



Institut Régional Supérieur
du Travail Éducatif et Social
de Bourgogne

RAPPORT DE GESTION 2020

TABLE DES MATIÈRES

1.	Rapport de gestion de l'année 2020.	3
2.	Pôle des formations éducatives et sociales de niveau 5 et 6	4
2.1.	Actualités et enjeux	4
2.2.	Innovation et développement	4
2.3.	Perspectives 2021	4
2.4.	Diplôme d'État Assistant de service social	5
2.5.	Diplôme d'État Éducateur de jeunes enfants	6
2.6.	Diplôme d'État Éducateur spécialisé	7
2.7.	Diplôme d'État Éducateur technique Spécialisé	8
2.8.	Diplôme d'État de la Jeunesse, de l'éducation populaire et du sport	9
3.	Pôle des formations éducatives et sociales de niveau 4, de diagnostic et de développement de la compétence.	10
3.1.	Actualités, enjeux	10
3.2.	Innovation et développement	10
3.3.	Perspectives 2021	10
3.4.	Titre de Moniteur d'Atelier en milieu de travail protégé	11
3.5.	Dispositif VAE / Bilan de compétences	12
3.6.	Préparation concours et admissions	13
3.7.	Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale	14
3.8.	Diplôme d'État moniteur éducateur	15
4.	Pôle des formations éducatives et sociales de niveau 3 – Dispositifs d'aide à la personne – Formation continue et tout au long de la vie – Appui conseil aux organisations.	16
4.1.	Actualités et enjeux	16
4.2.	Innovation et développement	16
4.3.	Perspectives 2021	16
4.4.	Volet Formations aux Diplômes d'État et Formation qualifiante de niveau 3	17
4.5.	Volet Formations continues et tout long de la vie dites de spécialisation.	20
5.	Pôle des formations management, projets, études et recherches	24
5.1.	Actualités et enjeux	24
5.2.	Innovation et développement	24
5.3.	Perspectives 2021	24
5.4.	Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale	25
5.5.	Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale	26
5.6.	Diplôme d'État d'ingénierie sociale	27
5.7.	Mobilité internationale.	28
6.	Centre de Ressources Documentaires et d'Information Multimédia (Cerdim)	29
6.1.	Actualités et enjeux	29
6.2.	Innovation et développement	29
6.3.	Perspectives 2021	29
7.	Service des ressources humaines.	30
7.1.	Actualités et enjeux	30
7.2.	Innovation et développement	30
7.3.	Perspectives 2021	30
8.	Données chiffrées générales.	32
8.1.	Sélection / Admission en 2019	32
8.2.	Résultats aux diplômes 2020.	33
8.3.	Effectifs des étudiants et stagiaires en 2020	33
9.	Rapport d'orientation.	34

1 RAPPORT DE GESTION DE L'ANNÉE 2020

Pour l'IRTESS, comme pour tous les organismes de formation en travail social, la situation sanitaire a été une préoccupation constante pour assurer la continuité de notre activité de développement des compétences et de formation des professionnels dans le respect de la sécurité de tous.

Force est de constater qu'après une année d'activité soumise à cette vigilance collective, IRTESS n'a pas été un foyer de contamination. Bien entendu, comme cela transparaît à travers les contributions des directions de pôle, du service des ressources humaines, des responsables de filière et de dispositif et des formateurs, cette situation a demandé de reconsidérer l'ensemble de la pédagogie de telle sorte que chacun, qu'il soit en formation initiale du travail social ou continue, puisse bénéficier de l'apport qualitatif de notre équipe. Très rapidement, au moment où il a été nécessaire de se positionner pour répondre aux enjeux de la continuité du service en mode dégradé, des décisions ont été prises qui ont permis de doter les personnels en matériel, dans un premier temps, de location, puis, progressivement, en acquisition. L'utilisation des outils pour garantir une pédagogie à distance a fait l'objet d'un travail d'appropriation immédiat. Les échanges entre les membres des équipes ont été continuellement assurés, avec des trésors de créativité et d'inventivité allant au-delà même des outils proposés, pour favoriser l'usage d'autres plateformes utilisées par les publics.

Durant la même période, nous avons assuré un lien très étroit avec l'ensemble des employeurs de la Bourgogne Franche-Comté avec lesquelles nous travaillons de longue date. Ils ont permis des articulations entre les stagiaires disponibles et les structures et services qui pouvaient avoir besoin de renfort durant cette période où nombre de salariés se trouvaient indisponibles dans le champ de l'action sociale et médico-sociale. Des activités très concrètes ont donc permis de renforcer les compétences des personnes formées à travers des modalités d'implication inédites qui se sont également faites dans des conditions sécurisées. Des actions de communication ont d'ailleurs été menées par les stagiaires concernés avec la production de différentes vidéos qui ont été promues sur le plan national dans notre réseau UNAFORIS. Dans ce contexte,

à titre gracieux, l'IRTESS a également apporté son soutien dans en termes de coaching pour épauler les équipes de terrain dans les difficultés qu'elles rencontraient au quotidien.

Complémentairement, la situation a été compliquée du fait de la nécessaire adaptation des dispositions de certification, parfois par anticipation auprès des pouvoirs publics, en attente des décisions nationales. Ceci a pu être réalisé par une concertation très régulière au sein du réseau qui a constitué un appui à la réflexion collective et à la recherche de solutions pragmatiques pour garantir le service rendu.

En interne, le travail coopératif s'est maintenu, et même a été accru, notamment du fait de la multiplication des réunions avec l'ensemble des réunions avec les représentants des salariés pour identifier, ensemble, des actions très concrètes à la fois de communication, mais aussi de prise de décision allant dans le sens de l'intérêt collectif.

Il convient donc de retenir que la formation continue a été moins importante que les années précédentes précisément raison de la singularité de cette période. De même, l'ensemble des travaux de recherche n'ont pas pu être menés avec toute la vigueur antérieure. Enfin, l'animation du territoire a été également moins forte à travers des conférences moins nombreuses. Pour autant, les liens avec les grands opérateurs de l'action sociale dans les différents champs ont pu se maintenir, avec des réflexions de fond, sur des thèmes comme la protection de l'enfance et l'articulation du sanitaire et du social.

En somme, bien que réalisée dans un environnement moins propice au développement, notre action est demeurée essentielle, reconnue sur le territoire et appréciée de nos partenaires auprès desquels nous souhaitons adresser nos remerciements pour leur confiance maintenue durant cette difficile étape. Aussi, nous avons le plaisir de partager ce retour sur l'activité menée avec le couronnement attendu de l'obtention de la certification nationale unique, Qualiopi, pour 2021.

Le Directeur général, Philippe ROPERS

2

PÔLE DES FORMATIONS ÉDUCATIVES ET SOCIALES DE NIVEAU 5 ET 6

Le pôle regroupe les formations éducatives et sociales de niveau 6 de Grade Licence (ASS : Assistant de Service Social ; EJE : Éducateur Jeune Enfants ; ETS : Éducateur Technique Spécialisé ; ES : Éducateur Spécialisé) ainsi que les formations éducatives et sociales de niveau 5 tel que le DEJEPS : Diplôme d'État de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport.

Directrice de pôle : Magali LEDUC SEGUIN

2.1. ACTUALITÉS ET ENJEUX

Qualité : L'obligation prochaine, pour tout prestataire de formation souhaitant bénéficier de fonds publics et mutualisés, de disposer de la certification selon le référentiel national Qualiopi a conduit l'ensemble des salariés du pôle à s'approprier le référentiel et ses modalités d'audit afin d'être prêt pour répondre à cet enjeu. La qualité n'est pas un sujet de rupture car cette démarche avait été initiée au sein des filières de formation.

Adaptabilité : Le contexte sanitaire nous a amené à redéployer nos processus et l'ensemble des équipes s'est mobilisé pour adapter l'appareil de formation notamment par :

- la mise en place d'un dispositif transitoire concernant les modalités d'entrée en formation ;
- la mise en place du contrôle continu pour l'ensemble des Diplômes d'État du travail social de niveau 6 à la session 2020.

2.2. INNOVATION ET DÉVELOPPEMENT

Du fait du confinement, les innovations numériques et technologiques ont connu un essor sans précédent. Le pôle a vu la généralisation d'outils collaboratifs et numériques sur l'ensemble des filières de grade licence mais également le déploiement de la FOAD et du distanciel pour l'ensemble des promotions.

Mais des innovations pédagogiques en conséquence des contraintes sanitaires ont également vu le jour avec la mise en œuvre d'assouplissements dans le cadre de l'alternance. Les choix opérés ont eu comme objectif de maintenir la reconnaissance des diplômes du travail social par l'ensemble des employeurs du secteur social, tout en prenant en compte les parcours de formation et l'implication des étudiants dans la globalité de leur formation théorique et pratique.

2.3. PERSPECTIVES 2021

- La certification Qualiopi scellera l'aboutissement du travail engagé par l'ensemble des équipes pour garantir le respect du référentiel national qualité ;
- La réforme engagée le 22 août 2018 relative au diplôme d'État ASS, au diplôme d'État d'ES, au diplôme d'EJE et au diplôme d'État d'ETS verra la première promotion de ces diplômés en juillet 2021, un cycle complet de réforme et le passage du nouveau mémoire de Pratique Professionnelle (MPP) ;
- La consolidation des modalités de FOAD et de distanciel nous permettant de définir une politique de développement du numérique ;
- L'engagement du travail sur les blocs de compétences et sur la modularité conformément à l'arrêté du 10 mars 2020 définissant les blocs de compétences de certains diplômés du travail social.

2.4. DIPLÔME D'ÉTAT ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL

Responsable de formation : Catherine BOCHET

2.4.1. PRÉSENTATION DE LA FORMATION ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL

Il s'agit d'une formation professionnelle, en alternance, dont la durée est de 3 ans répartis en 24 Unités d'Enseignement sur 6 semestres. Cette formation articule : 1820 h de formation pratique (13 mois de stage) réparties sur les 3 années de formation et 1740 h de formation théorique et pratique à l'IRTESS, réparties en 4 domaines de formation :

- DF1 - Intervention professionnelle en travail social ;
- DF2 - Analyse des questions sociales de l'intervention professionnelle en travail social ;
- DF3 - Communication professionnelle en travail social ;
- DF4 - Dynamique interinstitutionnelle, partenariats et réseaux.

2.4.2. ÉLÉMENTS IMPORTANTS DE L'ANNÉE

Crise sanitaire :

- La continuité pédagogique a été assurée en distanciel ou en mixité de distanciel et présentiel, nécessitant des innovations pédagogiques (FOAD, padlet, etc.) ;
- Impact sur les départs en stage, occasionnant des manques de quelques semaines sur chacun des stages ;
- Mise en place de 3 semaines de professionnalisation (innovation) en compensation d'un empêchement du stage collectif pendant le 1er confinement ;
- Il n'y a pas eu d'entretien d'admission pour la 1^{ère} année du fait du contexte sanitaire.
- 2^{ème} année de la mise en œuvre de la réingénierie du DEASS gradé licence et de 3 nouvelles épreuves de certification.

2.4.3. RÉSULTATS OBTENUS POUR LA CERTIFICATION

Dépôt dématérialisé d'un Dossier de Pratiques Professionnelles et d'un mémoire fin avril 2020 mais présentation au DE par des notes de contrôle continu. Sur 61 candidats présentés en juin 2020, dont 9 en 2^{ème} présentation, 54 sont admis en juillet 2020 et 4 admis à la session de rattrapage de septembre 2020, soient 58 diplômés au total (taux de réussite 95 %)

2.4.4. ZOOM

« La tombée des masques »

Création des ASS1, exposée dans le hall de l'IRTESS, réalisée dans le cadre d'ateliers artistiques destinés à développer leur esprit d'équipe et leur créativité.... sans se douter que l'année 2020 se caractériserait par la systématisation du port du masque !

2.4.5. CHIFFRES CLÉS

- 119 candidats pour 60 places quota ;
- ASS1 : 0 homme, 1 sur 2 a entre 18 et 20 ans, 19 ans, âge médian, le plus bas des 5 dernières années.

2.4.6. PERSPECTIVES POUR L'ANNÉE 2021

- Réingénierie pédagogique à continuer pour le semestre 6 et 2 certifications organisées par le centre de formation (DC1-2 et DC4-2) ; réajustement des semestres 4 et 5 mis en œuvre pour la 1^{ère} fois dans un contexte de crise sanitaire ;
- Innovations des modalités pédagogiques à continuer, une projection de la formation en présentiel est travaillée ;
- Optimisation du partage des informations à capitaliser pour Qualiopi ;
- Remplacement pérenne du poste vacant de la filière avec l'enjeu d'organisation des charges de travail dans l'équipe en prévention des risques psycho-sociaux.



2.5. DIPLOME D'ÉTAT ÉDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS

Responsable de la formation : Mireille DUMORTIER

2.5.1. PRÉSENTATION DE LA FORMATION

Il s'agit d'une formation professionnelle, en alternance, d'une durée de 3 ans, répartie en 19 Unités d'Enseignement comprenant : 60 semaines de période de formation pratique réparties sur les 3 années de formation. Les stages s'effectuent prioritairement en Bourgogne mais sont possibles dans les départements limitrophes où à l'étranger selon un projet élaboré par l'étudiant. 1500 h de formation théorique à l'IRTESS, avec 4 domaines de formation :

- DF1 - Accueil et accompagnement du jeune enfant et de sa famille ;
- DF2 - Action éducative en direction du jeune enfant ;
- DF3 - Travail en équipe pluri professionnelle et communication professionnelle ;
- DF4 - Dynamique interinstitutionnelle, partenariats et réseaux.

2.5.2. ÉLÉMENTS IMPORTANTS DE L'ANNÉE

Depuis le début de la crise sanitaire, malgré les mesures restrictives quant à la possibilité de la présence des étudiants au centre de formation, tous les cours ont été maintenus majoritairement à distance.

Les temps d'accompagnement à distance, par mail, avec la promotion entière, en petits groupes ou en rdv individuel, ont permis d'éviter le décrochage de la majorité des étudiants.

La poursuite de la mise en œuvre de la réforme de 2018 avec trois nouvelles épreuves de certification à organiser sur la troisième année de formation.

Un travail conséquent a été mené à partir du référentiel Qualiopi.

2.5.6. ZOOM

La mise en place du télétravail à la suite du confinement de mars 2020 et le développement d'outils numériques sur les 3 promotions (padlets, application zoom, etc.) ont permis d'assurer la continuité pédagogique dans un contexte exceptionnel et non prévisible.

Le développement de l'initiation à la recherche sur les 3 années de formation : projet lecture sur le thème du semestre en 1ère année, revues de presse régulières en seconde année, élaboration d'un guide méthodologique adapté au nouveau mémoire et mise en place de nouveaux TD collectifs de méthodologie de mémoire.

Changement de paradigme pour l'anglais pour les 3 promotions à la rentrée 2020, tout en conservant 20 h d'anglais par année de formation : chaque étudiant, quelle que soit son niveau et son année de formation, devra fournir un travail de 10 h par semestre évalué par un dossier.

2.5.3. RÉSULTATS OBTENUS POUR LA CERTIFICATION

- 41 candidats ont été présentés à la session du DEEJE 2020 ;
- 1 Candidat a échoué au DC1 et a obtenu son DE après rattrapage de l'épreuve DC1 (Mémoire de pratique professionnelle) ;
- 100 % de réussite des candidats formés à l'IRTESS de Bourgogne.

2.5.4. CHIFFRES CLÉS

- 100 % des candidats ont été diplômés en 2020 ;
- 40 étudiants ou apprentis ont été accueillis en 2020 en première année (+ 25 %) ;
- 6 apprentis ont débuté leur formation en 2020 ;
- 9 projets de stage à l'étranger sont en cours pour l'an prochain ;
- 16 séminaires ou séquences de formation transversales.

2.5.5. PERSPECTIVES POUR L'ANNÉE 2021

- Retour en présentiel en s'appuyant sur les apports et compétences numériques ;
- Généraliser la revue de presse à tous les domaines de compétences en seconde année ;
- Anglais : Donner plus de sens pour les étudiants, notamment avec la réflexion sur la mise en place d'un partenariat avec une école en travail social à l'étranger et des échanges entre étudiants en langue anglaise ;
- Création avec l'IREPS, d'un module d'e-learning destiné aux professionnels de la petite enfance et aux étudiants, en lien avec la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté ;
- Poursuite du déploiement du groupe petite enfance.

2.6. DIPLOME D'ÉTAT ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ

Responsable de la formation : Sonja KELLENBERGER

2.6.1. PRÉSENTATION DE LA FORMATION

Il s'agit d'une formation professionnelle, en alternance, dont la durée est de 3 ans, répartie en 24 Unités d'Enseignement sur 6 semestres.

Cette formation articule : 60 semaines de période de formation pratique (2100 h) réparties sur les 3 années de formation. Les stages sont effectués dans des sites qualifiants.

1450 h de formation théorique à l'IRTESS, réparties en 4 domaines de formation :

- DF1 - La relation éducative spécialisée ;
- DF2 - Conception et conduite de projet éducatif spécialisé ;
- DF3 - Travail en équipe pluri professionnelle et communication professionnelle ;
- DF4 - Dynamique interinstitutionnelle, partenariats et réseaux.

2.6.2. ÉLÉMENTS IMPORTANTS DE L'ANNÉE

L'année 2020 est marquée, d'une part, par la poursuite de la 2ème année de réforme, des nouvelles journées d'étude, la nouvelle épreuve DC1.

D'autre part, la crise sanitaire a nécessité de basculer tous les cours, TD, ateliers, jurys, en formation à distance (visio, FOAD). Les outils de communication numériques avec les étudiants (padlet, Facebook, Google Form...), mais aussi avec les formateurs ont davantage été expérimentés à cette occasion. Les temps d'accompagnement à distance, en petits groupes ou en individuel, ont permis de prévenir les décrochages.

Un travail conséquent a été mené et a permis de mieux formaliser et généraliser les bonnes pratiques.

2.6.3. RÉSULTATS OBTENUS POUR LA CERTIFICATION

- 71 candidats présentés ;
- 6 candidats ont été ajournés au DC1 (1), DC2 (4) et au DC3 (2). 4 candidats ont échoué sur 1 DC et 2 candidats sur 2 DC ;
- 5 ont obtenu leur DE après rattrapage des épreuves ;
- 91,55 % de réussite et 99% de réussite après rattrapage.

2.6.4. CHIFFRES CLÉS

- 99 % de réussite au DEES Session 2020 ;
- Nous sommes passés à 14 apprentis 2020 en 1ère année (6 en 2019) ;
- 75 étudiants ou apprentis accueillis en 2020 en première année ;
- 5 étudiants en parcours spécifique en 2e année avec un tiers d'allègement de formation.

2.6.5. PERSPECTIVES POUR L'ANNÉE 2021

- Retour en présentiel en s'appuyant sur les apports numériques (utilisation du Google Form pour l'affectation des stages, par exemple) ;
- Exploration de thématiques émergentes telle la transition socio-écologique et son impact sur le travail social ;
- Renforcer les partenariats avec les acteurs du développement social et la politique de la ville, ainsi qu'avec l'université via l'organisation d'un séminaire sur l'intervention sociale.

2.6.6. ZOOM

La mise en place du télétravail et le développement d'outils numériques sur les 3 promotions du fait du confinement (padlets, Zoom, Google Form), pour pouvoir assurer la continuité pédagogique.

Renforcement en 3e année de formation de l'initiation à la recherche avec une meilleure progression tout au long des 3 années : sensibilisation aux démarches de recherche en sciences humaines dès la 1ère année avec une approche disciplinaire (sociologie, psychosociologie, psychologie) et une première exploration des outils d'enquête en sciences humaines ; une démarche de recueil des données pour un diagnostic socio-éducatif et territorial en 2e année, ainsi que l'exploration de problématiques des publics ; l'élaboration du mémoire en 3e année.

Renforcement des apports d'enrichissement en 3e année autour de thèmes professionnels, avec l'organisation d'une journée à thème à chaque regroupement.

2.7. DIPLOME D'ÉTAT ÉDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ

Responsable de la formation : Julie BONGARD-PIC-CIOLI

2.7.1. PRÉSENTATION DE LA FORMATION

Il s'agit d'une formation professionnelle, en alternance, dont la durée est de 3 ans, répartie en 22 Unités d'Enseignement sur 6 semestres.

Cette formation articule :

- 68 semaines de période de formation pratique (2380 h) réparties sur les 3 années de formation (les stages sont effectués dans des sites qualifiants situés dans les quatre départements suivants : Côte d'Or, Saône et Loire, Yonne et Nièvre ainsi que dans les départements limitrophes).
- 1200 h de formation théorique à l'IRTESS, réparties en 4 domaines de formation :
- DF1 – Accompagnement social et éducatif spécialisé ;
- DF2 – Conception et conduite d'un projet éducatif et technique spécialisé ;
- DF3 – Communication professionnelle ;
- DF4 – Dynamiques interinstitutionnelles, partenariats et réseaux.

2.7.2. ÉLÉMENTS IMPORTANTS DE L'ANNÉE

Du fait de la crise sanitaire, la formation s'est déployée à distance à compter du 16 mars. L'équipe s'est vite adaptée à de nouvelles modalités pédagogiques et au déploiement (numérique) de la formation à distance. La mobilisation de chacun (permanents ou occasionnels) a permis la continuité des parcours de formation pour tous. L'accompagnement individuel et renforcé a évité les décrochages des stagiaires.

L'équipe pédagogique en collaboration avec la Directrice de Pôle a mené un travail conséquent tout au long de l'année pour la mise en conformité du dispositif avec le référentiel Qualiopi.

2.7.6. ZOOM

Dans le cadre de la réforme, nous avons intégré à notre maquette l'initiation à la recherche et le développement des compétences numériques en collaboration avec l'équipe CERDIM. Nous avons fait le choix que ces deux dimensions soient abordées dès la première année en les utilisant comme modalités pédagogiques et non en tant que thématique d'intervention. Ce choix a été guidé par trois raisons principales : un volume horaire restrictif pour l'ensemble du référentiel de formation, une démarche d'alternance intégrative et une préparation progressive au Mémoire.

2.7.3. RÉSULTATS OBTENUS POUR LA CERTIFICATION

DEETS Session juin 2020 :

- 11 personnes présentées ;
- 11 personnes admises ;
- 100 % de réussite en 2020.

2.7.4. CHIFFRES CLÉS

La rentrée 2020 a marqué un tournant dans le profil des publics accueillis :

- 0 salarié de la Branche Professionnelle (jamais arrivé depuis sa création en 1977) ;
- 8 étudiants sans activité technique ;
- 10 femmes / 15 (filière auparavant majoritairement masculine) ;
- 2 apprentis (10 ans sans) ;
- 6 postes non pourvus en Côte d'Or alors que le métier est sorti de la liste des métiers en tension.

2.7.5. PERSPECTIVES POUR L'ANNÉE 2021

- Déployer les actions de formation directement sur les terrains professionnels : étude de poste ergonomique en sous-groupes avec l'intervenant au sein des ateliers de production grâce à des partenaires à qui nous proposons des pistes d'amélioration de poste ;
- Redéployer le partenariat avec l'Institut National supérieur du professorat et de l'éducation (INSPE) dans le cadre du CAPPEI (mis en pause du fait de la crise sanitaire) ;
- Développer la communication autour du métier et de la formation ETS, prospection lycée d'enseignement professionnel, CIO...Créer des outils de communication à commenter et à envoyer ;
- Accompagner les étudiants à la première certification gradée licence ;
- Faire une étude d'employabilité (critères d'employabilité, types de candidatures...), travail autour de la sortie des ETS de la liste des métiers en tension.

ETS 1 – Projet handicap : carte heuristique, utilisation d'un support numérique, recherche documentaire, bibliographie dans les normes, journal de bord, fiabilité des sources, thème imposé notion de handicap.

ETS 2 – ETS et coordination : compétences informationnelles et numériques, utilisation d'outils collaboratifs, thèmes imposés autour de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

ETS 3 – Traitement et diffusion de données : cartographie à partir de la thématique de mémoire.

2.8. DIPLOME D'ÉTAT DE LA JEUNESSE, DE L'ÉDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT

Responsable de la formation : Valérie MAROT

2.8.1. PRÉSENTATION DE LA FORMATION

Le DEJEPS prépare à la coordination et à l'encadrement dans les domaines socio-éducatif ou culturel. Les Unités Capitalisables préparées sont : conduire des démarches pédagogiques dans une perspective socio-éducative, concevoir un projet d'action, coordonner la mise en œuvre d'un projet d'action, animer en sécurité dans le champ d'activités.

La mention Développement de Projet, Territoires et Réseaux vise à qualifier des professionnels dans la mise en œuvre de projets d'animation, et d'actions partenariales. La mention Animation Sociale qualifie des professionnels d'intervention sociale et de projets d'animation en lien à des publics en situation de handicap, de dépendance et ou d'exclusion.

2.8.2. ÉLÉMENTS IMPORTANTS DE L'ANNÉE

La promotion 2018-2020 a terminé la formation en juin en présentiel en demi-groupe après la période de confinement pendant laquelle la formation a été dispensée selon diverses modalités à distance : visioconférence, classe inversée, envoi de cours, réalisation de travaux formatifs individuels ou en petits groupes avec retours systématiques des formateurs. Le suivi individualisé a été assuré tout au long de la formation par les formateurs référents des Francas, du CREPS et de l'IRTESS. Pour l'IRTESS, de nouveaux intervenants et évaluateurs ont été sollicités pour participer à la formation.

2.8.3. RÉSULTATS OBTENUS POUR LA CERTIFICATION

Le taux de réussite sur la session 2018-2020 est de 85%. 2 stagiaires ont une validation partielle à la suite des rattrapages. 3 stagiaires de la promotion précédente se sont présentés à la validation d'une UC pour terminer leur parcours et ont obtenu leur diplôme.

Le confinement n'a pas affecté la préparation aux épreuves qui a été assurée par des accompagnements individuels et un report du dépôt des dossiers de certification. Les oraux ont pu être organisés en présentiel début juillet.

2.8.5. CHIFFRES CLÉS

- 3 partenaires impliqués dans la plateforme : le CREPS de Bourgogne, les Francas de Bourgogne Franche-Comté et l'IRTESS ;
- 7 stagiaires en mention Animation Sociale ;
- 11 stagiaires en mention Développement de Projets, Territoires et Réseaux.

2.8.6. PERSPECTIVES POUR L'ANNÉE 2021

L'équipe pédagogique a revu les épreuves certificatives afin qu'elles se rapprochent davantage des écrits professionnels demandés aux coordonnateurs.

L'ingénierie et le ruban pédagogique ont été retravaillés afin de proposer des parcours de formation adaptés aux différentes situations des stagiaires. Il sera possible de suivre :

- Un parcours complet diplômant en un an en passant les 4 UC (de septembre 2021 à juin 2022) ;
- Un parcours diplômant en discontinu en passant les UC 1 et 2 en 2021/2022 puis les UC 3 et 4 en 2022/2023 ;
- Des modules de formation DEJEPS dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Des temps de visio sont proposés aux futurs stagiaires et aux employeurs pour présenter cette ingénierie.

Les formateurs de l'IRTESS interviennent davantage sur la formation DESJEPS.

2.8.4. ZOOM

Au cours de cette session, nous avons mis en place des fiches navettes avec les tuteurs qui ont été appréciées pour le suivi de l'alternance. Cependant, les tuteurs sont quelquefois en difficultés pour accompagner les stagiaires sur les épreuves de certification. Le lien avec les tuteurs demeure une forte préoccupation de l'équipe pédagogique.

Les stagiaires ont particulièrement apprécié le mélange des deux mentions, qui est un enrichissement pour chacun et leur permet de découvrir des secteurs diversifiés d'intervention.

Les stagiaires ont indiqué lors du bilan ne pas avoir été affecté par la mise en place de la formation à distance, même s'ils apprécient davantage la formation en présentiel.

À l'issue de cette session, les référents formation du CREPS et des Francas changent, une nouvelle équipe de coordination pédagogique se met en place pour la prochaine session.

3

PÔLE DES FORMATIONS ÉDUCATIVES ET SOCIALES DE NIVEAU 4, DE DIAGNOSTIC ET DE DÉVELOPPEMENT DE LA COMPÉTENCE

Directrice de pôle : Ghislaine DAMIEN

3.1. ACTUALITÉS, ENJEUX

L'année 2020 a été marquée par la continuité pédagogique assurée par l'équipe pédagogique dans un contexte incertain et anxiogène pour toutes les formations et les activités de VAE et de Bilan de compétences. La formation théorique a été réalisée en FOAD et en télétravail. Pour la formation pratique, l'enjeu était de garantir les mises en stage afin que nos stagiaires puissent acquérir les compétences nécessaires à l'exercice professionnel. Ce qui a exigé un accompagnement pédagogique renforcé. Pour les filières ME et TISF, les formateurs ont dû procéder aux évaluations certificatives en substitution aux épreuves terminales organisées par le Rectorat et la DRDJSCS ou organiser des épreuves en distanciel et adapter l'épreuve d'admission ME en une étude de dossier.



3.2. INNOVATION ET DÉVELOPPEMENT

- Innovation et adaptation permanente de l'équipe pédagogique sur le plan des outils et des modalités pédagogiques face aux écueils constatés de l'alternance intégrative en visioconférence ;
- Une augmentation des accompagnements VAE malgré la crise sanitaire ;
- Le développement de l'animation de sessions de formation Valeurs de la République et Laïcité sur appel d'offre de la DRDJSCS avec le déploiement expérimental de cette formation en visioconférence auprès des acteurs de terrain de la Côte d'Or ;
- Une forte demande de formation au tutorat qui va se concrétiser par l'ouverture de deux groupes de stagiaires en formation en 2021 ;
- La diversification d'accès à la certification du TMA par l'apprentissage et par la VAE.

3.3. PERSPECTIVES 2021

- Se préparer à l'obtention de la certification Qualiopi pour nos formations et les activités de VAE et de bilans de compétences ;
- Poursuivre le développement de la VAE collective, des bilans de compétences et de bilans d'orientation ;
- Satisfaire au besoin de former les professionnels sanitaires et sociaux au tutorat ;
- Co-construire une offre de formation au tutorat destinée aux maîtres d'apprentissage en partenariat avec le CFA ;
- Réajuster le dispositif de préparation aux concours face à l'évolution des modalités d'admission et expérimenter une offre de formation conçue pour les lycéens ;
- Poursuivre le développement de l'apprentissage (TISF, TMA...);
- Diversifier et intensifier notre communication sur les formations de niveaux 4 auprès du grand public et de nos prescripteurs.

3.4. TITRE DE MONITEUR D'ATELIER EN MILIEU DE TRAVAIL PROTÉGÉ

Responsable de la formation : Julie BONGARD-PICCIOLI

4.4.1. PRÉSENTATION DE LA FORMATION

Il s'agit d'une formation professionnelle, en alternance, répartie en 10 modules (assurés par l'IRTESS, pilote et l'AFPA, co-traitant) sur 12 mois en région Bourgogne-Franche-Comté.

Cette formation articule 980h sur le terrain employeur ou sur un terrain de stage (ESAT ou EA) et 105h sur un autre terrain (ESAT ou EA) et 441 h de formation théorique :

- Bloc 1 : Accompagner les personnes accueillies dans l'atelier, au sein d'une équipe pluriprofessionnelle ;
- Bloc 2 : Animer, organiser et gérer la production ou les prestations de service d'une équipe dans la structure et/ou hors les murs ;
- Bloc 3 : Gérer, développer les compétences individuelles et participer à leur évaluation.

3.4.2. ÉLÉMENTS IMPORTANTS DE L'ANNÉE

Du fait de la crise sanitaire, la formation s'est déployée à distance à compter du 16 mars. L'équipe s'est vite adaptée à de nouvelles modalités pédagogiques et au déploiement (numérique) de la formation à distance. La mobilisation de chacun (permanents ou occasionnels) a permis la continuité des parcours de formation pour tous. L'accompagnement individuel et renforcé a évité les décrochages des stagiaires.

L'équipe pédagogique en collaboration avec la Directrice de Pôle a mené un travail conséquent tout au long de l'année pour la mise en conformité du dispositif avec le référentiel Qualiopi.

3.4.3. RÉSULTATS OBTENUS POUR LA CERTIFICATION

Sessions 2020 :

- Dijon : 100% de réussite (15 présentés, 15 reçus) ;
- Besançon : 93.75% de réussite (16 présentés, 15 reçus. Un candidat présent pour la 2ème fois n'a pas validé son Titre).

3.4.5. CHIFFRES CLÉS

Rentrée 2020 :

- 1 apprenti : 1ère apprentie de France ;
- 9 tuteurs à la réunion des tuteurs sur 13 (nette augmentation et implication) ;
- 2 candidats engagés en VAE ;
- 15 salariés et 14 personnes en reconversion professionnelle, mixité des statuts ;
- 16 stagiaires inscrits au Projet Voltaire (base du volontariat).

3.4.6. PERSPECTIVES POUR L'ANNÉE 2021

- Présentation d'une personne inscrite par la voie de la VAE pour la première fois au jury de septembre 2021 avec les candidats de la FPC ;
- Mise en œuvre d'une session de formation de jurys en partenariat avec ESCALE formation et l'OPCO Santé ;
- Enquête de satisfaction à mener auprès des employeurs partenaires ;
- Réunion des formateurs occasionnels TMA ;
- Mise à jour de nos procédures en vue de l'audit Qualiopi ;
- Prospection en vue d'une ouverture de formation délocalisée à Nevers ;
- Réflexion en vue de l'intégration d'AFEST aux parcours de formation de nos stagiaires ;
- Communication au niveau régional en vue du déploiement de la formation par la voie classique, par la voie de la VAE et par la voie de l'apprentissage.

3.4.4. ZOOM

Le confinement de mars 2020 a eu des impacts forts pour la formation TMA (du présentiel au tout à distance). Les stagiaires sont tous éloignés de leur parcours scolaire initial et parfois en difficultés avec l'écriture de leur dossier certificatif et avec l'utilisation des outils numériques.

L'équipe pédagogique a dû s'adapter très rapidement au changement de modalités pédagogiques (difficulté de l'alternance intégrative en visio, adaptation des supports pédagogiques) et a dû développer un

accompagnement individuel spécifique (mails, appels téléphoniques, RDV visio).

Il a fallu mettre en œuvre un suivi individuel des présences/absences/réquisitions sur les terrains de stage ou employeurs et envoyer les supports d'intervention aux personnes réquisitionnées. Ces arrêts de stage ont nécessité une demande de dérogation et une argumentation auprès de la CPNE-FP afin de pouvoir présenter les personnes à la certification sans le volume de formation pratique préconisée.

3.5. DISPOSITIF VAE / BILAN DE COMPÉTENCES

Responsable du dispositif : Martine GILBERT

3.5.1. PRÉSENTATION DE LA FORMATION

VAE : validation des acquis de l'expérience : l'IRTESS accompagne les candidats à la VAE dans la préparation de leur livret2 et de l'oral (jury), et dispose de plusieurs parcours allant de 6h jusqu'à 179h selon le besoin du candidat et le dispositif financier dont il bénéficie. L'accompagnement VAE est assuré par un formateur de l'IRTESS ou un professionnel du métier et du diplôme visés.

Bilan de compétences : l'IRTESS fait des propositions d'orientation scolaire et professionnelle, avec notamment des bilans de compétences s'adressant aux salariés tous secteurs confondus et demandeurs d'emploi, et des bilans d'orientation aux lycéens.

3.5.2. ÉLÉMENTS IMPORTANTS DE L'ANNÉE

La période de pandémie ainsi que la préparation à la certification Qualiopi et l'adaptation au référentiel Qualiopi qui en a découlé, ont permis une recherche d'amélioration basée davantage sur les attentes ou besoins du public (diffusion d'information, davantage d'entretiens individuels de suivi par la RF, prise en compte des suggestions et critiques, conditions et méthodes de travail...), et des formateurs.

3.5.3. RÉSULTATS OBTENUS POUR LA CERTIFICATION

Validations totales déclarées/passages jury communiqués : 42, soit 70 %.

Par diplômes représentés :

- CAFDES : 1 sur 2, soit 50 %.
- CAFERUIS : 8 sur 10, soit 80 %.
- Éducateur spécialisé : 16 sur 20, soit 80 %.

3.5.6. ZOOM

L'entretien de positionnement en VAE : la filière a mis au point un contenu commun et précis pour homogénéiser la pratique des formateurs en matière d'entretien de positionnement, et faire de ce moment primordial dans la bonne mise en route de l'accompagnement et l'instauration d'une relation de confiance entre le formateur et l'apprenant, un moment privilégié, déterminant pour le bon déroulement de la prestation que nous voulons la plus personnalisée possible, dans un cadre à la fois structuré et bienveillant.

- Éducateur technique spécialisé : 6 sur 7, soit 85 %.
- Éducateur de jeunes enfants : 3 sur 9, soit 33 %.
- Assistant de service social : 1 sur 3, soit 23 %.
- Moniteur éducateur : 5 sur 8, soit 63 %.
- Accompagnant éducatif et social, 2 sur 2, soit 100 %.

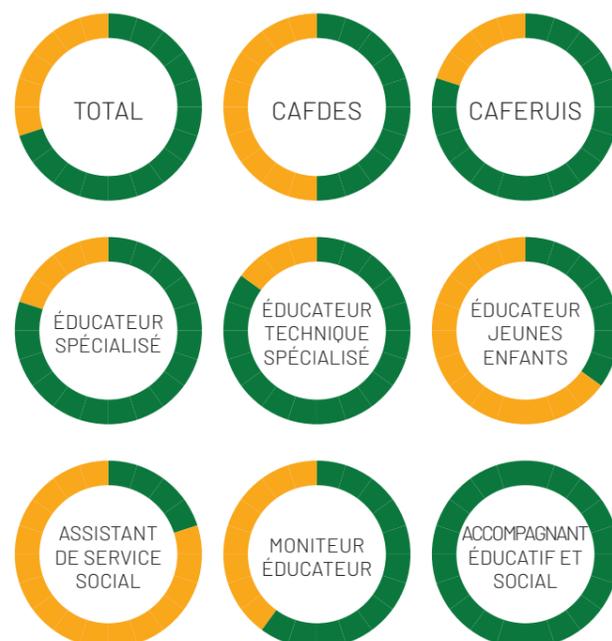
3.5.4. CHIFFRES CLÉS

- 196 accompagnements VAE en cours de gestion ;
- 70 % de réussite en termes de validation totale pour les jurys passés en 2020, donc de certification, tous diplômes confondus ; 20 % de validation partielle.

3.5.5. PERSPECTIVES POUR L'ANNÉE 2021

- Continuer à développer la VAE collective ;
- Étudier la possibilité avec la filière TMA de faire connaître et développer la VAE TMA auprès des employeurs régionaux concernés ;
- Recruter et former un conseiller Bilan pour la Côte d'Or ;
- Intégrer de nouvelles ressources sur la prestation bilan, afin de la faire évoluer ;
- Anticiper et préparer l'appel d'offre de l'INRAE Dijon qui porte sur la prestation « conseil en orientation professionnelle » puisque le marché en cours arrive à son terme fin 2021.

RÉSULTATS POUR LA CERTIFICATION



3.6. PRÉPARATION CONCOURS ET ADMISSIONS

Responsable de la formation : Véronique BELLINI

3.6.1. PRÉSENTATION DE LA FORMATION

Il s'agit d'une formation proposée par l'IRTESS en deux modules.

Module 1 intitulé : « Argumenter sa motivation et la construction de son projet professionnel, étude de dossiers parcourus et/ou épreuve écrite » : du 13 janvier 2020 au 17 février 2020 (soit 11 journées de 7 h).

Module 2 intitulé : « Apprendre à gérer son stress et se préparer à l'entretien oral d'admission » : du 16 mars 2020 au 31 mars 2020 (soit 6 journées de 7h).

3.6.2. ÉLÉMENTS IMPORTANTS DE L'ANNÉE

- Sur le plan organisationnel, l'inscription dans Parcoursup a obligé à revoir le calendrier du dispositif dans son intégralité et l'intitulé des modules.
- Sur le plan pédagogique, les modules optionnels ont été supprimés et leur contenu a été intégré dans les modules 1 et 2.
- Les nouvelles modalités d'inscription via Parcoursup ont eu comme conséquence une baisse importante des candidatures concernant le module 1.

3.6.3. RÉSULTATS OBTENUS POUR LA CERTIFICATION

75% d'admissibilité sur les listes principale et complémentaire.

3.6.4. ZOOM

Le confinement de mars 2020 a eu un impact fort sur le module 2 : les entretiens de sélection ont été suspendus entraînant une annulation du module.



3.6.5. CHIFFRES CLÉS

12 candidats se sont inscrits au module 1 et 20 au module 2 (avec 6 inscriptions spécifiques au module 2).

Dans le cadre du module 1, abandon en début de module (EJE) et une réorientation professionnelle à mi module (ME) : soit finalement 10 candidats sur le module 1.

3.6.6. PERSPECTIVES POUR L'ANNÉE 2021

• Ajustement de l'accompagnement concernant :

- a) soit l'élaboration de l'étude de dossier Parcoursup, composé d'un projet motivé et d'un CV (pour toute personne souhaitant entrer en formation en contrat d'apprentissage) et de renseignements concernant les expériences d'encadrement et d'animation, l'ouverture sur le monde et les expériences professionnelles, les engagements divers et variés qui pourraient être transposables dans l'exercice du métier choisi ;

- b) soit l'élaboration d'un dossier de candidature, d'un CV et d'une lettre de motivation demandé à tous les autres candidats.

- Poursuite du partenariat avec les employeurs et les professionnels pour organiser des visites sur sites et un forum des métiers.

- Perspective de formation courte (3 jours de formation soit 21h) à proposer aux lycéens en année de terminale durant les vacances de février en 2021 : être conseillé dans l'élaboration du dossier de candidature Parcoursup et développer son potentiel de réussite aux épreuves orales.

3.7. TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE

Responsable de la formation : Geneviève VERMOT

4.7.1. PRÉSENTATION DE LA FORMATION

- Formation en alternance 2 ans, 6 domaines de compétences, DC1 Conduite du projet d'aide à la personne, DC2 Communication professionnelle travail en réseau, DC3 Réalisation actes de la vie quotidienne, DC4 Transmission des savoirs DC5 Contribution au développement de la dynamique familiale, DC6 Accompagnement social vers l'insertion.
- 1155 h de formation pratique.
- 5 stages sur 2 ans, 3 stages 1ère année (un stage action collective et 2 stages 2ème année (8 semaines)).
- Stage obligatoire au cours des 2 ans au sein d'associations à domicile, lieux de stage : territoire de Bourgogne, structures sociales et médico- sociales.
- 950 h formation théorique.

3.7.2. ÉLÉMENTS IMPORTANTS DE L'ANNÉE

- Interventions pédagogiques en visio (03/2020 à 07/2020).
- Certification officielle DF3 aménagée à distance.
- Stage d'action collective en distanciel, autres stages effectués en totalité.
- Mise en place évaluations formatives 1ère et 2ème année, construction d'outils.
- Travail livret d'alternance, mise en place d'un document de positionnement à l'entrée et pour la validation de stage.
- Ateliers informatiques pour les apprenants (centre multimédia des PEPCBFC).

3.7.3. RÉSULTATS OBTENUS POUR LA CERTIFICATION

Les apprenants n'ayant intégré la formation qu'en septembre 2019, les résultats ne seront connus qu'au mois de mai 2021.

3.7.4. ZOOM

Développement d'outils numériques sur la promotion (application zoom, etc.) qui ont permis d'assurer la continuité pédagogique dans un contexte exceptionnel et non prévisible

3.7.5. CHIFFRES CLÉS

- 11 apprenants en 2^e année ;
- 1 Contrat de professionnalisation dans association à domicile Saône et Loire obtenu ;
- 3 nouveaux terrains de stage : 1 Saône et Loire, 2 Côte d'Or ;
- 3 journées d'études organisées en transversalité ;
- 2 tables rondes sur le thème de la violence.

3.7.6. PERSPECTIVES POUR L'ANNÉE 2021

- Retour en présentiel pour les préparations à la certification ;
- Renforcement du travail sur les écrits professionnels ;
- Poursuite des témoignages des professionnels sur des thématiques pour mieux appréhender la plus-value du métier de TISF ;
- Perspective d'un groupe de travail avec les employeurs de la région Bourgogne pour réfléchir à la lisibilité du métier, à sa promotion et à l'employabilité au plus près de la réalité et des besoins du territoire ;
- Mise en place d'un projet avec les apprenants (film, témoignage, clip vidéo) pour promouvoir le métier ;
- Réorganisation pédagogique des contenus de formation DF1 et DF5 et DF6 en lien avec l'évolution des publics accompagnés par les TISF et les problématiques rencontrées sur le terrain.



3.8. DIPLÔME D'ÉTAT MONITEUR ÉDUCATEUR

Responsable de la formation : Françoise JAULT

3.8.1. PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La formation Moniteur Éducateur s'organise en 950 h servies par le centre de formation et de 980h de stage sur le terrain de stage conformément à l'arrêté du 20 juin 2007.

Cette formation se déroule sur deux années distinctes dans leurs contenus et objectifs afin de structurer le passage d'une posture d'apprenant à celle d'un professionnel en devenir.

Le parcours de formation s'élabore au sein d'une dynamique d'alternance intégrative qui privilégie la mise en cohérence entre apports théoriques, étapes du parcours de professionnalisation et mises en situations professionnelles.

3.8.2. ÉLÉMENTS IMPORTANTS DE L'ANNÉE

Les retentissements de la crise sanitaire ont été importants dans l'organisation des modalités de la formation à distance.

Suivi de l'alternance : la crise sanitaire a largement impacté le rythme de l'alternance. Des incertitudes ont subsisté concernant les mises en stage. Les périodes d'affectation ont été adaptées, chaque situation a été examinée dans sa singularité pour un aménagement et un accompagnement des stagiaires soutenu par les conseillers d'étude.

Expérimentation en cours du livret de l'alternance en partenariat sur la base d'une co-construction avec les sites qualifiants.

L'équipe pédagogique de la filière a dû se mobiliser pour les évaluations certificatives en substitution aux épreuves terminales organisées par le Rectorat et la DRDJSCS et à l'épreuve d'admission.

3.8.3. RÉSULTATS OBTENUS POUR LA CERTIFICATION

- Un très bon taux de réussite : 97,87 %.
- L'effectif des stagiaires se présentant à la certification du DEME en 2020 s'élevait à 47 personnes
 - Candidats inscrits : 47 ;
 - Candidats ayant passés le DEME : 47 ;
 - Nombre d'échec : 1 ;
 - Candidats admis : 46.

3.8.4. CHIFFRES CLÉS

- Candidats inscrits en formation ME 2020
- Nombre quotas et hors quotas : 62
 - Formation Initiale : 50 ;
 - Formation Initiale Hors Quotas : 1 ;
 - Formation Continue et apprentissage : 11 ;
 - 44 femmes et 18 hommes ;
 - 18 stagiaires inscrits au Projet Voltaire (base du volontariat).

3.8.5. PERSPECTIVES 2021

- Continuer le travail de préparation en vue de la certification Qualiopi ;
- Poursuivre et finaliser la réflexion sur le dispositif pédagogique de la formation continue comprenant les apprenants salariés et en apprentissage pour affiner les spécificités d'accompagnement ;
- Évaluer la mise en œuvre du livret de l'alternance ;
- Déployer des séquences pédagogiques activant la participation des personnes accompagnées ;
- Affiner la mise en œuvre des actions de formation en transversalité avec les formations de niveau 4, et 6.

3.8.6. ZOOM

Poursuite de la participation au Projet Voltaire (logiciel en ligne de travaux d'écriture), pour les étudiants souhaitant être accompagnés quant à la qualité des écrits professionnels ;

Les conditions de la crise sanitaire ont nécessité pour l'équipe pédagogique une centration sur l'adaptation de la FOAD tant au niveau des modalités pédagogiques ajustée à l'effectif important des promotions (cours en visio, mises en ligne de ressources, séquences en sous-groupes), que pour une veille d'accompagnement des apprenants dans une démarche d'information permanente et de réassurance ;

La préparation à la certification Qualiopi et l'adaptation au référentiel Qualiopi qui en a découlé, ont permis une recherche d'amélioration au niveau des outils d'évaluation et de communication en interne et en externe au dispositif de formation.

4

PÔLE DES FORMATIONS ÉDUCATIVES ET SOCIALES DE NIVEAU 3 - DISPOSITIFS D'AIDE À LA PERSONNE - FORMATION CONTINUE ET TOUT AU LONG DE LA VIE - APPUI CONSEIL AUX ORGANISATIONS

Directeur de pôle : Rodolphe PERCHOT

4.1. ACTUALITÉS ET ENJEUX

L'activité de formation continue de l'IRTESS a bien entendu été grandement affectée en 2020 par les effets de la crise sanitaire, tant quantitativement qu'à travers la nature de ses interventions. Les équipes pédagogiques et l'ensemble des fonctions support se sont mobilisées pour procéder en profondeur à la réingénierie pédagogique et technique des séquences, dans un environnement et des conditions veillant à accompagner le passage massif à la digitalisation. Autrement dit, cette situation a propulsé la formation ouverte et à distance dont les nombreuses déclinaisons en matière digital learning ont été expérimentées, constituant l'accélérateur d'un virage numérique très serré.



4.2. INNOVATION ET DÉVELOPPEMENT

L'institut a été moteur pour dédier une partie de ses activités de formation professionnelle continue à l'accompagnement à la lutte contre la pandémie, notamment autour des enjeux suivants :

- conserver la confiance dans la capacité à agir ;
- maintenir les liens de solidarité face à l'adversité, voire les conflits qu'a pu générer la crise ;
- gérer une incertitude à multiples facettes ;
- garantir le maintien d'une action de qualité auprès des personnes accompagnées.

Également, la constitution et le pilotage d'une équipe en coaching a visé une double dynamique :

- appuyer les équipes pluriprofessionnelles avec la mise en place de « séances de débriefing » en pleine période de pandémie ;
- appuyer les équipes managériales face à la gestion de crise inédite.

4.3. PERSPECTIVES 2021

Il est difficile de présager dès à présent quelles traces laisseront ces mois de confinement dans les habitudes de formation. Mais nous prenons en considération l'appétence constatée pour les formations à distance, qui n'invalident pas pour autant les temps de formations présentiels constitutifs des engagements en formation.

Avant la crise du coronavirus, le domaine de la formation professionnelle continue était en pleine transformation (i.e., la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la réforme du Compte personnel de Formation, la création du CPF de transition, l'élargissement des sources de financement, etc.).

En 2021, la formation tout au long de la vie se révèle donc plus que jamais comme un levier et un « outil anti-crise » pour faire face aux enjeux de demain.

4.4.

VOLET FORMATIONS AUX DIPLÔMES D'ÉTAT ET FORMATION QUALIFIANTE DE NIVEAU 3

4.4.1

DIPLÔME D'ÉTAT D'ACCOMPAGNANT ÉDUCATIF ET SOCIAL

Responsable de la formation : Armelle LUCAN

4.4.1.1. PRÉSENTATION DE LA FORMATION

Former, qualifier les professionnels qui exercent des activités visant à accompagner les personnes au quotidien et à coopérer avec l'ensemble des professionnels concernés. Ils veillent à la participation à la vie sociale et citoyenne de la personne.

Prendre en compte les spécificités du public en fonction du lieu de cet accompagnement, à domicile, au sein d'une structure collective ou en milieu scolaire.

Accompagner dans la proximité pour réaliser une intervention sociale au quotidien

Compenser les conséquences d'un manque d'autonomie, quelle qu'en soit l'origine ou la nature.

Prendre en compte les difficultés liées à l'âge, à la maladie, au mode de vie.

4.4.1.2. ÉLÉMENTS IMPORTANTS DE L'ANNÉE

Les AES sont passés à un mode de formation hybride, avec des formateurs et des apprenants qui se sont adaptés aux technologies de la visio, à travailler ensemble, mais à distance.

Le séminaire « Travail en équipe », avec les Surveillants de nuit, Maîtresses de maison, s'est déroulé en mode visio, avec les apprenants de Saône et Loire et un retour d'appréciation significativement positif des participants.

La spécialité « Éducation inclusive » a fait l'objet d'un développement significatif sur les sites de formations, avec les PEPCBFC, des accueils de Loisirs, et une classe Ulis, qui se sont ouverts à nos apprenants.

4.4.1.4. ZOOM

L'adaptation des séquences pédagogiques en distanciel a demandé une grande coordination entre les responsables de site et les intervenants professionnels :

Cela a demandé à l'équipe pédagogique d'écrire les scénarii pédagogiques, de séquencer beaucoup plus les temps de formation, afin d'éviter la fatigabilité et un risque de décrochage des apprenants.

Les stages ont été « modulés » en fonction de la crise sanitaire, mais la continuité globale a été assurée afin que chacun puisse se présenter au diplôme avec les connaissances et les compétences appropriées.

4.4.1.3. RÉSULTATS OBTENUS POUR LA CERTIFICATION

Cette année, 100% des personnes présentées au diplôme ont été certifiées.

4.4.1.5. CHIFFRES CLÉS

60 personnes sont entrées en formation d'AES dont :

- 32 Demandeurs d'emploi, ont bénéficié d'un financement du Conseil Régional Bourgogne Franche-Comté ;
- 5 personnes pour une spécialité complémentaire à leur diplôme, essentiellement des personnes titulaires du DEAVS, souhaitant obtenir la spécialité « Accompagnement de la vie en structure collective ».

4.4.1.6. PERSPECTIVES POUR L'ANNÉE 2021

Poursuivre le développement du partenariat sur chaque département où nous formons des AES, afin de promouvoir ce métier qui souffre encore d'un manque de visibilité auprès des employeurs.

Répondre au plus proche des besoins émanant des territoires.

Maximiser les temps de rencontres (virtuels, ou présentiels) territorialisés, avec les structures employeurs, les prescripteurs, pour créer une synergie entre l'offre et la demande sur ce métier.

Engager une réflexion avec le CFA du Sanitaire et Social, les structures qui accueillent des apprentis et les maîtres d'apprentissage, afin d'assurer un suivi qui sécurise le parcours de l'apprenti.

4.4.2 DIPLÔME D'ÉTAT D'ASSISTANT FAMILIAL

4.4.2.1. PRÉSENTATION DE LA FORMATION

La formation a pour but de développer les compétences nécessaires à l'exercice du métier d'assistant familial dans ses dimensions relationnelles, éducatives, éthiques, institutionnelles et partenariales. La formation se déroule sur 18 à 24 mois. Les formations se terminent en février-mars pour une présentation au DEAF chaque année à la mi-mars. Elles peuvent commencer en avril ou septembre en fonction des besoins des institutions et des capacités de financement de la formation.

En 2020 : 70 personnes en formation au plus haut de l'effectif.

4.4.2.2. ÉLÉMENTS IMPORTANTS DE L'ANNÉE

L'adaptation permanente aux aléas de la crise sanitaire et à son impact sur l'activité professionnelle et la formation :

- construction de nouvelles modalités d'évaluations du fait du report de la session du DEAF de mars 2021 en présentiel à juin 2021 en distanciel ;
- renforcement de la coopération avec la DRJSCS ;
- concertation rapprochée avec les employeurs pour évaluer la possibilité et les modalités d'un maintien de la continuité de la formation (modalités pédagogiques, agendas...);
- renforcement de l'accompagnement individuel des apprenants pour éviter le décrochage.

4.4.2.3. RÉSULTATS OBTENUS POUR LA CERTIFICATION

Sur 40 candidats en fin de formation, 36 ont demandé à être présentés au DEAF. Une AF, trop affectée par les situations d'oral, a préféré ne pas le présenter, les trois autres proches de l'âge de la retraite n'ont pas trouvé de plus-value à se présenter au diplôme.

Tous les candidats présentés ont été admis au DEAF.

4.4.2.4. ZOOM

Une journée en transversalité avec les étudiants Moniteurs Éducateurs autour de la « relation éducative » le 18/02/2020 animée par Philippe GABERAN. Prenant appui sur l'expérience de terrain, cette journée a permis d'engager des réflexions à propos de la relation éducative ainsi que sur le savoir-faire professionnel, mais également d'échanges autour des valeurs fondamentales du métier et du lien entre l'éthique et la pratique.



4.4.2.5. CHIFFRES CLÉS

- 2 groupes pour les AF de la Côte d'Or à l'IRTESS : salariés du CD 21 et des associations de placement familial jusqu'en mars 2020, puis deux groupes d'AF salariés des associations uniquement, le département de la Côte d'Or ayant réalisé peu de recrutements pour un équilibre des places de placement familial entre les associations et l'ASE.
- 2 groupes à Nevers : salariés du CD 58 avec la participation d'AF du département du Val de Marne.
- 1 groupe à Montceau les Mines pour les AF du Prado.

4.4.2.6. PERSPECTIVES ANNÉE 2021

- Maintien de l'activité par la réponse aux appels d'offre du CNFPT pour les AF salariés des collectivités territoriales.
- Légers remaniements du contenu de formation pour l'adapter aux besoins des employeurs et des apprenants.
- Journées de formation en transversalité avec d'autres filières.
- Ouvrir une offre de formation aux assistantes maternelles sur des thématiques conjointes à celles des assistants familiaux (l'accueil au domicile, l'alimentation et l'organisation des repas, la prise en compte des demandes parentales ...).

4.4.3 SURVEILLANT DE NUIT - MAÎTRESSE DE MAISON

Responsable de la formation : Vincent CHAUVOT

4.4.3.1. PRÉSENTATION DE LA FORMATION

Quatre groupes de SN et MM ont pu démarrer lors de cette année civile. Tous ont été impactés par la crise de la COVID. Le groupe Dijon 2 a été repoussé à deux reprises afin de permettre aux stagiaires de commencer leur formation en présentiel. Les différents groupes ont suivi leur formation pour moitié à distance. Tous les intervenants ont été accompagnés pour proposer des aménagements de leur formation correspondant aussi aux attentes et possibilités des stagiaires. Un système de feuille de route a été mis en place pour chacune des journées de formation à distance. Les temps de formation, où le présentiel était obligatoire, ont été aussi aménagés pour répondre aux impératifs des règles sanitaires.

4.4.3.2. ÉLÉMENTS IMPORTANTS DE L'ANNÉE

Les stagiaires ont été rapidement associés pour trouver des moyens nécessaires à la poursuite de leur formation dans de bonnes conditions. Pour répondre à une acculturation de la formation à distance, mais aussi à des problèmes techniques et de connexion, des stratégies ont été mises en œuvre par l'équipe pédagogique, par les stagiaires et par les employeurs pour rendre possible cette démarche de formation pour tous.

La formation Voltaire a été mise en place pour un groupe dans le cadre de l'expérimentation du pôle, et les autres groupes ont bénéficié de l'accès « gratuit pour les étudiants » durant le premier confinement.

Une sortie a été organisée avant le confinement pour un groupe dans le cadre de la journée « Handicap » organisée avec l'APF et le restaurant l'Intervalle.

4.4.3.4. ZOOM

Pour faciliter les temps d'apprentissage à distance et éviter des journées complètes en visio, nous avons mis en place « une feuille de route », utilisée tous les jours et par tous les intervenants pour structurer les journées de formation et ainsi donner des repères aux stagiaires.

Chaque feuille de route comprenait les éléments suivants :

- lien Zoom, horaire des rendez-vous visio de début et fin de journée, portable de l'intervenant et du responsable de dispositif,

4.4.3.3. RÉSULTATS OBTENUS POUR LA CERTIFICATION

- Pour les surveillants de nuit :
 - nombre de personnes présentées : 25 ;
 - nombre de personnes admises : 24, soit 96 %.
- Pour les maîtresses de maison :
 - nombre de personnes présentées 17 ;
 - nombre de personnes admises : 17, soit 100 %.

4.4.3.5. CHIFFRES CLÉS

- 12 journées de formation en présentiel et 15 à distance pour le groupe 1 SNMM ;
- 9 journées de formation en présentiel et 18 à distance pour le groupe 4 SNMM ;
- Création de 12 feuilles de route journalières utilisées sur les différents groupes ;
- Découpage des journées en séquence (de 6 à 9) de 10' à 1h30 ;
- Mobilisation des 9 formateurs occasionnels sur les feuilles de route lors de rencontres individuelles ou en duo ;
- 6 nouvelles modalités pédagogiques utilisées dans ces journées à distance : autoformation, travail en duo, recherche sur le net, visio conférence, classe inversée, questionnaire.

4.4.3.6. PERSPECTIVES POUR L'ANNÉE 2021

La perte du marché des formations de Surveillants de Nuit et de Maîtresse de Maison suite à la mise en place de l'offre en appel à projet par l'OPCO, ne remet pas en cause le développement de la formation du Titre professionnel d'« Agent de Service Médico-social » qui vient d'être nouvellement créé.

Le projet initial qui était de rapprocher ces trois formations, est simplement repoussé. Cette formation d'« Agent de Service Médico-social » sera proposée dans un premier temps et pourra intégrer entre autre la plateforme Réfugiés.info, et dans 2 ans nous pourrions à nouveau nous positionner sur les Surveillants de Nuit et de Maîtresses de Maison.

- attendus de la journée, séquençage des temps de travail (maximum 1h) avec des supports de cours (texte, vidéo courte, intervention du formateur...)
- restitution orale ou écrite, débat avec l'intervenant, évaluation, etc.) avec proposition de travail seul ou à plusieurs.

Des retours en individuel ont été proposés par les intervenants sur l'ensemble des écrits réalisés et les travaux des stagiaires ont pu être parfois partagés.



Responsable de la formation : Valérie ROUSSET

4.5.1.1. PRÉSENTATION DE LA FORMATION

Nous mobilisons les sciences du travail dans leur versant « clinique de l'Activité » afin de faire émerger les savoirs en acte. La perspective est de concilier une appropriation des connaissances conceptuelles et également des connaissances issues de l'expérience.

Ce certificat concerne tout professionnel du travail social, éducatif et de la santé exerçant dans un milieu le mettant en lien avec des personnes enfants ou adultes en souffrance psychique, et/ou souhaitant assumer une activité de référent santé mentale et psychiatrie dans une institution.

4.5.1.2. ÉLÉMENTS IMPORTANTS DE L'ANNÉE

Le dispositif « Santé mentale et psychiatrie en milieu de vie » a été renommé en « Référent en Santé mentale et psychiatrie en milieu de vie » pour valoriser les compétences transversales acquises tout au long de la formation.

Le référentiel de compétences, via l'inscription à venir au Répertoire spécifique, permettra de mettre en évidence dans quelle mesure ce dispositif est constitutif des besoins identifiés auprès des professionnels du secteur. Cela, vise également la reconnaissance de « référent » sur la question de la santé mentale dans les collectifs professionnels.

4.5.1.3. RÉSULTATS OBTENUS POUR LA CERTIFICATION

Cette année, 100% des personnes présentées ont été certifiées.

4.5.1.5. PERSPECTIVES 2020-2021

Poursuite des apports du savoir expérientiel des personnes accompagnées dans la mise en œuvre de la formation, et plus globalement de la reconnaissance d'un tel savoir dans les intentions pédagogiques. Les réflexions quant à un tel apport apparaissent incontournables dans le cadre de la formation professionnelle continue dans le champ notamment de la santé mentale. Cette mise en œuvre de nouvelles formules pédagogiques collaboratives et collectives, au sein desquelles se développent des projets communs de partage et d'approfondissement des connaissances entre les diverses parties prenantes de la formation, constitue donc des perspectives concrètes dont la pair-aidance en est un axe majeur.

4.5.1.4. ZOOM

Depuis plusieurs années, les professionnels d'horizons différents partagent leurs questionnements sur les mutations de leur intervention dans le champ de la santé mentale.

Afin de poursuivre ce partage d'expériences et de savoirs, le groupe a construit une séquence de discussion organisée sous la forme de journée d'étude.

Le souhait est que ce temps de dialogue permette de découvrir ce que le groupe a travaillé au cours de l'année.

Responsable de la formation : Anne-Sophie HENNER

4.5.2.1. PRÉSENTATION DE LA FORMATION

Le dispositif de formation Assistant de Soins en Gérontologie s'adresse aux professionnels en activité, déjà titulaires d'un Diplôme d'État d'Aide-Soignant, d'Auxiliaire de Vie Sociale, d'Aide Médico-Psychologique ou d'Accompagnant Éducatif et Social. Les compétences acquises permettent d'accompagner adéquatement les personnes âgées atteintes de la Maladie d'Alzheimer et de pathologies apparentées ainsi que leurs proches. Les professionnels sont outillés pour comprendre les troubles psycho-comportementaux, développer une approche relationnelle globale et respectueuse de la personne vulnérable psychiquement et physiquement et pour situer leurs actions dans un réseau d'acteurs.

4.5.2.2. ÉLÉMENTS IMPORTANTS DE L'ANNÉE

Face à la crise sanitaire, deux supports d'accompagnement dédiés à la compréhension et gestion du stress et de l'incertitude pour le premier et visant la mise en mot des vécus et des adaptations inédites développées par les professionnels sur le terrain, ont été spécifiquement élaborés et transmis aux apprenants de la filière. La démarche qualité a généré la construction de nouveaux documents pour améliorer le suivi du parcours pédagogique des apprenants, faciliter le processus d'auto-évaluation des compétences acquises ('portfolio des compétences') et d'évaluation du dossier de compétences.

4.5.2.3. RÉSULTATS OBTENUS POUR LA CERTIFICATION

La validation de la formation nécessite le suivi des 140 heures en intégralité. Il n'existe pas de processus de certification pour exercer les fonctions d'Assistants de Soins en Gérontologie. Seuls 3 participants sur l'ensemble des sites en inter-établissements et intra-établissement en 2020 n'ont pas suivi l'intégralité de la formation.

4.5.2.5. CHIFFRES CLÉS

Deux sessions inter-établissements ont été ouvertes en 2020 sur les sites de Dijon (16 apprenants) et Chalon-sur-Saône (7 apprenants ; sept. 2019 - nov. 2020) et une session de 11 apprenants s'est ouverte au Centre Hospitalier de la Haute Côte d'Or sur le site d'Alise Sainte Reine.

4.5.2.4. ZOOM

Lors de la formation un « dossier de compétences » formalise la réalisation d'un projet d'accompagnement non médicamenteux en réponse à des besoins / problématiques préalablement objectifs. Entre les regroupements, dans une démarche réflexive, la réalité du travail du professionnel devient matériel pédagogique et support à l'application des savoirs théoriques transmis. Inversement, lors des regroupements, soutenu par le groupe d'apprenants, il explicite les actions mises en œuvre et les relie aux savoirs transmis. Un portfolio, carnet de bord de l'apprenant, retrace l'ensemble des connaissances relatives aux domaines de formations et soutient la conscientisation des compétences acquises. Il est aussi le support d'échange du collectif lors des regroupements. L'apprenant auto-évalue sa progression et s'enrichit des regards pluriels du groupe.



4.5.2.6. PERSPECTIVES POUR L'ANNÉE 2021

Après avoir intégré une sensibilisation à des approches non médicamenteuses (Approche Montessori adaptée, validation affective...) des personnes souffrant de troubles neuro-évolutifs au sein de la formation ASG en 2020, l'année 2021 sera l'occasion de proposer en partenariat avec RESEDA une poursuite d'étude professionnalisante grâce au développement d'un cursus dédié spécifiquement au développement de toutes les approches non médicamenteuses. Cette formation, organisée en bloc de compétences, sera destinée aux ASG mais également aux IDE, psychologues et autres professionnels du secteur de la santé désireux de se former totalement ou partiellement à la mise en place d'accompagnements non médicamenteux des personnes souffrant de pathologies neuro-évolutif.

4.5.3 MÉDIATIONS

Responsable de la formation : Véronique BELLINI

4.5.3.1. PRÉSENTATION DE LA FORMATION

Il s'agit d'une formation proposée par l'IRTESS en trois modules de 28h visant la sensibilisation à la médiation familiale :

- faire connaissance de manière interactive avec une pratique singulière, en exercice libéral ou institutionnel, pour aborder à partir des fondamentaux de la médiation familiale la diversité des pratiques existantes ;
- faire découvrir dans une perspective intégrative, les différentes approches des fonctionnements psychologiques des individus et des familles ;
- approfondir les connaissances sur les grands courants de la médiation familiale.

4.5.3.2. ÉLÉMENTS IMPORTANTS DE L'ANNÉE

Dans la continuité de l'existant, les deux modules initiaux de sensibilisation théoriques et pratiques ont été reconduits en octobre et novembre 2020 et ont été complétés par un module supplémentaire construit à la suite de l'analyse de l'activité. Comme les 2 modules initiaux, ce nouveau module a été proposé sous la forme de 4 journées de formation.

4.5.3.3. RÉSULTATS OBTENUS POUR LA CERTIFICATION

Ces modules de sensibilisation se situent dans la perspective possible de préparation du diplôme d'État de médiateur familial proposé dans le cadre d'un dispositif inter-régional avec l'IRTS de Besançon et permettent dans ce cas un allègement de 14h par module (soit 42h pour les trois modules).

4.5.3.4. PERSPECTIVES POUR L'ANNÉE 2021

- Poursuivre des actions de sensibilisation des publics autour de la méthodologie liée à la médiation familiale, auprès des réseaux et des partenaires.
- Organiser des journées d'études pour faire mieux connaître le dispositif de médiation familiale
- Être en veille sur l'actualité de la médiation familiale.
- Construire et proposer de nouveaux modules autour de l'approche médiation.
- Construire, proposer et développer des actions de formation autour des approches de la médiation (médiation sociale, médiation en situation de traduction transculturelle, médiation scolaire) sous forme de nouveaux modules de sensibilisation ou soirées débats ou journée d'études.

4.5.3.5. ZOOM

Le nouveau module mis en place vise à approfondir les connaissances sur les courants de la médiation familiale tout en permettant d'appréhender davantage la posture du médiateur via des jeux de rôle et exercices de simulation. Les interventions de l'Association Solidarité Femmes permettront de mesurer les enjeux et les limites de la médiation dans les situations de violence conjugale. Ce module sera finalisé par une journée d'études sur le thème : la médiation : un espace pour « penser » la séparation.

4.5.4 ANALYSE DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE - SUPERVISION - RÉGULATION D'ÉQUIPE- COACHING

Responsable du dispositif : Charlotte JOLY

4.5.4.1. PRÉSENTATION DE LA FORMATION

Le dispositif d'analyse de la pratique professionnelle vise à accompagner toute structure qui souhaite mettre en œuvre une méthode de formation ou de perfectionnement fondée sur l'analyse d'expériences professionnelles.

Durant chaque séance d'analyse de la pratique professionnelle, deux objectifs principaux sont visés :

- proposer un accompagnement des professionnels à la réflexion autour de situations du quotidien ;
 - permettre d'engager une analyse réflexive en groupe.
- Les séquences, telles qu'elles sont proposées, sont constitutives de la conduite d'une réflexion en contexte et d'un espace de réflexion qui puisse tenir compte des dynamiques inter-individuelles et collectives.

4.5.4.2. ÉLÉMENTS IMPORTANTS DE L'ANNÉE

Mise en place d'une dynamique regroupant tous les intervenants du dispositif : l'objectif étant de co-construire les éléments constitutifs du dispositif.

Cette année, ces séquences ont eu pour objectifs de revisiter, dans un espace d'amélioration continue de l'accompagnement des professionnels :

- les modalités de bilan à l'issue de chaque cycle d'analyse de pratique ;
- la charte constitutive de l'engagement à s'inscrire dans une démarche d'accompagnement d'équipes éducatives et managériales

4.5.4.4. CHIFFRES CLÉS

Plus de 1200 professionnels accompagnés en analyse de la pratique, incluant les champs éducatifs, sociaux et médico-sociaux.

4.5.4.5. PERSPECTIVES POUR L'ANNÉE 2021

Une dimension importante est de poursuivre à concevoir l'analyse de la pratique en lien très étroit avec l'évolution des métiers en travail social. Ceci implique de mettre en œuvre des modalités susceptibles d'accompagner ces mutations : l'analyse des pratiques étant régulièrement citée comme un moyen pertinent dans ce contexte.

Aussi, par « dispositif d'analyse des pratiques », nous poursuivons nos engagements d'accompagnement à la fois en formation initiale au sein de l'OF, qu'au bénéfice des professionnels en formation continue. A cela s'ajoute, dans les perspectives à court terme, la finalisation de la mise en œuvre d'un Diplôme Universitaire APP.

4.5.4.6. ZOOM

Face aux épreuves quotidiennes du travail social mis à mal par la crise sanitaire inédite, le dispositif d'analyse de la pratique a constitué un « équipement professionnel » très significatif. L'extension de ce dispositif a donné lieu également à une initiative de soutien aux équipes éducatives et de management - séances de débriefing et séances de coaching.

Les objectifs se sont situés autour de repérer les différents plans d'analyse impliqués, les expliciter au vu des constats de terrain, imaginer des modalités de réponses adaptées : en interne, en externe avec des dispositifs déjà existants ou à créer, ou encore déterminer au mieux les attentes à l'égard d'un intervenant extérieur. La pluralité des enjeux a orienté à mettre en œuvre des méthodologies multidisciplinaires à la hauteur de la complexité de la crise sanitaire.



5

PÔLE DES FORMATIONS MANAGEMENT, PROJETS, ÉTUDES ET RECHERCHES

Directrice de pôle : Audrey PETEUIL



5.2. INNOVATION ET DÉVELOPPEMENT

La recherche collaborative « Mieux connaître pour lutter contre l'invisibilité des femmes dans les quartiers prioritaires », commandée par la DDCS 71, a été freinée dans sa phase étude de terrain par le contexte mais celle-ci devrait être achevée au premier semestre 2021.

L'année 2020, c'est aussi :

- Le développement de nos partenariats dans le cadre de la future universitarisation ou bi-diplomation de nos diplômes ;
- L'avancement de la structuration de l'offre de formation « post-Cafdes » pour une mise en place en 2021 ;
- Le développement des conférences hybrides ;
- La réflexion et structuration d'une stratégie de valorisation des savoirs développés par la recherche, les séminaires et journées d'études à travers notre futur site internet ;
- La veille quant à la réingénierie des trois diplômes.

5.1. ACTUALITÉS ET ENJEUX

L'année 2020 a été marquée fortement par la crise sanitaire et a demandé à l'ensemble de l'équipe et des étudiants une grande capacité d'adaptation, tant d'un point de vue technologique et pédagogique que relationnel. Des nouveaux mots tels que « visio », « web-conférence », « hybridation », « classe virtuelle » « digitalisation » sont apparus subitement dans notre quotidien professionnel. Dans un premier temps subis, ces adaptations nécessaires nous ont permis d'initier une réflexion sur nos méthodes et outils afin de capitaliser pour améliorer nos formations pour le futur.

Cette année a également été marquée par l'harmonisation de nos processus et outils dans le cadre de la démarche d'amélioration continue de la qualité de nos formations portées par l'ensemble de l'IRTESS.

5.3. PERSPECTIVES 2021

Mise en œuvre du projet « Création d'un module mixte de formation : Jeunes enfants et familles en situation de précarité : quel accompagnement pour les professionnels de la petite enfance ? » financé dans le cadre de l'AAP 2020 lutte contre la pauvreté avec l'IREPS BFC.

Dépôt de plusieurs appels à projets de recherche ou internationaux. Divers projets de recherche en réflexion avec l'UB, le CD21, Trajectoires Ressources, le CNAM et un objectif de maintien et renforcement de notre lisibilité en termes d'expertise technique et scientifique vis-à-vis de nos différents interlocuteurs.

Mais encore : première mobilité de personnel, organisation de cycle de conférence avec l'Université, réingénierie des diplômes, mise en œuvre de nouvelles offres de formations continues pour les cadres et directeurs.

5.4.

CERTIFICAT D'APTITUDE AUX FONCTIONS DE DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT OU DE SERVICE D'INTERVENTION SOCIALE

Responsable de la formation : Agostino BURRUNI

5.4.1. PRÉSENTATION DE LA FORMATION

Le CAFDES prépare à la fonction de direction d'établissement ou de service d'intervention sociale. Elle permet de développer des compétences pour mieux appréhender la complexité des problèmes sociaux, des organisations et de l'environnement et assurer l'organisation et la qualité des accompagnements dans le respect du cadre législatif et réglementaire, par délégation de l'employeur. Les directeurs apprennent entre autres à favoriser l'accès des usagers à leurs droits et à l'exercice de la citoyenneté, faciliter l'expression et la satisfaction des besoins des bénéficiaires, développer leurs capacités à décider et à agir, anticiper les mutations sociales et territoriales.

5.4.2. ÉLÉMENTS IMPORTANTS DE L'ANNÉE

La crise sanitaire est venue perturber l'organisation de la formation et des modalités de certifications.

Les épreuves nationales et dépôt du mémoire ont été substitués par des notes issues du « contrôle continu ».

Éléments clés de la maquette pédagogique : la consolidation des contenus sur le champ de l'économie sociale et solidaire et des dimensions managériales (notamment sur le dialogue social). Le module Europe organisé en distanciel a permis l'ouverture et la sollicitation de partenaires étrangers.

5.4.3. RÉSULTATS OBTENUS POUR LA CERTIFICATION

Promotion 2018-2020 : 100% de réussite au diplôme final.

Annulation des épreuves nationales de MGRH et GEF (remplacées par une validation par le contrôle continu) et annulation du dépôt et de la soutenance du mémoire (remplacés par une validation par le contrôle continu).

5.4.5. CHIFFRES CLÉS

3 promotions :

- 2018-2020 : 11 réussites ;
- 2019-2021 : 12 réussites (3 échecs à un DF et 1 n'a pas pu passer la totalité des épreuves) ;
- 2020-2021 : Entrée en formation en juin 2020. 12 stagiaires (7 cadres, 1 chargé de mission et 4 demandeurs d'emploi).

5.4.6. PERSPECTIVES POUR L'ANNÉE 2021

- Une organisation de la filière pour répondre aux attendus de la certification Qualiopi.
- La finalisation de la convention CNAM/IRTESS/IRTS pour la bi-diplomation des stagiaires volontaires.
- Le développement des modalités de formation à distance via la plateforme TEAMS.
- Une consolidation de notre réseau européen pour les interventions dans le cadre du module Europe.
- Une approche renouvelée de l'entrepreneuriat social.

5.4.4. ZOOM

L'année de formation s'est structurée autour de son hybridation (distanciel/présentiel). Elle a nécessité une dotation de moyens techniques et une montée en qualification des intervenants.

Le regroupement de mars s'est déroulé en présentiel juste avant le confinement et la formation a repris en centre à compter de septembre.

Entre les mois d'avril et de juin 2020, la formation s'est donc poursuivie à distance. Malgré le confinement, la totalité des cours, du programme et les entraînements aux épreuves ont été assurés en distanciel. Ainsi, aucun cours programmé n'a été annulé ou reporté.

Le contexte de crise a entraîné un accroissement du suivi (à distance) des stagiaires déstabilisés par leur quotidien professionnel et les exigences de la formation.

Responsable de la formation : **Agostino BURRUNI**

5.5.1. PRÉSENTATION DE LA FORMATION

À l'interface entre la direction et les équipes, le cadre de proximité est un maillon essentiel dans la mise en œuvre des réponses aux besoins des usagers. Il doit répondre aux nécessités de gérer une organisation et d'encadrer une équipe de professionnels. Il doit appréhender les évolutions d'un environnement complexe. La formation repose sur la mise en place de trois dimensions :

- la posture et le positionnement professionnel ;
- la fonction organisationnelle ;
- la culture professionnelle.

5.5.2. ÉLÉMENTS IMPORTANTS DE L'ANNÉE

La maquette pédagogique a fait l'objet d'une modification importante concernant l'introduction de contenus sur le champ de l'ESS, de la méthodologie de projet, du management et de la préparation au mémoire.

La crise sanitaire est venue perturber l'organisation de la formation et des modalités de certification.

Concernant les modalités de certification, l'évaluation de l'UF1 et dépôt du mémoire ont été substituées par des notes issues du « contrôle continu » avec la soutenance d'un mini-mémoire devant un jury organisé par l'IRTESS composé de formateurs et de professionnels du secteur.

5.5.3. RÉSULTATS OBTENUS POUR LA CERTIFICATION

94% de réussite au diplôme final (10 candidats de la promotion sortante et 8 candidats des promotions antérieures).

5.5.5. CHIFFRES CLÉS

- 2018-2020 : 10 stagiaires. 94% de réussite au diplôme final (10 candidats de la promotion sortante et 8 candidats des promotions antérieures) ;
- 2019-2020 : 27 stagiaires. Les épreuves de certification ont été décalées à 2021 ;
- 2020-2022 : 24 stagiaires entrés en formation en décembre 2020.

5.5.6. PERSPECTIVES POUR L'ANNÉE 2021

- Une organisation de la filière pour répondre aux attendus de la certification Qualiopi ;
- La finalisation de la convention CNAM/IRTESS pour la bi-diplomation des stagiaires volontaires ;
- Le développement des modalités de formation à distance via la plateforme TEAMS ;
- Une introduction aux enjeux européens pour les interventions dans le cadre du module Europe ;
- L'organisation systématisée de tables rondes de professionnels autour de thématiques s'adossant à l'évolution des enjeux du secteur.



5.5.4. ZOOM

L'année de formation s'est structurée autour de son hybridation (distanciel/présentiel). Elle a nécessité une dotation de moyens techniques et une montée en qualification des intervenants.

Le regroupement de mars s'est déroulé en présentiel juste avant le confinement et la formation a repris en centre à compter de septembre.

Entre les mois d'avril et de juin 2020, la formation s'est donc poursuivie à distance. Malgré le confinement, la totalité des cours, du programme et les entraînements aux épreuves ont été assurés en distanciel. Ainsi, aucun cours programmé n'a été annulé.

Le contexte de crise a entraîné un accroissement du suivi (à distance) des stagiaires déstabilisés par leur quotidien professionnel et les exigences de la formation.

Responsable de la formation : **Michel VALLE**

5.6.1. PRÉSENTATION DE LA FORMATION

Le DEIS atteste de compétences pour exercer des fonctions d'expertise, de conseil, de conception, de développement et d'évaluation dans le champ des politiques sociales et de l'intervention sociale. Il est adossé à un master de Sciences Humaines et Sociales via la convention signée il y a 3 ans avec l'Université de Bourgogne. La nouvelle maquette apporte à nos étudiants un nombre important de cours à l'Université et la richesse des échanges avec les étudiants de master. Les universitaires reconnaissent tout au long de l'année, la qualité de nos étudiants et soulignent les bienfaits de l'intégration de professionnels en formation continue pour les étudiants Master.

5.6.2. ÉLÉMENTS IMPORTANTS DE L'ANNÉE

La conception pédagogique de l'année 2020 a été repensée en raison de la crise sanitaire. Ainsi, une refonte de nos interventions s'est avérée nécessaire pour qu'elle soit la plus adaptée possible sans toutefois en baisser l'exigence. Les cours à distance sont globalement une réussite si l'on en juge le retour positif des étudiants, même si les interactions qui sont recherchées dans ce type de formation ont manqué. Par ailleurs, le travail réalisé en vue de l'évaluation qualité des formations a permis un travail de clarification sur notre process.

5.6.3. RÉSULTATS OBTENUS POUR LA CERTIFICATION

En raison de la pandémie, les épreuves de certification ont donné lieu à des évaluations qualitatives. Nous avons invité les étudiants à rendre leurs travaux en exigeant qu'ils soient le plus près possible des exigences habituelles. La mise en place d'un jury interne par épreuve et d'une commission pédagogique finale ont permis de revenir sur le parcours et l'objectivation de la production des étudiants. Nous avons présenté six dossiers auprès d'un jury plénier qui ont tous été validés.

5.6.5. CHIFFRES CLÉS

6 étudiants : le faible nombre d'étudiants est dû à la fois à l'ouverture annuelle de la formation, mais surtout aux difficultés de financement que recouvrent les professionnels pour suivre une formation qui n'a pas la visibilité dans le champ professionnel acquise de facto.



5.6.4. ZOOM

La coopération avec l'Université de Bourgogne se poursuit depuis trois ans et on ne peut que réitérer la qualité dans nos rapports et souligner le respect mutuel entre les deux institutions. Les étudiants DEIS formés majoritairement à l'IRTESS témoignent de leur adaptation réussie aux exigences de l'université.

5.6.6. PERSPECTIVES POUR L'ANNÉE 2021

L'année 2021 devra permettre un retour à la normale de la formation. La satisfaction des étudiants en fin de formation, les ouvertures professionnelles dont ils ont su tirer parti, tant au sein de leur propre institution, qu'au sein d'autres institutions sont autant de raisons qui nous font dire que cette formation doit se poursuivre tout en activant les leviers nécessaires pour la sortir de son anonymat. Ce sera le défi à mener et à poursuivre pour assurer sa pérennité car les professionnels sortis de cette formation nous démontrent qu'ils constituent des acteurs majeurs pour répondre à ces nouveaux besoins d'innovation dont les terrains ont besoin pour se réinventer.

5.7. MOBILITÉ INTERNATIONALE

Référent mobilité : Catherine TAGLIONE



5.7.1. ACTUALITÉS ET ENJEUX

La candidature de l'IRTESS à l'adhésion à la charte Erasmus+ pour l'enseignement supérieur pour 2021-2027 a été acceptée, favorisant sa stratégie de développement à l'international.

Le contexte sanitaire a entraîné le report de différents projets tels que la journée d'études IRTESS-HELMo sur les cadres et pratiques en protection de l'enfance en France et en Belgique, l'intervention d'une formatrice de l'HELMo-CFEL dans le cadre du mois de l'Europe, l'intervention du CRIJ sur les opportunités de mobilité post diplôme lors d'une déjeuner mobilité ou le premier départ en stage des étudiants de la filière ETS.

Seuls 5 étudiants en formation dans les filières EJE et ES ont poursuivi et réalisé avec satisfaction leur projet de départ en Allemagne, Belgique, Bulgarie, Espagne, Malte.

5.7.2. INNOVATION ET DÉVELOPPEMENT

Le consortium des quatre frontières (CS4F) auquel appartient l'IRTESS a accueilli un 6^e membre (EDIAC formations de Strasbourg) et a organisé une première journée de valorisation de ses activités le 16 octobre 2020, lors des Erasmus Days.

La convention inter institutionnelle conclue dans le cadre du programme Erasmus+, entre l'IRTESS et

l'HELMo-CFEL (Haute Ecole Libre Mosane, Liège, Belgique) s'est concrétisée par l'accueil, dans la filière ES, d'une première mobilité étudiante entrante combinée, étude et stage. Elle a été élargie fin 2020 à l'HELMo-ESAS afin de permettre l'accueil en mobilité virtuelle d'étude de 5 étudiants entre janvier et mai 2021, dans la filière ASS, avec le concours de deux autres instituts de formation français.

5.7.3. PERSPECTIVES 2021

25 projets sont en cours de réflexion fin 2020, au sein des filières ASS, EJE, ES et ETS.

L'année 2021 sera marquée par un travail sur :

- Les adaptations qu'imposent les priorités du programme Erasmus+ pour 2021-2027, dans le cadre de l'atelier international d'UNAFORIS, du CS4F et de l'IRTESS ;
- Le dépôt par le CS4F d'une demande d'accréditation afin d'ouvrir les mobilités aux niveaux 6 et 5 - Moniteurs Éducateurs, Moniteurs d'Atelier, Techniciens en Intervention sociale et Familiale et Assistants Familiaux - afin de répondre aux demandes des apprenants ;
- Le développement des mobilités courtes et hybrides ;
- La réalisation de projets de mobilités des personnels ;
- La réédition de la journée de valorisation des activités du CS4F à l'occasion des Erasmus Days.

6 CENTRE DE RESSOURCES DOCUMENTAIRES ET D'INFORMATION MULTIMÉDIA (CERDIM)

Responsable de service : Pascale HUMBEY

6.1. ACTUALITÉS ET ENJEUX

Avec la fermeture totale puis partielle de l'IRTESS, l'enjeu majeur était de maintenir l'accès à nos services aux usagers, de prendre en compte leurs besoins et contraintes, afin d'y répondre dans la mesure du possible.

L'équipe du Cerdim a saisi cette opportunité pour innover et adopter de nouvelles façons de travailler, avec comme guide le protocole sanitaire des bibliothèques et l'exploitation des ressources numériques.

L'hybridation du travail a également permis de poursuivre :

- l'enrichissement du fonds grâce à la veille, les acquisitions, les traitements documentaires et bibliothéconomiques ;
- l'emprunt de documents et l'accompagnement des usagers.

6.2. INNOVATION ET DÉVELOPPEMENT

- Mise en ligne d'un formulaire de recueil des demandes documentaires. 51 demandes enregistrées et traitées ;
- Envoi régulier d'une newsletter. Objectif : recenser des ressources dématérialisées pour offrir un panel de références accessibles en ligne, en complément des bibliothèques numériques déjà proposées (Cairn, Champ social) ;
- Création d'une fiche pratique sur la rédaction bibliographique selon la norme APA ;
- Mise en place du Cerdim drive : retrait de documents, sur rendez-vous pris en ligne. 76 personnes accueillies, 296 documents empruntés ;
- (Re)découverte des ressources du centre grâce à des visites virtuelles du portail documentaire ;
- Séquences formatives interactives avec des supports adaptés à la FOAD privilégiant l'auto-formation.

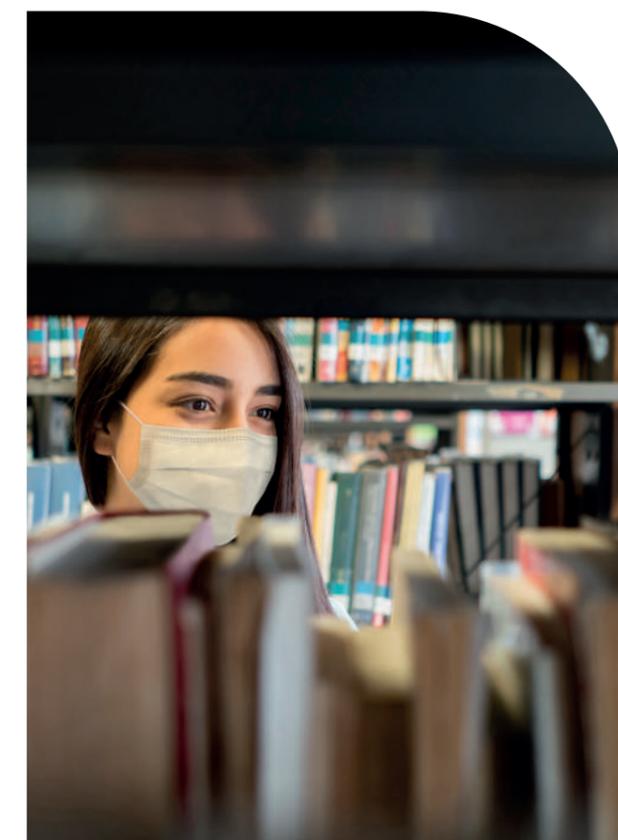
6.3. PERSPECTIVES 2021

L'équipe du Cerdim prévoit le maintien des services initiés en 2020 et s'adaptera à la situation jusqu'à un retour à la normale.

Le centre se mobilise autour de la problématique de l'isolement des étudiants en proposant l'ouverture de la salle de lecture comme espace de travail individuel avec un accès wifi, dans le respect des règles sanitaires, et ainsi offrir un appui et un accompagnement personnalisé à la recherche documentaire.

Le choix et paramétrage d'un nouvel outil de réservation en ligne va rendre possible le travail et la consultation en présentiel sur des créneaux identifiés.

La création d'une deuxième fiche pratique sur la mention des sources et le plagiat est également prévue pour aider les étudiants dans la rédaction de leurs écrits de formation.



7

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Responsable des Ressources Humaines : Nadia THIERY ABD RABI

7.1. ACTUALITÉS ET ENJEUX

La digitalisation est une attente forte de l'équipe RH pour un meilleur pilotage des RH afin de mieux accompagner les salariés, jouer un rôle plus « humain » au-delà des obligations administratives afin de se rapprocher de notre vocation source.

Du temps optimisé grâce aux outils.

Jouer un rôle de « business partner ».

Le développement des compétences à la fois techniques et comportementales est un sujet central pour préparer l'IRTESS de demain à faire face à l'obsolescence des compétences, s'adapter à un marché du travail instable, anticiper de nouveaux métiers.

Le dialogue social a pour ambition de permettre une meilleure cohésion et de développer un sentiment d'appartenance en remettant le salarié au cœur du débat. Concrètement, il permet une résolution efficace des problématiques économiques et sociales majeures en entreprise.



7.2. INNOVATION ET DÉVELOPPEMENT

Nous avons retravaillé nos process dans le sens de la digitalisation (contrats, calendrier CP).

Deux salariés sur quatre, durant la période d'activité partielle, ont bénéficié de formation via le dispositif FNE.

Employeur et CSE ont travaillé sur les questions de santé physique et mentale, formation, activité partielle etc. Nous notons des réunions NAO et CSSCT et 17 réunions CSE.

CSE, employeur et Service de santé au travail se sont accordés sur la question de la santé au travail, que celle-ci soit physique ou mentale.

La CSSCT a bâti un questionnaire pour recueillir et analyser les besoins des personnels en télétravail. 2020 a été l'année de la signature de l'accord d'entreprise relatif au télétravail et de l'accord d'entreprise relatif à l'indemnisation forfaitaire du télétravail.

7.3. PERSPECTIVES 2021

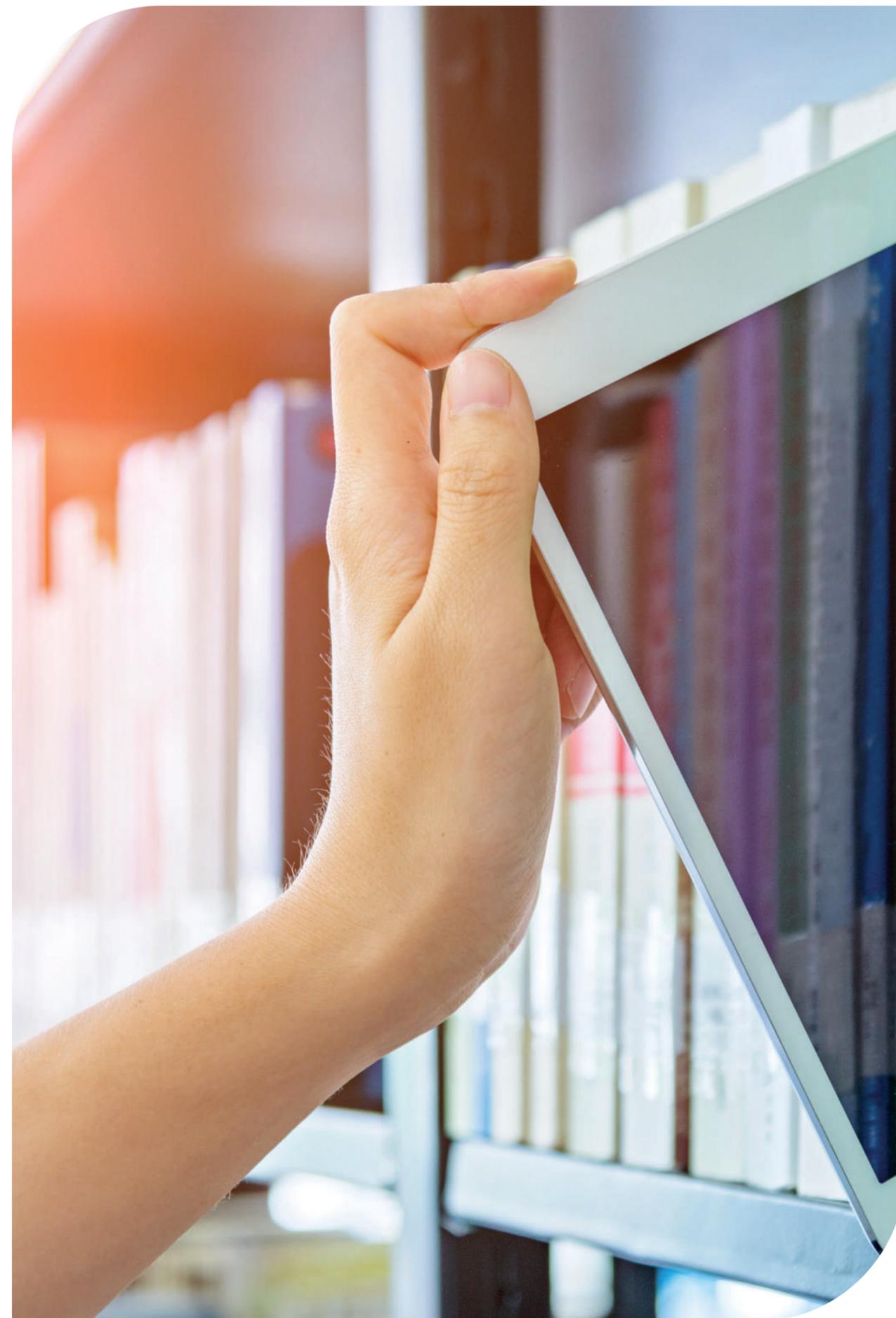
Pour 2021 nous déploierons un SIRH pour optimiser la GRH grâce aux indicateurs que nous pourrions suivre, analyser et évaluer.

Ce SIRH permettra, via des modules, la saisie des notes de frais, temps et activités, congés, repos, absences, jours de télétravail, entretiens professionnels, compétences des salariés permanents et occasionnels.

Pour 2021 nous prévoyons aussi d'entamer la phase 2 de la dématérialisation des contrats via un outil numérique de signature électronique.

Les perspectives 2021 sont la négociation d'un accord d'entreprise relatif à l'égalité H/F visant à supprimer les écarts de rémunération et la qualité de vie au travail.

Le travail d'enquête de la CSSCT auprès des personnels sur leur situation pendant cette crise sanitaire.



8

DONNÉES CHIFFRÉES GÉNÉRALES

8.1. SÉLECTION / ADMISSION EN 2019

8.1.1. PROCESSUS D'ADMISSION MONITEUR ÉDUCATEUR ET TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE

	ME	TISF
Nombre de candidats inscrits aux concours	186	0
Nombre de candidats inscrits aux écrits	62	0
Nombre de candidats présents aux écrits	52	0
Nombre de candidats reçus aux écrits	41	0
Nombre de candidats dispensés de l'écrit	124	0
Nombre d'admissibles	165	0
Nombre d'entretiens réalisés (candidats présents à l'oral)	140	0
Nombre de candidats reçus sur la liste principale	44	0
Nombre de candidats reçus sur la liste complémentaire	69	0
Reports d'entrée (2019 vers 2020)	3	0

8.1.2. PROCESSUS D'ADMISSION ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL, ÉDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS, ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ ET ÉDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ (PROCESSUS PARCOURSUP)

	ASS	EJE	ES	ETS
Nombre de dossiers validés pour passer l'oral	121	270	419	38
Nombre d'entretiens réalisés (candidats présents à l'oral)	Pas d'entretien en raison de la pandémie			
Nombre de candidats reçus sur la liste principale	62	30	66	18
Nombre de candidats reçus sur la liste complémentaires	39	199	291	10
Reports d'entrée (2019 vers 2020)	2	0	4	0

8.2. RÉSULTATS AUX DIPLÔMES 2020

Diplômes ou certificats	Niveau	Nombre de personnes présentées	Personnes admises	
			Nombre	Pourcentage
DEAF	3	32	32	100 %
AES	3	62	62	100 %
DEME	4	47	46	98 %
TISF	4	1	1	100 %
TMA	4	31	30	97 %
DEASS	6	61	58	95 %
DEEJE	6	41	40	98 %
DEES	6	71	70	99 %
DEETS	6	11	11	100 %
CAFERUIS	6	17	16	94 %
CAFDES	7	14	14	100 %
DEIS	7	7	7	100 %
Surveillant de nuit	/	25	24	96 %
Maîtresse de maison	/	17	17	100 %
Santé mentale	/	6	4	67 %

8.3. EFFECTIFS DES ÉTUDIANTS ET STAGIAIRES EN 2020

* Effectifs au 31-12-2020 - chiffres communiqués au CRB

Diplôme / Certification	Niveau	Formation initiale (financée par la région)				Formation initiale (apprentissage)				En situation d'emploi				Total cursus + années complémentaires
		1 ^{ère} année	2 ^e année	3 ^e année	Sous total	1 ^{ère} année	2 ^e année	3 ^e année	Sous total	1 ^{ère} année	2 ^e année	3 ^e année	Sous total	
Assistant familial	3									29	40		69	69
AES	3					15			15	38			38	53
MA	4					1			1	28			28	29
ME	4	51	41		92	8	8		16	4	7		11	119
TISF	4		6		6						5		5	11
ASS	5-6	57	49	42	148			3	3		1		1	152
EJE	5-6	34	27	30	91	6	4	2	12		1		1	104
ES	5-6	61	56	59	176	14	10	11	35		3	1	4	215
ETS	5-6	12	8	8	28	2			2	1	2	2	5	35
CAFERUIS	6	1	1		2					23	26		49	51
CAFDES	7	2	1		3					10	11		21	24
DEIS	7	1	1		2					4	1		5	7
Formateur de terrain										28			28	28
Assistant de soin en gérontologie										17			17	17
Santé mentale										7			7	7
Prépa sélection niveaux 4 et 6										29			29	29
Total		219	190	139	548	46	22	16	84	218	97	3	318	950

Les orientations pour l'année 2021 s'inscrivent dans la suite des travaux qui ont été menés durant l'année 2020, en lien avec les efforts de formalisation et de renforcement des aspects de gestion.

- 1 Poursuite des investissements pour moderniser la structure IRTESS.
- 2 Poursuite de la structuration d'une visibilité analytique.
- 3 Poursuite des orientations en matière de mise en œuvre de dispositions relatives à la qualité avec la perspective de l'obtention d'une certification complémentaire à Qualiopi.
- 4 Renforcement de la compétence collective en matière d'enseignement à distance.
- 5 Consolidation de la maîtrise du numérique pour les membres de l'équipe pédagogique.





**Institut Régional Supérieur
du Travail Éducatif et Social
de Bourgogne**

2 rue Professeur Marion - 21000 DIJON
E-mail : contact@irtess.fr - www.irtess.fr
Standard : Tél. 03 80 72 64 50 - Fax 03 80 36 45 38

SIRET 41047508100015 - Organisme enregistré sous le numéro : 26 21 03469 21
Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État.

RÉGION
BOURGOGNE
FRANCHE
COMTE

