compétences, développer les potentiels et favoriser l'émergence des talents
- ↪ une philosophie, un état d'esprit, une posture qui va à l'encontre d'un « satisfecit aeternus », en interrogeant en permanence mes processus managériaux et les réponses de l'équipe et des apprenants
- ↪ apprendre de ses expériences et de ses échecs pour s'inscrire dans le cercle du « comment faire mieux »
- ↪ se challenger comme un sportif de haut niveau en privilégiant une intelligence de l'action, une stratégie de l'action et une performance de l'action, tout en préservant l'humain
- ↪ passer de l'évidence, de l'irréfléchi et des automatismes, de l'immédiateté et de l'instantanéité à une analyse, à une critique sur soi porteuse de sens et de valeur ajoutée
- ↪ porter un regard aiguisé sur ses pratiques, sur son identité personnelle et professionnelle, son rapport aux institutions, à la hiérarchie, à l'équipe, au savoir et au changement

¹ Voir les projets stratégique et pédagogique des instituts

- ↪ se positionner en ressource d'apprentissage pour l'autre
- ↪ aller chercher de l'aide, du soutien et d'autres perspectives chez ses pairs, que l'on soit novice ou expérimenté
- ↪ éprouver le goût du travail bien fait et renforcer sa motivation intrinsèque mais aussi éprouver la force du collectif de travail pour y puiser des réponses et des apprentissages

S'inscrire dans cette vision du manager réflexif, c'est aussi inscrire les équipes et les apprenants dans cette vision et par conséquent accompagner les formateurs à devenir des praticiens réflexifs pour qu'ils puissent à leur tour accompagner les apprenants à devenir des professionnels responsables et réflexifs.

Le premier axe managérial consistera donc à :

- ↪ inscrire la réflexivité au centre des projets institutionnels
- ↪ former l'ensemble des équipes du GHT à l'entretien d'explicitation pour susciter le questionnement de leurs pratiques pédagogiques mais également pour accompagner les apprenants à développer cette compétence et les aider à une prise de conscience sur la qualité de leurs pratiques
- ↪ mettre en place des séquences mensuelles d'analyse des pratiques pour les équipes pédagogiques
- ↪ développer la compétence réflexive chez les apprenants lors des retours et des bilans de stage, lors des séquences en situation simulée, lors des TD
- ↪ utiliser la réflexivité comme support à l'autoévaluation dans le cadre de la démarche qualité
- ↪ favoriser l'expression des potentiels et des compétences à travers des missions transversales confiées à chaque professionnel sous forme de cellules de responsabilité (Tutorat / Stages, Ingénierie pédagogique, Qualité, Communication / Innovation / Partenariat, Formation continue) ou de coordination pédagogique de promotion

II. Une stratégie managériale d'innovation et de démarche qualité

Un management réflexif va favoriser la rupture avec la routine, l'habitude, l'action immédiate pour faire émerger les potentiels, la créativité et l'innovation et ainsi permettre la mise en œuvre d'une démarche d'amélioration de nos pratiques ce qui place tout naturellement la qualité et l'innovation au centre de ce deuxième axe managérial.

L'innovation se situe à deux niveaux : l'innovation pédagogique et l'innovation managériale.

La définition de **l'innovation pédagogique** a évolué dans le temps. Pour Cros (2000), il s'agit d'un double défi en cherchant à comprendre le processus d'innovation à l'intérieur du processus de formation. L'innovation s'élabore autour de cinq composantes : le nouveau, l'objet, le changement, l'action finalisée et le processus.

Hannan, English et Silver (1999) identifient trois niveaux d'innovations pédagogiques: les innovations isolées, les innovations guidées et les innovations dirigées.

Ainsi, innover n'est pas forcément inventer quelque chose qui n'existe nulle part ailleurs mais c'est s'appuyer sur la démarche et le suivi, qui importent bien plus que la nouveauté radicale. L'innovation est avant tout un processus qui se déploie dans le temps et qui peut être balisé à travers un certain nombre de phases.

Elle peut être caractérisée par plusieurs attributs : la nouveauté, l'amélioration, le changement (« Faire autrement pour atteindre des objectifs inchangés » ou « Faire autrement pour des objectifs non pris en charge par l'institution ») et un processus en création, fait d'incertitudes, d'aléas, de risques (« Lorsqu'on introduit une innovation, on ignore par définition ce qui va se passer. » - Bruno Latour, Solange Martin, Michel Duret & Philippe Larédo).

In fine, l'innovation est un changement qui suit une démarche, ou s'organise en tant que processus.

Aujourd'hui, en institut de formation paramédical, la **pédagogie et le management se doivent d'être :**

- ↪ **innovants**, ce qui implique d'être nécessairement tourné vers les nouvelles technologies notamment numériques,
- ↪ **collaboratifs**,
- ↪ **orientés vers les compétences de l'apprenant plutôt que vers l'acquisition de savoirs.**

L'innovation pédagogique va permettre aux formateurs de renouveler leur pratique pédagogique par une prise de recul méthodologique et la découverte de méthodologies alternatives. Il ne s'agit donc pas de produire systématiquement de nouvelles approches, mais de comprendre en quoi les méthodes utilisées peuvent montrer des limites. **L'innovation pédagogique doit donc se tourner vers un mouvement réflexif qui, par un retour à l'intérieur de la pratique en s'appropriant théoriquement des méthodes autres, permet de réinventer l'acte de former.**

L'innovation managériale, elle, est **l'introduction de pratiques de management nouvelles dans l'intention d'augmenter la performance de l'institution à laquelle appartient le manager.** Elle vise aussi à améliorer la qualité des pratiques du manager et les compétences de ses collaborateurs. **Elle se veut : stratégique, organisationnelle, en lien avec les ressources humaines et technologique.**

L'innovation managériale et pédagogique associée à la réflexivité sont vectrices de changement et de développement pour chacun, à condition de bien vouloir s'inscrire dans cette dynamique car innover implique l'adhésion et la volonté des acteurs, leur envie de vouloir développer leur compétence et de ne pas considérer comme immuable l'existant.

Mon second axe managérial se décline donc comme suit :

↪ **Au niveau du pilotage institutionnel :**

Elaborer et mettre en œuvre des projets stratégiques et pédagogiques partagés sur tous les instituts du GHT, un projet qualité commun même si une certification QUALIOPi obligatoire par site

↪ **Au niveau technologique :**

Elaborer, mettre en œuvre et évaluer un projet innovation et outils numériques qui porte sur :

- Le renforcement de l'attractivité et de la qualité de vie des apprenants
- La promotion des instituts et la valorisation des actions menées
- Le développement de l'innovation pédagogique et de la simulation en santé
- Le renforcement du e-learning en lien avec le contexte universitaire et de crise sanitaire

3 axes de développement sont posés :

- **un axe simulation mutualisée :** il s'agit de développer la simulation en formation infirmière et aide-soignante (séquences pédagogiques en simulation, développement des compétences professionnelles en regard du semestre ou du bloc de compétence via SimforHealth, amélioration de la réussite aux calculs de dose via Simdose) et de proposer la simulation en

formation professionnelle continue (simulation des entretiens aux épreuves de sélection, formation à la simulation en santé).

- **un axe attractivité des instituts** avec pour objectifs de :
 - rendre plus attractive et intuitive la plateforme pédagogique en ligne : mettre en œuvre une nouvelle expérience utilisateur
 - faciliter son utilisation pour les apprenants dans les enseignements à distance
 - créer des supports vidéos à destination de la formation : mettre en œuvre un module de gestion des vidéos de formation
 - mettre en place un espace de travail collaboratif à distance pour les formateurs
 - faciliter l'utilisation de la plateforme et du site via une application mobile : concevoir et réaliser une application mobile pour le suivi et la gestion des formations sur Googleplay et Appstore
 - moderniser le site internet : développer et moderniser l'image des instituts via le site
- **un axe équipement numérique de base** : il s'agit de lutter contre la fracture numérique, réduire les inégalités d'accès aux outils numériques, favoriser la réussite en formation en proposant le prêt d'un ordinateur portable pour toute ou partie de l'année de formation moyennant une caution de l'apprenant.
- **un axe développement durable** : il vise à limiter l'utilisation du papier, les impressions via le développement des pratiques numériques et à ce que l'ensemble des usagers adopte un comportement éco-responsable. Pour aller dans ce sens, un projet de numérique responsable est en cours d'élaboration par un formateur avec un groupe d'apprenants.

Au niveau organisationnel :

- **Mise en place d'une fonction de coordonnateur pédagogique de promotion au niveau IFAS et IFSI** avec à terme un poste unique de coordonnateur pédagogique, adjoint de la directrice avec un statut de cadre supérieur de santé ou de cadre assistant.
Le coordonnateur pédagogique est un formateur permanent IFSI/IFAS qui exerce ses missions en regard de la fiche de poste de formateur en IFSI/IFAS et qui a la responsabilité de la coordination d'une promotion d'apprenants dans le cadre de sa mission transversale. Il est en lien direct avec le directeur des instituts. Il exerce cette mission sous la responsabilité de ce dernier. Cette fonction a pour but de :
 - Assurer la continuité pédagogique et le suivi des apprenants de la formation aide-soignante ou infirmière sur la durée du cursus de la promotion
 - Veiller à la cohérence des enseignements et de l'alternance dans une logique de compétences
 - Garantir la vie collective de la promotion
 - Coordonner et optimiser les activités de formation au sein d'une promotion dans une optique de qualité
 - Travailler en relation de proximité avec l'agent administratif référent de promotion ou de l'année de formation.
 - Participer à l'évaluation et au réajustement du projet pédagogique
 - Mise en place d'une fonction d'assistante de direction, en charge du suivi financier, administratif et de la qualité avec une projection dans la supervision de l'ensemble des équipes administratives des instituts du GHT.
- **Mise en place d'une assistante administrative et financière** qui assure la gestion administrative, financière et qualité des instituts ainsi que l'encadrement du secrétariat sur le site de NEVERS. Ce poste va évoluer vers la supervision de l'ensemble des équipes administratives des instituts.

↪ Au niveau des ressources humaines :

- **Recrutement de cadres de santé mais aussi d'infirmiers avec des diplômes universitaires**, ayant des projets tournés vers la pédagogie et les innovations, avec des profils diversifiés (des exercices en réseaux de santé, dans le secteur privé, dans des missions de coordination à domicile...) pour pouvoir répondre aux attendus actuels en matière de compétences des futurs professionnels.
- **Décloisonnement des formations infirmières et aides-soignantes :**
 - **Au niveau des locaux** : formateurs IFAS et IFSI dans des bureaux partagés
 - **Au niveau des enseignements** : pilotage par des formateurs intervenant en IFSI et en IFAS sur les sites de NEVERS et COSNE, élaboration de séquences par des formateurs IFSI pour l'IFAS, réalisation de TP en formation infirmière par des formateurs IFAS, FGSU assurée par des formateurs IFSI pour les deux formations, formation manutention mutualisée...
 - **Au niveau des tutorats de stage** : référents de stages mutualisés sur les sites et les formations
 - **Au niveau des missions transversales et de la démarche qualité** : travail réflexif en groupe pluriprofessionnel sur les process commun aux deux formations

III. Un management alliant proximité et distance

Manager par l'innovation va me permettre d'imaginer et de mettre en œuvre des dispositifs alliant proximité et distance, dans une visée d'harmonisation et de qualité mais aussi de développement durable.

Le cadre de fonctionnement

Le management de ces trois sites se situe sur deux niveaux, la proximité et la distance.

↪ **la proximité qui se caractérise par la présence et l'accessibilité**

- une présence hebdomadaire sur chaque site à raison d'1/2 journée à 1 journée par semaine sur les sites de COSNE et de DECIZE, sans toutefois déterminer de façon figée les jours et horaires afin de répondre aux impératifs liés au fonctionnement et à des situations pouvant nécessiter une présence dans « l'urgence »
- un formateur IFAS ou IFSI assure une mission de coordination pédagogique par promotion de formation (voir fiche de poste : coordonnateur pédagogique de promotion) pour accompagner cette proximité.
- des réunions hebdomadaires en équipe pluriprofessionnelle de 1h30 sur le site de NEVERS de 8h30 à 10h les mardis matin

↪ **la distance qui doit répondre à deux objectifs : le soutien et la présence adaptable aux impératifs et/ou besoins identifiés**

- mise en place d'un groupe de travail composé de formateurs des différents IFAS et de l'IFSI dans le cadre de la réingénierie de la formation aide-soignante avec des temps de partage en présentiel et en distanciel
- réalisation de réunions interIFAS entre l'ensemble des équipes à raison de 4 à 8 réunions par an et un temps de travail commun interinstituts de cinq jours sur juillet
- possibilité d'échanges par téléphone, mail voire en visioconférence plusieurs fois chaque semaine permettent de renforcer cette proximité même sans présence physique.

Des axes de développement transversaux

Ce management se décline par la clarification et le développement d'objectifs transversaux :

☞ **administratifs :**

- Harmonisation des documents, procédures et modes opératoires administratifs sur l'ensemble des instituts
- Développement du travail mutualisé à distance et collaboration des différents secrétariats pour des échanges de pratiques.
- Mise en place depuis janvier 2019 d'un logiciel de gestion des élèves / étudiants accessible à distance tant par les équipes administratives et pédagogiques que par les usagers et les professionnels de santé. Trois journées de formation continue concernant ce logiciel ont eu lieu pour les professionnels des trois sites. Le déploiement de l'ensemble des fonctionnalités est sous la responsabilité de référents innovations / communication sur les trois sites et le partage mutuel des connaissances interinstituts. Les mouvements en personnel nécessitent une nouvelle formation au logiciel à ce jour.

☞ **pédagogiques**

Un projet stratégique partagé de territoire commun aux trois sites est élaboré et mis en œuvre depuis 2020 avec des axes de développement commun.

Un projet pédagogique commun est également décliné avec des axes spécifiques pour chaque formation.

- ### ☞ **organisationnels** en vue de développer la mutualisation des compétences, de matériel et d'outils logistiques et numériques.

Les leviers permettant la mise en place d'un management à distance

☞ **Hierarchiser les activités afin d'optimiser la réactivité.**

- Les activités en lien avec la responsabilité directe de la direction : administratives, pédagogiques, financières en collaboration avec les directions fonctionnelles de chaque structure ; la communication entre les trois sites.
- Les activités à orienter vers une délégation sur chaque site ou en transversal de manière concertée entre les trois sites. Le principe est d'identifier et d'afficher ce qui ne peut être délégué.

☞ **Clarifier les responsabilités et développer l'interdépendance.**

Les champs de responsabilité doivent être déterminés et connus des équipes des trois sites afin de déterminer les interdépendances et renforcer la cohésion.

☞ **Harmoniser les méthodes et mettre en œuvre une démarche qualité pour fédérer les équipes autour de règles, de procédures et de modes opératoires communs.**

La démarche qualité peut être un moyen de fédérer les équipes. Un projet qualité est actuellement en cours d'élaboration. Plusieurs audits externes ont été réalisés : dans le cadre du référencement DATADOCK par le FONGECIF sur l'IFAS de Cosne le 14 mai 2019, de la certification METHISQ, de QUALIOPI. L'harmonisation des documents créés au niveau des quatre structures permet un premier niveau de réflexion et de connaissance de chacun. Le partage des documents mais aussi des méthodes permet un questionnement positif de chaque structure sur son fonctionnement.

☞ **Optimiser les outils de communication et la diffusion de l'information.**

Ce levier comprend différents points. Il s'agit de :

- laisser chacun exprimer ses besoins de communication avec la direction, pour rassurer par rapport à la distance.
- partager l'agenda de la directrice entre les 3 sites afin de connaître ses disponibilités.

- définir des règles applicables concernant des domaines précis et accepter un certain degré d'urgence.
- répondre aux attentes spécifiques et identifier les signaux faibles.
- être en capacité de personnaliser l'écoute et la prise en compte des individualités, des professionnels, des élèves et des étudiants.
- proposer des ajustements ou alerter sur des changements qui pourraient être décisifs dans les orientations stratégiques (suivre les évolutions du nombre des inscriptions aux épreuves de sélection et concours, suivre l'évolution des admis sur Parcoursup, suivre les taux de rattrapage et de revalidation ...) et en rechercher les causes afin de proposer des stratégies.

↪ **Savoir être dans la proximité relationnelle et dans la confiance.**

La mise en place de la mutualisation est effective dans les faits depuis 2 ans à l'aide d'un management participatif, d'une connaissance des équipes, d'une collaboration avec chacun des acteurs de l'ensemble des structures des établissements (DRH, DAF...). La responsabilisation des formateurs sur des missions de coordination et de leur capacité à mener à bien les tâches confiées ainsi que la réalisation de réunions inter-instituts 6 à 8 fois dans l'année contribuent également à une proximité relationnelle.

↪ **Entretenir un climat de coopération et un sentiment d'appartenance.**

Le développement de travaux permettant la mise en commun puis la collaboration des équipes permet de créer une dynamique de coopération et un sentiment d'appartenance :

- mise en place d'une alternance commune, d'évaluations identiques travaillées en co-construction interIFAS
- mutualisation d'actions de formation continue commune à l'ensemble des instituts (IFSI, IFAS) autour d'une thématique négociée :
 - 2021 : l'entretien d'explicitation – GREX – M.H. LACHAUT
 - 2020 : accompagnement à l'autoévaluation HCERES – Marc NAGELS
 - 2019 : formation au logiciel de gestion des apprenants – FORMEIS
 - 2018 : le raisonnement clinique - GRIEPS
- projet pédagogique commun et axes de sites spécifiques prenant en compte les contraintes architecturales et organisationnelles
- mutualisation de compétences et de matériel dans le cadre de l'AFGSU et la manutention
- mutualisation de compétences pour l'élaboration de formations professionnelles continues à destination des professionnels des différents sites et établissements.

↪ **Disposer d'un dispositif de reporting efficace et responsabilisant.**

Il convient de définir avec les équipes des objectifs collectifs et individuels. La définition des indicateurs devra permettre de voir si ces objectifs sont atteints et de mettre en place les mesures correctives.

Des entretiens individuels d'évaluation seront programmés dans le cadre de l'évaluation annuelle, mais aussi pour s'assurer de la compréhension et de la participation à la réalisation des objectifs.

↪ **Maintenir et développer les interactions avec les établissements « supports » qui sont en direction commune et avec le GHT**

- Participer aux différentes instances
- Développer un travail de collaboration pour mutualiser les demandes de stage, réaliser une cartographie de l'offre de stage territoriale et cibler les besoins de formation des tuteurs, afin d'optimiser les parcours de formation et ainsi mieux répondre aux attentes des recruteurs.

CONCLUSION

Ce projet permet de donner la direction de la politique managériale pour les 5 ans à venir.

Il s'inscrit dans la continuité du projet stratégique partagé des instituts de formation du GHT de la Nièvre et m'a amenée à réfléchir sur les défis managériaux à relever pour faire face aux évolutions de nos pratiques et de nos métiers.

Placer la réflexivité au centre de notre dispositif est vecteur d'innovation, d'éco-responsabilité et de qualité pour répondre aux enjeux de distance et de proximité.

Il est comme tous les projets évolutif et modulable en fonction des contextes.

Il a été validé lors de l'ICOGI des instituts de formation paramédicaux du GHT de la NIEVRE le 15 novembre 2021 et sera évalué annuellement en juillet.