



arifts.fr

Rapports 2022

**La
formation
aux
métiers
éducatifs
& sociaux**

**Depuis 70 ans
au service du développement
des compétences des professionnels
de l'intervention sociale**

Sommaire

Rapport d'orientation du Président	4	Pôle Ressources, Recherche, Innovation et Développement	36
Rapport d'activité de l'Association	7	Le Centre de Ressources Documentaires	36
Composition du Conseil d'Administration au 31 décembre 2021	7	Mission FOAD	37
Adhérents	7	Service Recherche	38
Les temps forts de l'année 2022	8	Service Innovation et Développement	42
Rapport d'activité de l'Institut	10	Pôle Ressources Humaines, Financier et Technique	45
Les engagements de l'ARIFTS	11	Répartition du personnel en CDI au 31 décembre 2021	46
Partenariats, Réseaux et Coopérations	12	Évolution du Taux d'absentéisme au travail sur l'année (liés aux Arrêts Maladie)	46
Pôle Formation Initiale	15	Les salariés permanents (CDI)	47
Les résultats aux certifications et aux diplômes d'État	18	La mission communication	48
La mobilité internationale	19	Focus	48
Pôle Formation à l'Encadrement et au Management	21	Refonte du site internet	49
CAFERUIS 2022	22	Évolution du nombre d'abonnés sur nos réseaux sociaux	50
CAFDES 2022	22	L'agenda évènementiel	51
Pôle Formation Tout au Long de la Vie	23	La lettre d'information mensuelle ARIFTS	52
Service Assistants maternels	24	Publications et Communications	53
Service Formation continue des Assistants maternels (IPERIA l'Institut)	25	Publications des permanents	53
Service Formation continue Petite Enfance et Travail social	26	Communications à colloques & congrès	53
Service Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	28	Coopérations avec des partenaires & réseaux de la recherche	53
Service Formations Qualifiantes et certifiantes	30	Rapports de recherche et d'étude	53
Service Formations Préparatoires	33		

Rapport d'orientation du Président

Notre Assemblée Générale 2023 se tient alors que nous sommes quasiment à mi-parcours de la mise en œuvre de notre projet associatif.

C'est l'occasion de faire le point sur ce qui a été entrepris et de tracer les perspectives de la période qui s'ouvre d'ici la prochaine Assemblée.

Plusieurs orientations de notre projet ont ainsi commencé à être mises en œuvre :

- La confirmation du statut associatif comme modèle politique et économique, dans une perspective d'en renforcer la vitalité ;
- La garantie d'une gouvernance représentative des parties prenantes de l'association ;
- La promotion de la place des personnes concernées par les interventions sociales, pour lesquelles nous formons les professionnels, au sein de notre Conseil d'Administration ;
- L'élargissement de l'objet social de l'ARIFTS ;
- L'extension du périmètre d'intervention en termes d'offres et d'activités de formation ;
- La définition d'une stratégie partenariale et de coopération ;
- La recherche d'un équilibre budgétaire et financier.

La concrétisation de certaines d'entre elles a impliqué une modification de plusieurs articles de nos statuts. Préparée par le Bureau, elle a été approuvée par le Conseil d'Administration dans le cadre de 2 réunions en décembre 2022 et en janvier 2023, puis adoptée en Assemblée Générale Extraordinaire le 8 février dernier.

La présentation du présent rapport est pour moi l'occasion de revenir sur les principales orientations du projet associatif dorénavant en action au sein de l'association. A la fois, pour en souligner l'importance et pour en repérer les enjeux à courts termes, pour certaines, et plus longs termes, pour d'autres.

Une nouvelle gouvernance associative

D'abord, dès maintenant nous entrons dans une nouvelle séquence dans la gouvernance de l'association. Ce sont en effet quatre collèges qui composeront ses principales instances, dont tout particulièrement le Conseil d'Administration :

- Un collège comprenant 8 représentants des personnes physiques adhérentes de l'association, élues par l'Assemblée générale ;
- Un collège de 8 membres, également élus par l'Assemblée générale et représentant les personnes morales adhérentes de l'association ;
- Un collège de 4 membres représentant les personnels salariés permanents de l'association et désignés par le Conseil Social et Economique ;
- Un collège de 4 membres représentant les personnes en formation et désignés, pour 2 d'entre eux, par les délégués des filières de formations initiales et pour les 2 autres, par les associations d'étudiants existant sur les 2 sites de formation.

La grande nouveauté étant que les 4 collèges disposent dorénavant de voix délibératives. C'est la reconnaissance du statut commun d'acteurs, partagé par toutes les parties prenantes de l'association.

En effet, il n'y a pas d'association possible sans personnes physiques et morales y adhérant librement. Leur point commun au sein de l'ARIFTS, c'est qu'elles partagent une préoccupation commune, celle de proposer les formations initiales et continues dont les personnes, qui sollicitent les instituts de formation qu'elle gère, ont besoin. Cette préoccupation s'accompagne d'un engagement bénévole et militant au service de cet objectif et du projet qui le concrétise. Leur statut d'acteur est de définir le projet politique de l'association et d'en contrôler la réalisation.

Cela dit, ces adhérents ne sont pas eux-mêmes les personnes qui réalisent au quotidien les activités générées par le projet associatif. Ce sont les professionnels salariés de l'association qui forment la ressource essentielle de l'action requise pour atteindre les objectifs. Ils constituent les forces vives sans lesquelles les activités ne pourraient se déployer. En ce sens, ce sont des acteurs indispensables à la réalisation de l'objet social de l'association.

Enfin, troisième catégorie d'acteurs, ce sont les étudiants et apprenants eux-mêmes. En effet, dans sa charte et dans son projet associatif, l'ARIFTS considère la personne en formation comme un acteur de son propre processus de formation.

Il est donc tout naturel que ces acteurs soient également associés dans le cadre de la gouvernance de l'association. Car, tous partagent une position et occupent une place singulière et complémentaire, nécessaires à l'aboutissement et à la réussite du projet collectif. C'est le sens profond de cette évolution statutaire et politique dans laquelle nous entrons et que nous évaluerons au cours du dernier semestre de la mise en œuvre du projet associatif.

Sans que cette évolution ne puisse dénaturer le statut associatif à but non lucratif qui est celui de l'ARIFTS. Cela se traduit par une majorité des 2/3 détenue par les collèges représentant les adhérents et élus par l'Assemblée Générale.

Personnellement, je suis très motivé et mobilisé pour entrer dans cette expérimentation d'une nouvelle forme de démocratie associative. Et ne suis pas le seul à l'être, au vu des fortes majorités que ce projet a obtenu tout au long du processus ayant conduit à son adoption. Il a, en outre, reçu un avis favorable de l'instance représentant les salariés, ainsi que de la part des délégués représentant les étudiants.

Ceci m'autorise donc à dire que cette évolution de notre gouvernance associative est portée par toutes les composantes de notre association. Raison de plus pour y participer, quelle que soit notre place au sein de l'ARIFTS, avec enthousiasme et créativité.

Rapport d'orientation du Président

Une place pour les représentants des personnes bénéficiaires des interventions sociales

Ce sera, dans un premier temps tout au moins, sous la forme d'une invitation permanente à siéger au sein de notre Conseil d'Administration, aux représentants de 2 associations représentatives de publics relevant de l'action sociale et médicosociale : protection de l'enfance ; personnes en situation de handicap ; personnes âgées ; personnes vulnérables.

Ultérieurement et en tenant compte de cette expérimentation, il sera temps de choisir entre proposer à ces associations de rejoindre, via une adhésion, le collège des personnes morales ou envisager la création d'un collège distinct et dédié à cette représentation, sans forcément être considérées comme adhérentes.

Quel que soit le statut qui sera retenu, il sera la traduction de notre volonté de considérer ces publics comme des parties prenantes au projet de l'ARIFTS. *« L'ARIFTS est très attachée à la promotion de la solidarité et de l'inclusion sociale des personnes vulnérables pour lesquelles elle forme les professionnels qui les accueillent ou les accompagnent »*, écrivions-nous en préambule des orientations du projet associatif. Cette procédure d'invitation permanente va ainsi constituer la première étape du processus.

La création de nouveaux instituts de formation

Notre projet associatif prévoit de diversifier les formations dispensées par l'association. Ce sera chose faite dès lors que nous pourrons ouvrir une formation relevant du champ sanitaire, celle des auxiliaires de puériculture. La perspective est dorénavant inscrite dans l'objet social de l'association et un dossier de demande d'agrément a été élaboré et déposé. Il nous reste à attendre la réponse à cette demande et à trouver, au vu des importantes charges de travail qui sont celles de l'ensemble des équipes, les bonnes conditions pour ouvrir concrètement cette formation.

Par ailleurs, notre projet préconise également de diversifier les voies d'accès aux formations qualifiantes. C'est le sens de l'ouverture à la rentrée de septembre, d'un Centre de Formations par l'Apprentissage. Les professionnels chargés de son encadrement sont en cours de recrutement.

Les inscriptions vont pouvoir commencer ce printemps. Reste quand même à négocier avec la région la question de la gestion des places en vue du financement de ces formations. Par redéploiement partiel d'effectifs des filières de formations initiales ? Sans doute, mais jusqu'à quel niveau ?

La recherche d'un équilibre budgétaire et financier

En décembre 2021, en application de l'orientation n°7 de notre projet associatif et face à une aggravation très importante de notre déficit budgétaire, nous avons adopté une stratégie de redressement budgétaire et financière.

Aidée par de meilleures relations avec la Région, ayant abouti à la prise en compte d'une partie de nos demandes d'augmentation de la subvention régionale, portées depuis de nombreuses années par notre association, cette stratégie commence à porter ses fruits avec un exercice 2022 à l'équilibre.

Pour autant, tout n'est pas réglé. Nous sommes toujours très préoccupés par les difficultés rencontrées pour aboutir à valoriser les activités du pôle de Formations Tout au Long de la Vie. La concurrence est rude. La majorité des clients, probablement également confrontés comme nous, aux difficultés de trouver leur propre équilibre budgétaire, sont exigeants face à nos propositions tarifaires. Ils sont souvent demandeurs de propositions « sur-mesure », quand de notre côté nous tentons de rationaliser et d'optimiser nos coûts en élaborant du « prêt à porter ». Les appels à projet, pour leur part, sont bâtis de plus en plus sur la base du moins-disant tarifaire.

Ces difficultés proprement financières sont encore accentuées par celles des ressources humaines au sein de plusieurs services de ce pôle. Plusieurs postes sont actuellement vacants, accentuant ainsi les tensions que vit cet écosystème complètement ouvert aux vents du marché de la formation.

Pour autant, nous continuons à penser que les investissements, que nous avons faits dans ce domaine, produiront progressivement leurs effets, parce que la formation tout au long de la vie est une perspective qui doit être soutenue tant les besoins d'acquérir de nouvelles compétences tout au long de la vie professionnelle sont importants. Que ce soit face aux demandes d'adaptations permanentes des emplois, ou encore face aux complexités grandissantes dans l'exercice des métiers. Si ceci est valable pour tous les secteurs d'activité des sociétés qui vivent de profondes mutations, ça l'est tout autant, sinon davantage encore, pour les métiers du « prendre soin » dont nous assurons les formations. En effet, ces mutations, à caractère sociétal, socio-économique... renforcent les fragilités des personnes les plus vulnérables, de même qu'elles atteignent de nouvelles couches de la société.

Ce n'est donc pas le moment de baisser la garde, mais, au contraire, d'innover, de créer, de développer... tout ce qui pourra permettre aux professionnels de notre secteur d'activité, ainsi qu'à ceux qui veulent le rejoindre, de monter en compétences pour mieux agir avec les personnes qu'ils accompagnent.

Rapport d'orientation du Président

La définition d'une stratégie partenariale et de coopération

La période que nous venons de vivre a vu se traduire concrètement cet axe du projet associatif, au travers de la participation de l'ARIFTS au sein de plusieurs partenariats et coopérations. Tant avec d'autres établissements de formation identiques aux nôtres qu'avec des structures différentes.

Ces partenariats sont pour la plupart informels, le plus souvent relèvent d'une simple convention. L'énumération de la nombreuse liste de nos partenaires est présente dans nos rapports annuels.

Je souhaite brièvement évoquer dans ce présent rapport, la coopération qui est la nôtre au sein du CerSo, groupement de certifications sociales. Sa création a été impulsée en 2019 par les directions de 5 EFTS, dont celle de l'ARIFTS, afin de mutualiser des compétences et des moyens. Au départ, dans le domaine des seules certifications en écho aux besoins du secteur social et médicosocial, cette mutualisation a concerné progressivement plusieurs personnels des institutions partenaires, parmi les postes plus isolés comme ceux des ressources humaines, des affaires financières, de la communication ou encore des services numériques.

D'autre part, ce partenariat s'est élargi à une douzaine d'autres EFTS en juillet 2021 afin de répondre à un appel à projet dénommé DEFFINUM, visant notamment le développement des outils de formation à distance et d'utilisation de réalités virtuelles dans le domaine de la formation et dont le CerSo a été lauréat en mai 2022.

Vu l'ampleur prise par ce projet, celle des besoins d'outils de plus en plus sophistiqués et coûteux, celle de la nécessité de disposer de plus en plus de compétences expertes et diverses au sein des EFTS, les 4 associations qui portent actuellement ce dispositif (EFTS de la Réunion ; des Hauts de France ; PACA et Pays de la Loire) envisagent maintenant la création d'une association (la position de l'ARIFTS a été prise par le Conseil d'Administration le 29 mars, après l'écriture de ce rapport) afin d'être en mesure de sélectionner les futurs « entrants » sur des bases stratégiques liées aux attendus des mutualisations à organiser.

J'évoque ici cette expérience partenariale et de coopération car je suis convaincu que l'ARIFTS ne pourra faire face, seule, aux enjeux de la complexité croissante de l'animation et de la gestion des activités et des outils de formation. Nous avons des compétences en interne dont d'autres EFTS ont besoin. Et nous avons besoin de compétences dont d'autres EFTS disposent et que nous n'avons pas. Les évolutions techniques et technologiques permettent d'envisager favorablement cette mutualisation, malgré les distances géographiques séparant les établissements impliqués.

Investissons dans le partenariat et la coopération pour additionner nos compétences, nos moyens, afin de consolider notre propre projet et celui de nos partenaires. Ce partenariat ne peut en effet, que contribuer à améliorer la qualité du service aux usagers et aux clients du collectif d'EFTS y participant. Or c'est l'objectif qui, à mon sens, doit transcender tous les autres.

Voilà pour les principales orientations que la période, depuis notre précédente assemblée générale, nous a permis d'entreprendre, ainsi que les préoccupations récurrentes qui sont les nôtres.

Il m'a semblé utile et intéressant de les évoquer car elles vont se prolonger au cours de la période qui vient et donc constituer nos orientations 2023. En effet, nous allons devoir réécrire notre règlement associatif pour compléter les modifications statutaires que nous venons d'adopter. Nous devons également recomposer le comité éthique et constituer le nouveau comité de suivi du projet associatif. Ceci pour alimenter et faire vivre la vie associative de l'ARIFTS.

Par ailleurs, plusieurs orientations du projet associatif n'ont pas encore fait l'objet de concrétisation. On devra rapidement vérifier si elles sont encore pertinentes à mettre en œuvre dans les 2 ans qui viennent.

Avant de conclure, je voudrais évoquer le besoin de reconnaissance exprimé par les salariés réunis lors de la journée associative du 17 novembre dernier.

D'abord, pour redire que les administrateurs et administratrices, également présentes ce jour-là, l'ont bien entendu et compris.

L'importance des charges de travail, la vitesse avec laquelle elles doivent être exécutées, les modifications permanentes avec lesquelles elles doivent être exercées, du fait d'un contexte socioprofessionnel et des politiques publiques dans le domaine de la formation, toujours en mouvement, tout cela inquiète et interroge sur le sens même du travail effectué et sur la stratégie poursuivie par l'association et la direction.

Ensuite, pour indiquer qu'après en avoir échangé lors d'une réunion du bureau et du conseil de direction, ainsi que lors du Conseil d'Administration de janvier, nous retenons de cette expression des salariés, le besoin de davantage d'écoute, de temps nécessaire à la compréhension, par chacune et chacun des salarié.es, des nombreuses informations qui leur sont adressées. Ainsi qu'une revendication du pouvoir agir impliquant de l'autonomie, favorisant l'initiative et la créativité, en même temps qu'un besoin d'être sécurisé par l'employeur.

Pour inviter les salariés à comprendre que le renforcement du statut de leurs représentants au sein des instances associatives –AG et CA– vise justement à faire en sorte que la reconnaissance du travail qu'ils accomplissent au quotidien soit une donnée permanente du projet de l'ARIFTS.

Encore une fois, l'association est tout à fait consciente que sans les salariés, sans leur engagement, individuel et collectif, dans la réalisation des missions qui leur sont confiées, sans la qualité du management exercé par l'ensemble des cadres de direction, sous l'impulsion du directeur général, aucune des orientations du projet associatif n'aurait la moindre chance de se concrétiser.

Enfin, et pour conclure cette fois, j'aimerais rappeler à toutes et à tous, qu'au moment où notre société est de plus en plus « archipélisée », atomisée comme une véritable « collection de communautés » où règnent l'entre-soi, avec le moins possible d'interactions et de liens sociaux, où s'exacerbent les identités et les intérêts personnels, nous faisons, quant à nous, **le choix de faire association** en valorisant la complémentarité, issue de la diversité de nos places et rôles, en choisissant d'additionner nos différences d'approches et de fonctions, dans une gouvernance réformée, tout cela **au service d'un même et unique projet : l'accessibilité et la qualité des formations dispensées par l'ARIFTS.**

Jean-Yves ESLAN
Président

Rapport d'activité de l'Association

Composition du Conseil d'Administration au 31 décembre 2022

Bureau

Président	M. ESLAN Jean-Yves , Directeur général retraité – <i>Personne Physique</i>
Vice-président	M. LE CAPITAINE Jean-Yves , Chef de service retraité – <i>Personne Physique</i>
Trésorière	Mme GUIARD Marie , Directrice générale d'association retraitée – <i>Personne Physique</i>
Secrétaire	Mme. VEILHAN-BADEK Karima , Cadre socio-éducative – <i>Personne Physique</i>
Membre invité	INALTA Action éducative et sociale (72) représentée par M. BOTTON Didier

Administrateurs élus avec voix délibérative

Personnes morales		Personnes physiques
Organisme	Représentant	
ADC – Angers (49)	M. AUDROUING Stéphane	M. GUILHAUDIN Laurent , Directeur d'association
ANAS Nationale	Mme JOUEAU Solène	M. MARTIN-BALNOIS Jean-Yves , Directeur d'établissement retraité
ASEA – Angers (49)	M. BERNARD François	
Association Marie DURAND – Angers (49)	Mme MARIAS Rebecca	Mme. RETAILLEAU Brigitte , Directrice de dispositif IME
Association Les Chesnaies – Angers (49)	M. JAFFRY Denis	
Association MAIS – Lyon (69)	M. DUPÉ Yves-Marie	M. TANGUY Ronan , Éducateur Spécialisé
NEXEM – Délégation Pays de la Loire	Mme TOUZÉ-RATISSEAU Véronique	

Adhérents

Personnes morales		Personnes physiques
Institution	Représentant	
Association St-Benoit Labre (44)	DALIBERT Hervé	BOUTS Jérôme
Association Les Eaux Vives (44)	BLINO Ludivine	CLAVIER Jean-Michel
Comité Alexis Danan (44)	BIERLING Marie-Christine	DEROMMELAERE Christophe
Centre Educatif Anjorant (44)	DA ROCHA Louise-Marie	DUBASQUE Didier
Abri de la Providence (49)	LECLERC Dominique	DUVAL Germain
ADAPEI 49	SELLIER Jean	EMERIAU Maryline
		GAIGNARD Françoise
		MALLARD Hervé

Rapport d'activité de l'Association

Les temps forts de l'année 2022

Les adhérents de l'ARIFTS se sont retrouvés au sein des instances suivantes :

- **Assemblée générale ordinaire :**
 - le 27 avril à Angers
- **Séminaires :**
 - le 10 mai à Rezé
 - le 06 septembre à Angers

Les administrateurs et les membres du Bureau ont participé aux réunions et rencontres suivantes :

Conseil d'administration : 7 réunions

- le 12 janvier 2022 en visio
- le 30 mars 2022 à Angers
- le 27 avril 2022 (suite AGO élection des membres du Bureau) à Angers
- le 15 juin 2022 à Rezé
- le 28 septembre 2022 à Rezé
- le 26 octobre 2022 à Angers
- le 14 décembre 2022 sous format hybride visio/Rezé

Le Conseil d'administration de l'ARIFTS a validé en 2022 les adhésions de Laurent GUILHAUDIN et Brigitte RETAILLEAU, Personnes physiques.

Bureau : 10 réunions (rencontres CD)

- le 03 janvier
- le 1^{er} février
- les 1^{er} et 30 mars
- le 10 mai
- le 07 juin
- le 06 septembre
- le 04 octobre
- les 07 et 29 novembre

Journée de fin d'année 2022

- le 04 juillet

Journée associative

- le 17 novembre

Comité de Veille sur la Sécurisation des Parcours des personnes en formation :

- le 07 février en visio
- le 21 mars à Angers

Chaque Comité comprend 1 ou plusieurs administrateurs. Suite au départ de Didier DUBASQUE, qui siégeait au sein de ce comité rebaptisé « Comité de veille sur la qualité de vie des personnes en formation », Mr Yves-Marie DUPÉ (MAIS), Mme Rebecca MARIAS (Association Marie DURAND) et Mme Solène JOUVEAU (ANAS) se sont inscrits à ce Comité.

Comité de veille sur le développement durable :

- le 11 mars à Rezé
- le 10 juin à Rezé

Mme Marie GUIARD qui siégeait au sein de ce Comité depuis 2019 confirme sa participation. Mme Véronique TOUZÉ-RATISSEAU (NEXEM) s'est inscrite à ce Comité.

Comité de suivi du Projet associatif :

- Pas de réunion programmée sur 2022

MM. ESLAN et VERRON sont membres de droit. Mr Jean-Yves LE CAPITAINE, Mr François BERNARD (ASEA 49) siégeront dans ce Comité.

Communication interne

- Les adhérents et salariés ont été destinataires de 2 Flashs-Infos en 2022.

Rapport d'activité de l'Association

Des administrateurs et/ou des membres du Bureau, ou par délégation le directeur général (DG), ont participé aux réunions et rencontres suivantes en lien avec les partenariats de l'ARIFTS :

RÉGION

- 01 avril, 01 et 15 juin : débats budgétaires (DG)
- 07 juin : groupe de travail sur le schéma régional des formations (DG)
- 17 janvier : rencontre des lauréats IPDE (DG)
- 24 janvier et 02 décembre : rencontres avec la plateforme UNAFORIS (DG)
- 18 au 22 mai : mission au Liban dans le cadre du partenariat avec le centre éducatif de Janah (DG)

UNAFORIS

- **Plateforme régionale :**
 - Rencontres trimestrielles des directeurs (DG)
- **Nationale :**
 - 22 juin : AG UNAFORIS
 - 06 avril et 05 octobre : CA (DG)
 - 29-31 août : Séminaire du CA à Marmande (DG)
 - 26 avril, 27 juin, 18 octobre : réunions de directeurs du groupe Stratégies et développement (DG)
 - 23 mai, 27 juin, 26 août : comités de perfectionnement des certifications (DG)
- **INTERFÉDÉRATION**
 - 09 mars : réunion mouvement interfédéral (DG)

NEXEM

- 16 juin 2022 : AG NEXEM
- 25 mai, 15 septembre, 11 octobre, 16 décembre : réunions de la délégation régionale (DG)
- 22 mars : commission Emploi-Formation (DG)
- 08 juin et 07 septembre : rencontres FAR (DG)

CFA-ADAMSSE

- 25 novembre 2022 : rencontre avec le Directeur et 2 administrateurs

URIOPSS PDL

- 24 juin : AG de l'URIOPSS (DG)

CRESS des Pays de la Loire (DG)

- 29 mars et 17 mai : CA
- 13 janvier, 07 février, 03 mars, 16 mars, 29 avril : groupe de travail projet associatif de la CRESS

CerSo (DG)

- Rencontres mensuelles des directeurs
- 21 mars : séminaire Deffinum à Lille
- 12 et 13 mai : séminaire de Nice
- 2 au 4 novembre : séminaire de la Réunion

ARS (DG)

- 15 mars et 29 septembre : rencontres PLAM

CESER (DG)

- 20 mai : audition sur les métiers de la cohésion sociale
- 06 juillet : matinée délibérative sur les formations sociales
- 08 septembre : intervention au colloque « Les métiers du sanitaire, du social et de la cohésion sociale : une journée pour croiser les regards ! »

Conseil départemental de Loire Atlantique

- 21 janvier : ouverture de la journée Partage d'informations (DG)
- 08 mars, 08 avril, 05 mai, 24 mai, 03 juin, 14 juin, 26 septembre, 14 novembre : COTECH du CLTSDS (DG)
- 10 juin : ouverture de la journée CLTSDS (DG)

DREETS

- 20 septembre : réunion annuelle (DG)
- 29 novembre : conférence régionale Plan Pauvreté (DG)

OPCO Santé

- 11 octobre : réunion annuelle

En 2022-23, nous avons signé des conventions de partenariat avec :

- L'association Le Coup de main numérique
- La Maison des Adolescents 44
- Le CIDFF 49
- L'organisme de formation PEGASE
- Le CNEAP
- MINAHO LA RELATION ACCORDEE
- 2 associations togolaises (JEV Togo, Un sourire, un espoir Togo)
- L'association SIEN (Solidarité Internationale et Education Nouvelle)

Deux rencontres ont eu lieu avec les EFTS de Tours, Caen et Brest pour développer des partenariats.

Karima VEILHAN-BADEK
Secrétaire

Rapport d'activité de l'Institut

Comme de nombreux acteurs de la formation professionnelle, l'ARIFTS est au cœur d'un double mouvement qui l'entraîne dans un tourbillon dont on peine à mesurer les effets à court, moyen et long terme.

Le premier mouvement, c'est celui des sollicitations du secteur professionnel pour répondre aux besoins de qualification et d'évolution des compétences des intervenants sociaux. C'est une bonne nouvelle, car cela signifie que nos partenaires nous font confiance et compte sur nous. En retour, l'ARIFTS se doit d'être réactive, innovante et opérationnelle. C'est le sens des nombreux chantiers que nous avons engagés : nouvelles formations et certifications, nouveaux partenaires, innovations pédagogiques, digitalisation, démarche qualité, entrée dans les blocs de compétences...

Le second mouvement s'inscrit dans un contexte global de modification du rapport au travail qui fait chanceler nos modes d'organisation et le management des équipes. L'ARIFTS est secouée, et vacille parfois, face aux nombreux départs, mouvements, recrutements, absences... 2022 a été une année difficile du point de vue des ressources humaines et cela a eu des répercussions sur l'ensemble des équipes, et par voie de conséquences, sur les personnes en formation.

Comment trouver le point d'équilibre entre ces deux mouvements qui parfois s'opposent ? En s'appuyant sur les compétences et l'engagement des équipes ; en affinant nos orientations stratégiques en cohérence avec le projet associatif ; en renforçant nos procédures d'intégration et de fidélisation des nouveaux salariés ; en accompagnant les formateurs occasionnels dans la démarche qualité ; en poursuivant le travail engagé sur les risques psychosociaux et la reconnaissance au travail...

La période est difficile et le contexte mouvant, mais cela ne doit pas voiler les réussites d'une organisation structurée pour répondre aux défis quotidiens et anticiper ceux de demain.

Ainsi, l'année 2022 aura été marquée par le développement significatif du nombre de personnes en formation par la voie de l'apprentissage. Nous avons pu répondre à la demande conjointe de l'ADAPEI 44 et de l'APEI Ouest 44 de recruter 40 apprentis dans des promotions spécifiques (20 ES et 20 ME). Cette initiative est observée avec attention par d'autres employeurs qui connaissent les mêmes difficultés de recrutement et pourrait se saisir de cette voie de qualification. Pour être au plus près de ce développement et avoir une meilleure maîtrise du processus, le Conseil d'Administration de l'ARIFTS a décidé de l'ouverture de son propre CFA au premier semestre 2023.

Deux ans après l'obtention de la certification Qualiopi, nous avons connu notre premier audit de contrôle. Face à cet exercice, exigeant et mobilisateur en temps et en énergie, nous avons su répondre aux exigences de qualité. Mais nous avons également pu mieux identifier certaines fragilités, notamment dans nos liens avec les formateurs occasionnels, qui nécessitent une mobilisation rapide. La création d'un poste de référente Qualité (validé par le Conseil d'Administration en 2021), en mobilité interne, s'est avéré particulièrement pertinente dans le portage institutionnel de cette dimension aujourd'hui incontournable.

Accélérée avec la réforme de CAFDES et du CAFERUIS en août 2022, l'entrée dans la logique des blocs de compétences est engagée pour tous les diplômes d'État. Si nous avons pu réaffirmer à cette occasion l'importance de la qualification par la formation et le diplôme, nous n'en restons pas moins interrogatifs sur les effets de cette logique de la compétence qui remet assez profondément en cause, nos modèles de formation. Est-ce une évolution qui va permettre un accès plus facile à la formation ou une révolution venant bouleverser la carte des métiers et des qualifications ? Sans certitudes, les équipes sont au travail pour tenter de conserver un ensemble cohérent.

Ensemble qui prend appui sur les activités complémentaires des pôles de l'ARIFTS présentées dans ce rapport. Complémentarité toujours fragile et menacée de cloisonnement, si nous ne veillons pas à renforcer la transversalité, la compréhension et la lisibilité de notre organisation et de notre offre de formation. C'est pourquoi, nous avons refondu en profondeur notre site internet, décidé de l'édition mensuelle d'une lettre d'information accessible à tous, renforcé notre présence sur les réseaux sociaux et développé les ressources accessibles via notre centre de ressources documentaires.

Enfin, je ne pourrais pas conclure ce rapport sans évoquer la dimension financière. Nous terminons l'année 2022 avec un très léger excédent. C'est une très bonne nouvelle due notamment à une prise en compte par la Région, d'une part significative des surcoûts liés aux certifications, des recettes liées à l'apprentissage, de l'augmentation des subventions liées aux appels à projets et à la progression continue du chiffre d'affaires du pôle FTLV.

L'équilibre est bien sûr fragile, mais il confirme certains choix stratégiques et conforte l'engagement de chacun au service d'un projet commun. Ce projet, c'est celui de contribuer à la formation de tous les professionnels de l'intervention sociale dont l'action permet « l'accès des personnes à l'ensemble des droits fondamentaux, à faciliter leur inclusion sociale et à exercer une pleine citoyenneté »¹.

Christophe VERRON
Directeur général

¹ Décret n° 2017-877 du 6 mai 2017 relatif à la définition du travail social

Les engagements de l'ARIFTS

Responsabilité sociale et environnementale :

- Des instances qui associent les différentes parties prenantes (administrateurs, salariés, personnes en formation, partenaires) : comité de veille sur le développement durable, comité de veille pour la qualité de vie des personnes en formation...
- Des actions pour le développement durable : tri des déchets, achats de gobelets réutilisables, récupération et recyclage des mégots, politique de limitation des impressions, achats responsables, produits d'entretien bio...
- Un accord collectif pour soutenir les modes de transport alternatifs à la voiture individuelle, plus respectueux de l'environnement, pour les trajets domicile-travail.
- Un soutien à la vie étudiante : fonds de soutien pour les difficultés financières ou l'aide à la mobilité, lutte contre la précarité menstruelle
- Partenaire actif du Forum Film documentaire d'intervention sociale organisé par l'association Visages
- Organisation du Prix de l'Écrit Social : valorisation des travaux des praticiens et des chercheurs et action pour susciter l'intérêt de la lecture chez les personnes en formation au travail social
- Signataire de la Charte de la diversité
- Accompagnement des professionnels du Centre éducatif de Janah à Beyrouth avec l'IECD et du centre Éducatif La petite Fourmi à Kribi (Cameroun) avec l'association nantaise SIEN
- Service social entreprise pour les salariés
- Partenariat avec l'EFS pour favoriser le don du sang

Démarche participative en économie sociale

L'ARIFTS adhère aux organisations locales suivantes :

- GÉrontopôle des Pays de la Loire
- Inter Réseau de l'Economie Sociale et Solidaire en Anjou (IRESA)
- Union Régionale Interfédérale des Organismes Privés Sanitaires et Sociaux (URIOPSS)
- Centre Régional d'Etudes, d'Actions et d'Informations en faveur des personnes en situation de vulnérabilité (CREAI) - membre du CA
- Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire des Pays de la Loire (CRESS) - membre du CA
- Réseau Régional Multi-Acteurs des Pays de la Loire (RRMA) pour la coopération internationale et la solidarité

Grâce une activité de veille permanente, des rencontres nombreuses avec les responsables des ESMS et des organisations professionnelles locales et nationales (UNAFORIS, NEXEM, FFFOD), l'ARIFTS est un acteur reconnu de l'économie sociale et solidaire.

Égalité homme/femme

La composition des promotions des personnes en formation est le reflet des évolutions socioculturelles qui féminisent les métiers de l'aide et de l'accompagnement, et plus généralement de l'éducation. Nous nous engageons depuis la rentrée 2021 dans la lutte contre la précarité menstruelle en installant des distributeurs de protections périodiques gratuites dans nos locaux.

En 2022, l'ARIFTS a obtenu la note de 98/100 à l'index égalité femmes-hommes.

Partenariats, Réseaux et Coopérations

En opérationnalisation des orientations associatives, l'Institut consolide et diversifie, aux plans régional, interrégional et national, ses relations partenariales, ses coopérations et son implication dans des réseaux professionnels. L'ensemble de ces démarches visent à concevoir et projeter nos formations et nos activités d'accompagnement comme des interfaces entre les réalités et les besoins en compétences des organisations de l'intervention sociale et les aspirations des professionnels.

Organisations & Réseaux

ADICOD

Association pour la diffusion et la connaissance du droit dans le secteur social, médico-social et éducatif

CRA

Centre Ressources Autisme des Pays de la Loire



CerSo

Groupement pour les certifications sociales



CREAI des Pays de la Loire

Centre Régional d'Études, d'Actions et d'Informations en faveur des personnes en situation de vulnérabilité



EURODIR

European transnational network of training organisations for directors of welfare institutions

FRIDA Enfance

Formation Réseau International, Diversité, Action Enfance

GREHSS

Groupe de Recherche sur l'Histoire du Service Social



Institut de l'engagement



JEV TOGO

Jeunes Engagés pour le Volontariat



MAIF

Mutuelle Assurance des Instituteurs de France



AFFUTS

Association française pour le développement de la recherche en travail social



APPAS

Association pour la promotion de l'Accompagnement Sexuel



CIDFF 49

Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles Maine-et-Loire



CRESS des Pays de la Loire

Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire



FAS Pays de la Loire

Fédération des Acteurs de la Solidarité



Gérontopôle des Pays de la Loire

Gérontopôle Autonomie Longévité des Pays de la Loire



IECD

Institut Européen de Coopération et de Développement



IRESA

Inter Réseau de l'Economie Sociale et Solidaire en Anjou



Le coup de main numérique



MDA

Maison des Adolescents de Loire-Atlantique



Partenariats, Réseaux et Coopérations

M.A.I.S.

Mouvement pour
l'accompagnement et
l'insertion sociale



SIEN 44

Solidarité Internationale et
Education Nouvelle



UNAFORIS

Union Nationale des Acteurs de
Formation et de Recherche en
Intervention Sociale

UNAFORIS

Union Nationale des Acteurs de Formation
et de Recherche en Intervention Sociale

URIOPSS des Pays de la Loire

Union Régionale des Œuvres et
Organismes Privés Sanitaires et Sociaux



Un sourire, un espoir TOGO



XELYA Intelligent Cloud



Établissements de formation

ADAMSSE CFA

Association pour le Développement
de l'Apprentissage dans les Métiers
de la Santé, de la Solidarité et de
l'Éducation



CNAM Pays de la Loire

Conservatoire National des Arts
et Métiers

le **cnam**
Pays de la Loire

ASKORIA

Les métiers des solidarités



CEFRAS

Centre de Formation et de
Recherche à la relation d'Aide
et de Soins



CEGEP Les trois rivières



CNEAP

Conseil National de
l'Enseignement Agricole Privé



CPPS

Centre de perfectionnement du
personnel soignant



EHESP

Ecole des Hautes Études
en Santé Publique



ERASME

Institut du travail social



ERTS ARDEQAF OLIVET

Ecole de formation en Région
Centre Val de Loire



HETIS

Haute Ecole du Travail et de
l'Intervention Sociale



IRTS Hauts de France

Institut régional du travail social



IRTS de La réunion

Institut régional du travail social



IRTS Normandie-Caen

Institut régional du travail social



IRTS Nouvelle Aquitaine

Institut régional du travail social



IFSI Croix-Rouge Nantes

Institut de formation en soins
infirmiers



ITES Brest

Institut pour le Travail Éducatif
et Social



PEGASE PROCESSUS 35

Centre de psychothérapie,
de formation et de recherche



MINAHO La relation accordée



Partenariats, Réseaux et Coopérations

Universités

Université d'Angers



Université de Nantes



UNIVERSITÉ DE NANTES

Université Paris Nanterre



INSPE

Institut National Supérieur du
Professorat et de l'Éducation



UCO

Université Catholique de l'Ouest



Université d'Agadir
(Maroc)

Faculté des Lettres et des
Sciences humaines
Département de sociologie

كلية الآداب والعلوم الإنسانية
فakultet el-Adab wal-ulum al-insaniya
FACULTÉ DES LETTRES ET DES SCIENCES HUMAINES



Université Saint Joseph de Beyrouth (Liban)



Collectivités territoriales

Conseil départemental
de Loire Atlantique (44)



Conseil départemental
de Maine et Loire (49)



Conseil départemental de Mayenne (53)



L'ARIFTS copilote le Comité Local du Travail Social et du Développement Social initié par le Conseil départemental de Loire-Atlantique dans le cadre de l'expérimentation du HCTS. Deux formateurs et le chargé de recherche participent aux groupes thématiques.

Centre Hospitalier Universitaire

CHU de Nantes



Ressources « documentaires »

VISAGES

Forum du Film documentaire
d'intervention sociale



CNAHES

Conservatoire national des archives
et de l'histoire de l'éducation
spécialisée et de l'action sociale

cnaahes

conservatoire national
des archives et de l'histoire
de l'éducation spécialisée
et de l'action sociale

PRISME

Promotion et Rationalisation de l'Information Sociale
Médico-Psychologique et Éducative



Pôle Formation Initiale

Le pôle Formation Initiale porte 5 formations différentes qui, pour trois d'entre elles, ont fait l'objet d'une réingénierie en 2018.

Depuis la mise en place de ces réformes, les équipes se sont adaptées et ont adapté les formations aux contextes marqués par la pandémie, pendant plus de deux ans.

Pour ce faire, elles ont su proposer du distanciel tentant de compenser l'éloignement physique des apprenants, adapter les accompagnements individuels pour éviter les ruptures de parcours trop nombreuses.

Cette énergie et créativité déployées n'ont pas pour autant, satisfait les équipes qui voient toute l'importance de la relation directe dans des formations où la relation aux autres est centrale ; au niveau institutionnel, cette question a été investie et des formations à la modularisation et au distanciel ont été mises en place. Tous les formateurs ont pu se positionner, selon leurs acquis antérieurs, dans le contenu de formation adapté et ainsi, découvrir de nouveaux outils pour mieux inter-agir avec les apprenants et sortir d'une pratique contrainte du distanciel, ne permettant pas la diversification des modalités pour développer la pluri-modalité.

Fin de pandémie, avec un passage de diplôme légèrement adapté

Les aménagements des diplômes aux circonstances ont permis aux apprenants de ne pas être pénalisés de la situation en ce qui concerne le passage des diplômes : certains n'avaient pas pu réaliser la totalité de la période de stage, certains n'avaient pas reçu l'évaluation d'un terrain fermé... Tout cela a été admis et compris et a permis, quelles que soient les années, des résultats satisfaisants aux diplômes.

Hormis la tolérance sur les stages, les diplômes se sont passés quasi normalement.

Les résultats aux diplômes des apprenants ARIFTS sont très satisfaisants (entre 78,8% à 100% selon les diplômes et les sites). Le taux de réussite est de 100% pour les moniteurs éducateurs des deux sites ; nous remarquons aussi un taux de réussite en hausse chez les ASS, formation aux résultats traditionnellement plus bas.

Apprentissage en développement dans toutes les formations

Par ailleurs, l'accès à toutes nos formations par la voie de l'apprentissage a nécessité une mobilisation institutionnelle importante et une réflexion partagée avec les employeurs dans les conseils de perfectionnement ou des réunions spécifiques animées par chaque responsable de formation, puis un aménagement des calendriers de formation. L'annonce de l'inscription de deux promotions dédiées à l'apprentissage, suite à la demande d'un employeur, l'une en ME et l'autre en ES, sur le site de Rezé, est venue accélérer ces modifications calendaires pour ces deux formations. Les autres formations ont aussi engagé des changements afin de « casser » les trop longues périodes de regroupement en établissement de formation et ainsi développer l'alternance.

Cependant, ce travail est limité par des contraintes diverses :

- La fermeture de certains établissements pendant les vacances scolaires alors que d'autres, au contraire, attendent une présence plus forte des apprentis sur ces mêmes périodes,
- Un socle commun des formations demandant une présence de toutes les promotions d'une même année de façon simultanée,
- Un volume horaire différent selon les formations,
- Des locaux qui, sur le site de Rezé, en particulier, se révèlent trop étroits pour certains grands groupes venant de façon simultanée.

Les propositions d'accueil d'apprentis se sont encore accrues au cours de l'année 2022, en particulier pour les formations Moniteur Educateur, Educateur Spécialisé et Accompagnant Educatif Petite Enfance. Ces besoins étaient, pour certaines formations, en décalage avec les effectifs prévus dans l'agrément de la région. Une demande d'extension des agréments (pour les formations financées par la région) a été acceptée, pour correspondre au mieux aux besoins et ne pas laisser des candidats admis en formation, ayant un employeur, sans accueil possible en formation. Les effectifs de la formation ES en apprentissage ont évolué sur les deux sites et plus particulièrement sur Rezé de façon spectaculaire (alors que nous avions obtenu une extension de l'agrément à 15 places en 2021, nous avons vu entrer 39 apprentis en première année) ; les apprenants des promotions précédentes voient aussi leur statut évoluer vers l'apprentissage (par exemple : de 15, l'effectif d'apprentis est passé à 27 en deuxième année sur le site de Rezé).

Les autres formations connaissent une évolution du même type, bien que moins spectaculaire : les EJE d'Angers comptent par exemple, 3 apprentis en troisième année, 7 en deuxième année, mais 12 en première année, alors qu'ils ne comptaient pas d'apprentis avant le dernier agrément.

Les moniteurs éducateurs voient leurs effectifs se stabiliser sur Angers et augmenter sur Rezé du fait de l'arrivée d'une promotion réservée à l'apprentissage sur 2022. Cette formation semble manquer de visibilité ou de reconnaissance. Elle est moins demandée. Le nombre de candidats est en diminution sur notre région, comme sur l'ensemble du territoire français.

Pour la première année, la formation ASS accueille plusieurs apprentis. Soulignons que cette formation n'a pas de « tradition » de formation en apprentissage et que l'apprentissage y est une nouveauté. Du fait d'un nombre d'heures dites « théoriques » plus important (1740H), l'attractivité de l'accueil d'un apprenti est moindre pour les employeurs. Les calendriers d'alternance sont aussi, du fait du nombre d'heures, plus compliqués à adapter.

Formation courte dans un secteur en mal de recrutement, la formation AEPE se révèle une porte d'entrée recherchée dans le domaine de la petite enfance.

Elle est très attractive en apprentissage avec 56 apprentis entrés cette année en formation uniquement sur le site de Rezé (l'ARIFTS ayant fait le choix d'arrêter cette formation à Angers, du fait d'une concurrence très importante sur ce secteur).

Pôle Formation Initiale

Le développement du partenariat avec les terrains, vers la co-élaboration.

2022 a été l'année du retour des formateurs de l'établissement de formation sur les terrains, avec la reprise des visites de stage et des réunions avec les référents professionnels, en présentiel. Les travaux pour la mise en place de journées d'étude ont repris et une journée a pu avoir lieu, réunissant étudiants, référents professionnels et formateurs ARIFTS, associés dans une réflexion commune.

De même, certaines animations régionales ont été ouvertes aux intervenants occasionnels et formateurs référents : journée sur l'analyse de pratique, sur l'approche « centrée solution » en ce qui concerne les traumatismes et le deuil...

Les employeurs se manifestent de plus en plus auprès de nous : ils demandent à venir présenter leur institution aux étudiants de troisième année, proposent des job dating, et nous sollicitent pour diffuser des annonces...

Ils sont aussi nombreux à participer à un événement annuel : le forum des terrains professionnels ouvert à tous les étudiants de première année.

Notre site internet s'est adapté pour répondre à cette attente avec une rubrique consacrée à l'emploi dans le secteur. Il recueille de nombreuses annonces, chaque semaine.

Retour aux modalités d'admission habituelles, mais différemment.

Le service admission a pu organiser les épreuves en présentiel avec la mise en place d'entretiens, comme précédemment. En concentrant les admissions sur des samedis, au niveau régional, l'ARIFTS a permis d'ouvrir la possibilité d'être jurys à des personnes dont les institutions ne pouvaient pas les libérer en semaine. Ces journées, organisées sur un site, chaque année, se sont révélées comme des temps forts de rencontre entre des professionnels de la région, autour d'un travail engageant l'avenir de chaque métier.

La tenue des entretiens a permis de mieux appréhender les motivations et l'adaptation des profils des candidats aux formations proposées.

Le nombre de candidats impacte cependant les profils entrants dans la mesure où certaines formations voient les candidats ayant obtenu la note de 10 à l'entretien, entrer en formation alors que sur d'autres, l'entrée n'est possible que pour les candidats ayant obtenu plus de 15. Le nombre de candidats peut donc impacter ensuite, le nombre d'interruptions et d'arrêts de formation (projet de formation moins bien construit avec par exemple, des personnes entrant en formation, avec seulement deux années de financement pour trois ans de parcours).

Des difficultés pour les apprenants mais de belles dynamiques en développement

La pandémie et ce qu'elle a soulevé comme questionnements et difficultés, marque encore les formations : les promotions entrées sans entretien préalable ont connu des arrêts et interruptions plus nombreux. La formation d'ASS est particulièrement concernée (13 arrêts en deuxième année et 8 en première année lors de l'année scolaire 2021/22 sur Rezé).

Les équipes ont été aussi interpellées par des situations difficiles pour les étudiants : précarité, santé psychique ... Dans ce contexte, les conventions avec le SUMPPS des universités d'Angers et de Nantes sont renouvelées, permettant une consultation systématique des nouveaux étudiants et un accès aux consultations pour tous les étudiants, quel que soit leur statut. De même, des échanges plus importants avec le CROUS se mettent en place pour une meilleure information des étudiants, en ce qui concerne leurs droits et aides.

Les dynamiques de promotion ont parfois eu du mal à se mettre en place. Mais, par ailleurs, on remarque un regain de participation dans les organisations associatives étudiantes, l'apparition de syndicats étudiants et des projets menés à leurs termes et portés par une plus grande diversité d'apprenants ; un groupe se mobilisant autour des violences faites aux femmes, puis sur la question du genre et faisant venir une exposition et l'animant, un groupe se mobilisant sur l'accès aux vêtements pas chers et des initiatives du type « cours de langage des signes » ...

Les projets financés par la CVEC et lancés avant la pandémie se sont mis en place en 2021/2022 comme des cours de sophrologie, des ateliers de réparation de vélos, toutes initiatives venant améliorer les conditions de vie en formation.

Pôle Formation Initiale

Mais des équipes au travail pour évoluer et innover

Le travail sur les blocs de compétences a été engagé, sous le pilotage d'un coordinateur pédagogique régional (nouveau poste créé cette année pour développer l'harmonisation des pratiques pédagogiques pour les formations de niveau 6, sur les deux sites). S'appuyant sur des échanges et des connaissances acquises auprès d'autres organismes de formations, d'autres types, mais aussi au sein des réseaux spécifiques aux formations du social, ce groupe, composé dans un premier temps de responsables de formation, a pu se fixer des modalités de travail, faire le point sur les contraintes et règles à prendre en compte, mais aussi formaliser ses orientations. Il poursuivra son travail en 2023.

La réforme de la formation ME, annoncée en 2023 est désormais annoncée en 2024, au mieux. Les formateurs et responsables de formation doivent donc appliquer des textes de référence anciens, pour former à un métier en pleine mutation. Un travail de réflexion commun aux deux sites est engagé pour mutualiser les regards sur l'évolution du métier et les contenus.

Les réformes des niveaux 6 sont aussi questionnées du travail social en cette période de crises répétées où de nouvelles approches, nouveaux concepts, nouvelles structures et nouveaux dispositifs apparaissent.

Les référentiels ne les intègrent pas et les sessions d'approfondissement mises en place depuis deux ans arrivent donc à point, pour compenser les manques éventuels de nos maquettes de formation, en fin de parcours.

L'ARIFTS est désormais certifiée Qualiopi. La démarche de certification impose la formalisation des contenus, outils et supports de formation et d'accompagnement, d'une façon commune. Elle représente un plus, pour une organisation qui se veut rigoureuse, capable de montrer et expliciter ce qu'elle propose et met en œuvre, aux apprenants et partenaires. Les équipes du pôle sont là aussi mobilisées et voient leur métier évoluer en conséquence. Le suivi de la qualité est désormais considéré par l'institution comme venant « fiabiliser » notre offre de formation et le rendre plus lisible et évolutive.

Cependant, ces dernières années, les changements répétés et nombreux dans le domaine de la formation ne sont pas sans inquiéter, voire déstabiliser des équipes.

Le sens du travail de chacun est préservé par la conscience que les équipes et l'ARIFTS dans son ensemble, ont de l'importance du travail social et donc des formations de futurs travailleurs sociaux, au sein d'une société en crise.

Marylène CAR

Directrice Pôle des Formations Initiales site nantais



Pôle Formation Initiale

Les résultats aux certifications et aux diplômes d'État

Certification / Diplôme	Nombre de candidats présentés	Nombre de candidats admis	En %
CAP AEPE	70	67	96%
Mandataire judiciaire à la protection des majeurs	20	20	100%
Moniteur-éducateur	53	53	100%
Educateur spécialisé	116	108	93%
Educateur de jeunes enfants	108	94	87%
Assistant de service social	92	83	90%
Référent de parcours	11	10	91%
Intervenant ADP	20	20	100%
CAFERUIS	19	16	84%
CAFDES	18	14	78%
TOTAL	527	485	92%

Pôle Formation Initiale

La mobilité internationale

Les projets de mobilité se sont à nouveau déployés en 2022, à la faveur du recul de la pandémie.

La campagne de stages du 1er trimestre 2022 a encore accusé les effets de la crise sanitaire (seulement 2 étudiantes EJE nantaises sont parties en Belgique entre février et avril), mais celle du dernier trimestre a permis, notamment pour la formation ES, de signer plusieurs conventions. A noter que les apprentis sont plus nombreux à souhaiter expérimenter le travail social hors de nos frontières, dans le cadre de leur stage de 2ème année "hors employeur".

Nous avons par ailleurs ouvert, grâce à un double partenariat (structure de stage et université), un stage de longue durée (6 mois) au Liban pour une stagiaire Assistante de service social angevine (départ en septembre 2022).

Partenariats

TOGO :

Les destinations des personnes en formation se sont, pour une grande part, orientées vers les pays d'Afrique subsaharienne, ce qui nous a conduit à signer des partenariats avec deux associations implantées au Togo, chacune ayant une antenne française dans nos régions.

CAMEROUN :

Dans la continuité de nos coopérations africaines, au cours du premier trimestre 2022, l'accueil d'un groupe de professionnels camerounais a pu se réaliser. En lien avec l'association française, relais de cette association de Kribi, 3 professionnels ont séjourné durant 3 mois dans la région nantaise, en alternant les visites et les périodes d'insertion dans des structures du secteur afin de découvrir et de s'initier aux pratiques d'accueil d'enfants et jeunes en situation de handicap. Deux d'entre eux ont également été accueillis dans des cours dispensés sur le site de Rezé. Le partenariat signé avec cette association intègre plusieurs volets, notamment l'accueil de stagiaires de l'ARIFTS et la possibilité de reconduire l'expérience d'accueil sur nos sites. Également, est envisagé le montage de formations qui pourraient être délivrées au Cameroun. Un groupe de travail composé de salariés s'est initié sous la conduite de la responsable de mission afin d'envisager l'élaboration d'une ingénierie en réponse aux besoins qui seront exprimés.

BELGIQUE :

Un projet de mobilité "enseignement" pour un formateur du site angevin à destination de la Haute Ecole Robert Schuman.

LIBAN :

Deux délégations de la Région des Pays de la Loire ont permis à chaque fois (en mars et en juillet) à un représentant de l'ARIFTS de participer au déplacement. C'est dans le cadre du partenariat qui lie l'ARIFTS à l'IECD, que ces actions ont pu se mener, de même que la formation qui a été délivrée en octobre auprès de l'équipe du centre de Janah par deux salariés.

En novembre 2022, à l'invitation de la Région, l'ensemble des partenaires intervenant au Liban a été convié pour un bilan des actions menées. Cette rencontre a été l'occasion d'un retour d'expériences de l'ARIFTS auprès de l'IECD.

MAROC :

Les coopérations entre le CD44, le Conseil Préfectoral d'Agadir sont toujours actives et permettent des accueils réguliers de stagiaires au Maroc. A l'occasion de l'organisation d'une Université internationale de l'enfant, à l'initiative d'une des associations partenaires, l'ARIFTS a pu y être représentée.

QUÉBEC :

L'année 2022 a été particulièrement riche en contacts avec nos partenaires du Cégep de Trois Rivières, via la multiplication d'échanges virtuels. En effet, deux projets se sont menés simultanément :

- Un accueil sur nos sites d'un groupe du Cégep en mars 2023
- Un déplacement au Québec pour un groupe de 15 étudiantes des deux sites de l'ARIFTS en avril 2023.

Ces projets nécessitent une orchestration et une anticipation importantes, l'objectif étant à la fois de préparer les visites à réaliser dans le cadre de ce séjour d'étude, et de récolter des fonds visant la réduction des coûts. Le groupe est à l'œuvre depuis janvier 2022 à ces fins et poursuit encore ses actions.

Charte Erasmus

Les effets de la crise sanitaire qui ont bloqué jusque très récemment les mobilités, ont eu pour conséquence de ne pas dépenser l'enveloppe financière obtenue lors de l'octroi de la Charte (2019-2022) et donc de rendre le trop-perçu à l'agence européenne.

Le renouvellement des plateformes résultant d'une refonte des serveurs à l'échelle européenne a été un véritable frein à l'enregistrement des mobilités en cours (leur ouverture n'est effective que depuis début 2023 et encore soumise à des dysfonctionnements majeurs).

Pôle Formation Initiale

Temps forts organisés à l'ARIFTS pour la mission Mobilité Internationale

Janvier 2022 :

Présence de la mission lors des Journées Portes Ouvertes afin de renforcer l'attractivité de l'Institut par la possibilité d'effectuer des mobilités de stage.

Mars 2022 :

Organisation de la "semaine de l'international" sur chaque site, en coopération avec le CRD. Les séquences de "permanences des référents de territoire" et la conférence partagée entre les deux amphithéâtres ont permis aux apprenants sensibilisés de confirmer et concrétiser leurs projets de mobilité pour la deuxième année de leur formation.

Décembre 2022 :

Retours d'expériences, sur chaque site, des étudiants "voyageurs" à leurs pairs de 1ère année. Deux étudiantes sur chaque site ont pu présenter ces parcours de stage (2 en Belgique, 2 au Maroc) pour le plus grand intérêt des auditeurs.

Les projets se construisant dans le cours de la première année de formation, pour un départ en 2ème année, l'activité a été plutôt dense dans le cours du premier semestre 2022. 25 projets se sont initiés pour 19 départs fin septembre 2022. Pour rappel, la première campagne de stage concerne les ES et ASS de chaque site. Un stagiaire Moniteur Educateur a également mené un projet à terme.

Mobilités étudiantes

- 2 ES apprenties au Québec
- 6 ES et 1 ME au Maroc
- 8 ES au Togo
- 2 ES au Sénégal
- 1 ASS au Liban

La deuxième campagne de stage qui concernera les EJE débute en janvier de la 2ème année. Tous les projets sont en cours de construction. A ce jour, 8 étudiantes sont en finalisation de projets pour l'Europe (sud et nord).



Pôle Formation à l'Encadrement et au Management

Le pôle Formation Encadrement et Management porte les formations CAFDES et CAFERUIS et organise en partenariat avec le département de sociologie de l'Université de Nantes, les maquettes du dispositif de bi-diplomation avec le DEIS et le Master Intervention et Développement Social (IDS).

Les couplages CAFDES/master IDS et CAFERUIS/master 1 IDS (et DEIS porté par l'université) sont particulièrement riches et pertinents en termes de professionnalisation et de transversalité des métiers de l'encadrement, dans la logique de montée en compétences des équipes de direction.

Les formations CAFDES et CAFERUIS ont été réformées (arrêtés du 27 août 2022). Ces textes modifient le contenu de la formation préparant au diplôme, ainsi que ses modalités d'organisation et de délivrance, avec notamment l'entrée dans la logique des blocs de compétences.

La baisse des effectifs en CAFDES se poursuit et s'explique notamment par des problématiques d'accès aux financements pour des formations longues et ouvertes à des professionnels déjà diplômés. La formation CAFDES reste un réel label, avec l'image d'une formation professionnelle solide, et le diplôme est toujours attendu dans les offres d'emploi de directeur, une qualité de pragmatisme et d'adaptation aux attendus du terrain. Les taux d'insertion attestent de cette reconnaissance du secteur professionnel (près de 80 % en poste de direction à 1 an, 88,3 % occupent des fonctions d'encadrement). Toutefois, l'insertion des personnes en reconversion professionnelle nécessite un soutien, car les possibilités de mobilité professionnelle et d'insertion pour ces candidats hors secteur, de plus en plus nombreux, sont plus difficiles.

Les effectifs en CAFERUIS ont fluctué depuis 2019 d'une année à l'autre, il est donc difficile de repérer une tendance sur ce diplôme. Toutefois, comme pour le CAFDES, les difficultés pour accéder aux financements par les OPCO limitent le nombre de candidats et nécessitent la mise en place de financement hybride. On observe une diversification des publics à l'entrée en formation, avec un renforcement des déplacements du secteur sanitaire vers le secteur social et médico-social, et des fonctions de coordinateur vers celles de chefs de service. L'obtention du CAFERUIS favorise la mobilité professionnelle ascendante : 3 mois après l'obtention du diplôme, les ¾ de la promotion sont en mobilité vers des postes d'encadrement avec des fonctions relevant de Responsable d'Unité d'Intervention sociale.

La responsable du pôle a contribué aux travaux de la commission UNAFORIS sur la réforme du CAFDES et du CAFERUIS et participé aux groupes de travail avec la DGCS. Son implication se poursuit dans ce même cadre pour la réforme en cours du DEIS.

A lire, témoignages d'Emmanuelle ROBERT dans :

- Le Média Social du 2 septembre 2022

https://www.lemediasocial.fr/encadrement-intermediaire-place-au-caferuis-nouvelle-version_xZUxvf

- Direction[s] du 14 septembre 2022

<https://www.directions.fr/Gerer/carriere/2022/9/Quelles-evolutions-du-Cafdes-et-du-Caferuis--2057753W/>

Pôle Formation à l'Encadrement et au Management

CAFERUIS 2022

Les résultats de la sélection CAFERUIS 2022 sont les suivants :

- 36 candidats inscrits via l'ARIFTS,
- 3 candidats titulaires d'un niveau 7,
10 candidats titulaires d'un niveau 6,
20 candidats titulaires d'un niveau 5
et 3 candidats titulaires d'un niveau 4.

32/36 reçus, soit un taux de réussite de 88 % à l'ARIFTS.

Nombre de stagiaires CAFERUIS en 2022

	CAFERUIS 2022	CAFERUIS 2023	TOTAL	%
Parcours complet	1	12	13	23,7
Dispensés	0	0	0	0
Post-jury	3	4	7	12,7
Aménagements de parcours	0	0	0	0
Suspensions	0	1	1	1,8
Retours après suspension	0	0	0	0
Allègements	15	18	33	60
Arrêts	1	0	1	1,8
TOTAUX	20	35	55	100

CAFDES 2022

Les résultats de la sélection CAFDES 2022 sont les suivants :

- 14 candidats inscrits via l'ARIFTS,
- 4 candidats titulaires d'un niveau 7,
8 candidats titulaires d'un niveau 6
et 2 candidats titulaires d'un niveau 5

14/14 reçus, soit un taux de réussite de 100 % à l'ARIFTS.

Nombre de stagiaires CAFDES en 2022

	Promotio 2020-2022	Promotion 2021-2023	Promotion 2022-2024	TOTAL
Parcours complet	10	8	5	23 (50%)
Dispensés	3	2	4	9 (19.6%)
Post-jury	5	0	0	5 (10.9%)
Suspensions	2	0	0	2 (4.3%)
Retours après suspension	0	1	0	1 (2.2%)
Allègements	2	1	3	6 (13%)
TOTAUX	22	12	12	(46) 100%

Pôle Formation Tout au Long de la Vie

L'année 2022 enregistre de nouveau une augmentation du nombre de personnes formées par le pôle Formation Tout au Long de la Vie, à l'exception du service de Formations Qualifiantes certifiantes qui s'est pour ainsi dire totalement renouvelé lors des 2 années précédentes et pour lequel, nous cherchons encore à stabiliser les certifications qui le composent.

Organisation du Pôle :

Les 6 services qui le constituent, proposent une offre de formation et d'accompagnement régionale complémentaire aux offres de formation initiale et supérieure, à destination des professionnels du secteur social et médicosocial. Son activité peut également aller au-delà du territoire ligérien, lors de l'obtention de marchés ou de développement de partenariats.

Composition :

- Service formation initiale des Assistants maternels
- Services formation continue des Assistants maternels (en partenariat avec IPERIA l'Institut et l'université du Domicile)
- Service formation continue Petite Enfance, Travail Social et Personnes âgées
- Service Accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- Service Formations Qualifiantes et Certifiantes
- Service Formations Préparatoires

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Petite enfance	3 086	3 580	4 186	3 388	4 207	4 368
Travail social	1 100	1 738	2 236	2 120	3 185	3 238
VAE	103	120	128	79	182	149
Formations préparatoires	données non disponibles	données non disponibles	68	56	113	138
Formations qualifiantes	données non disponibles	données non disponibles	122	135	124	79
TOTAL	4 186	5 318	6 612	5 699	7 811	7 972

L'activité se stabilise globalement pour rester néanmoins à un niveau très élevé.

L'an passé ayant été une année de reports de crédits non mobilisés (sortie de crise sanitaire), ce sont presque 8 000 personnes qui auront été formées et accompagnées sur la période.

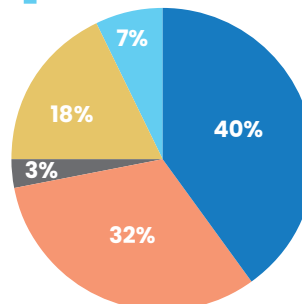
En 5 ans, le nombre de personnes formées et accompagnées par les services du pôle aura quasiment doublé.

Pôle Formation Tout au Long de la Vie

Formations ou interventions dans le secteur de la petite enfance

Nombre de personnes formées secteur petite enfance 2022

- Formation obligatoire ASSMAT
- Formation continue ASSMAT (IPERIA)
- Formation dites INTER
- Formation dites INTRA
- Analyse Des Pratiques



Service Assistants maternels

Il est piloté par une responsable, animé par 3 formatrices coordinatrices pédagogiques, 3 assistantes de formation ainsi qu'1 formatrice permanente à temps partiel. Le tout, en appui sur un réseau des formateurs extérieurs intervenant régulièrement pour mettre en œuvre le parcours de formation obligatoire de l'assistant maternel (FPA 80 + FCE 40 heures) pour les 7 marchés publics départementaux dont l'ARIFTS est attributaire.

La part des personnes formées dans le secteur de la petite enfance continue d'évoluer, **de la formation initiale vers la formation complémentaire des assistants maternels**. Ceci, en lien avec d'un côté, la baisse d'attractivité du métier et de l'autre, une meilleure connaissance du droit à la formation tout au long de la vie et une meilleure diffusion de l'offre.

Le nombre de groupes en formation reste cependant globalement stable.

L'augmentation est due à une nouvelle formation pour le Département d'Ille et Vilaine. Elle est destinée aux assistants maternels en cours d'emploi pour préparer le CAP AEPE (7h en dispositif FOAD). En 2022, 17 groupes ont été mis en œuvre.

Pour l'ensemble des départements, ce sont 155 groupes qui auront été déployés.

Le nombre de personnes formées sur le dispositif de formation obligatoire (1ère partie 80h FPA et 2ème partie 40h FCE) augmente légèrement par rapport à 2021, notamment en raison de la formation FOAD.

A noter que le nombre de FCE progresse sur presque tous les départements alors que les FPA (formation d'entrée dans la profession) diminuent. Cela confirme la baisse structurelle engagée quant à l'attrait du métier d'assistant maternel.

Départements	Activités	Nombre de Groupes			
		2019	2020	2021	2022
CD 44	FPA ¹	10	7	9	8
	FCE ²	10	4	7	7
CD 49	FPA	16	9	16	14
	FCE	26	21	13	12
CD 85	FPA	8	7	10	8
	FCE	4	5	5	7
CD 79	FPA	4	4	4	4
	FCE	3	2	3	3
CD 35	FPA	13	15	16	25
	FCE	25	20	13	18
	FOAD				17
CD 53	FPA		4	6	7
	FCE		5	4	4
CD 56	FPA	8	9	11	13
	FCE	8	17	12	8
	30h	2	1	2	
TOTAL		137	130	134	155

Départements	Activités	Personnes formées			
		2019	2020	2021	2022
CD 44	FPA	259	83	112	100
	FCE		39	52	89
	Lot 4	52	27		
CD 49	FPA	489	106	185	174
	FCE		170	127	192
CD 85	FPA	248	211	144	118
	FCE			52	87
CD 79	FPA	98	53	52	49
	FCE		25	24	17
CD 35	FPA	572	168	219	275
	FCE		240	170	174
	FOAD				124
CD 53	FPA		33	56	57
	FCE		39	29	35
CD 56	FPA	57	107	138	106
	FCE	96	192	106	155
	30h	18	5	21	
TOTAL		1889	1498	1487	1752

Pôle Formation Tout au Long de la Vie

Service Formation continue des Assistants maternels (IPERIA l'institut UDD)

En 2022, le service intègre de nouvelles collaboratrices. Il est actuellement composé d'1 responsable, de 2 assistantes permanentes et d'1 conseillère formation continue afin d'assurer la coordination pédagogique et la commercialisation. Une assistante renforce l'activité administrative en raison d'une activité dense.

L'ARIFTS met en œuvre l'offre prioritaire de certification et de formation de la branche des métiers du secteur des Particuliers Employeurs et de l'Emploi à Domicile. Ces salariés bénéficient d'un plan de développement de compétences de 58 heures annuelles sur cette offre dédiée, en sus du droit commun.

Le service connaît une forte croissance des demandes sur les territoires par des sollicitations entrantes des Relais Petite Enfance et des assistants maternels eux-mêmes pour se former en semaine (sur temps de travail) ou le samedi (hors temps de travail), sans pouvoir satisfaire toutes les demandes. Ainsi, on enregistre une diminution du nombre de groupes et de personnes formées. Des raisons conjoncturelles internes expliquent cette baisse : départs de salariés du services et arrêts avec temps de latence impactant la mise en œuvre des sessions de formation sur la fin de l'année 2022.

IPÉRIA	Nombre de STAGES ouverts			
Départements	2019	2020	2021	2022
44	57	76	88	75
49	66	67	85	84
85	3		1	1
72/56			1	3
79			2	
35	1	3	8	
TOTAL	127	146	185	163

	Personnes formées			
Départements	2019	2020	2021	2022
44			746	658
49			725	724
85			8	7
72/56			10	23
79			15	
35			78	
TOTAL	1 048	1 257	1 582	1 412

Pôle Formation Tout au Long de la Vie

Service Formation continue Petite Enfance et Travail social

Organisé autour d'un responsable (0,5 ETP responsable et 0,5 ETP ingénieur), il compte 3 ingénieur(e)s et 3 assistantes de formation qui élaborent et accompagnent l'offre de formation en appui sur une équipe d'environ 160 intervenants occasionnels. L'année 2022 aura été marquée par des mouvements de personnel puisque le service perd 2.3 ETP Ingénieur, 0.5 responsable et 0.8 assistante. Le service se retrouve donc très affaibli sur le dernier trimestre et est actuellement en réorganisation. Le nombre de personnes formées sur l'année reste néanmoins stable, voire en très légère augmentation ainsi que le nombre de stages.

Formations continues "inter", "intra", "Analyse de pratiques" petite enfance

Années	Stages						Personnes formées					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Intra PE	43	46	52	31	54	50	593	700	749	333	749	778
ADP³ PE	19	22	38	32	33	32	157	169	333	236	286	308
Inter PE	21	21	21	7	13	16	137	164	167	64	103	118
TOTAL	83	89	111	70	100	98	887	1 033	1 249	633	1 138	1 204

Stages Intra et ADP :

L'offre de formation intra, à destination des professionnels du champ de la petite enfance se décline en stages d'une durée de 1 à 5 jours et de cycles d'analyse des pratiques (3 à 10 séances) d'une durée comprise entre 1h30 et 3h00 en moyenne.

L'Intra petite enfance, le nombre de groupes et de personnes formées restent quasi stables par rapport à 2021.

Le nombre de groupes d'ADP également. Néanmoins, la publication de l'Arrêté du 29 juillet 2022, qui instaure l'obligation de mise en œuvre de 4 séances d'ADP annuelles pour les professionnels de la petite enfance impacte les sollicitations que reçoit le service en fin d'année.

Au regard de la taille et du budget moyen de formation des structures du champ de la petite enfance, les stages de courte ou moyenne durée sont les plus demandés. Concernant l'analyse des pratiques, les formats sont aussi plus courts, que ceux demandés par les établissements en travail social, ce qui rend plus difficile leur mise en œuvre (difficulté à trouver des intervenants qui acceptent de se déplacer pour 1h30).

Stages Inter :

La baisse très sensible de l'an passé marque un temps d'arrêt (16 groupes et 118 personnes formées). L'ARIFTS met en œuvre pour la deuxième année, les actions du Plan Pauvreté Petite Enfance pour lequel nous bénéficions d'une subvention octroyée par l'Etat.

6 thématiques de formation à destination des professionnels de la petite enfance y sont déclinées. Ceci, au travers de modules de deux jours, avec un socle commun d'apports relatifs à la connaissance de la pauvreté en France et à ses effets sur le développement et le devenir des enfants. Grâce à cette action, ce sont 165 professionnels qui se seront formés en 2022 sur une des 6 thématiques.

³ ADP : Analyse des pratiques

Pôle Formation Tout au Long de la Vie

Formations continues "inter", "intra", "Analyse de pratiques" secteur du Travail Social

Stages Intra et ADP :

La demande constatée l'an passé et liée principalement au report d'enveloppes 2020, se tasse en 2022 pour rester néanmoins à un très haut niveau.

L'ADP reste la prestation la plus demandée avec une réelle tension pour trouver des intervenants qualifiés.

Le nombre de groupes en intra baisse légèrement. On peut y voir un lien avec une difficulté pour les professionnels à venir en formation, du fait des questions de sous-effectifs dans les équipes.

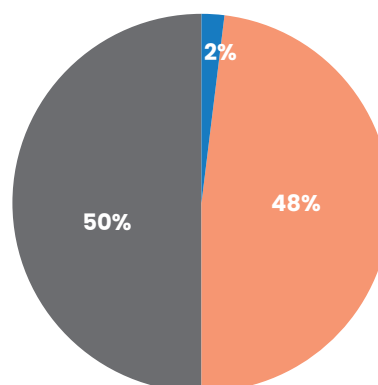
Stages Inter :

Les stages inter restent à un niveau très faible avec un réel problème de financement pour les inscriptions en individuel. Cette baisse semble étroitement corrélée avec la suppression du DIF et l'arrivée du CPF qui ne permet que le financement des certifications déposées auprès de France Compétences.

Années	Stages						Personnes formées					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Inter TS	13	16	6	8	8	7	103	109	42	48	60	54
Intra TS	51	50	46	42	89	75	300	576	705	590	1 051	1 546
ADP TS	71	121	169	168	216	179	684	1 053	1 489	1 482	1 624	1 638
TOTAL	136	187	221	218	313	261	1 100	1 738	2 236	2 120	3 185	3 238

Nombre de personnes formées secteur travail social 2022

- Inter TS
- Intra TS
- ADP TS



Pôle Formation Tout au Long de la Vie

Service Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Activité

L'activité du service VAE sur les sites d'Angers et de Rezé connaît :

- Une baisse des entrées sur le printemps 2022, pour des raisons d'interruption de commissions de recevabilité des organismes certificateurs pendant 2 mois. Le volume des entrées sur le dernier trimestre 2022 est revenu à la normale.
- et conjointement un maintien d'une forte activité en 2022 sur la poursuite des parcours des accompagnements VAE débutés les années précédentes.

Cette activité soutenue en VAE est en lien avec l'embauche en ESMS de salariés non diplômés, en cohérence avec la pénurie de professionnels dans ce secteur.

VAE	2018	2019	2020	2021	2022
Réunions collectives	11	11	11	13	11
Participants	178	182	205	487	422
Entretien conseil	6	3	8	19	4
Entrées	120	128	79	182	149 (90 Rezé, 59 Angers)
File active	218	246	247	245 (155 Rezé, 90 Angers)	345 (219 Rezé, 126 Angers)
Présentation jury	83	95	82	93	98
Abandon	NC	NC	12	30	14

Le tableau ci-dessous présente les parcours et les diplômes préparés par les nouveaux candidats entrés en 2022 :

2022		ES	ME	EJE	ASS	CESF	ETS	AES	AP	MF	DEIS	CAFERUIS	CAFDES	TISF	TOTAL
DDC 24h	Angers	30	17	3			1	2				5			58
	Nantes	38	15	19	2	3	1	1	4			1	3		87
DSB	Angers	1					1								2
	Nantes	3													3
TOTAL		72	32	22	2	3	3	3	4	0	0	6	3	0	150

Pôle Formation Tout au Long de la Vie

Résultats 2022 jurys VAE

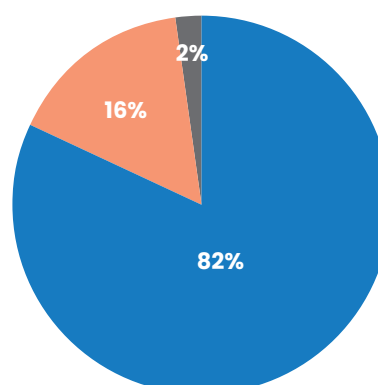
Pour l'année 2022, 98 candidats ont été préparés aux jurys officiels (33 du site angevin et 65 du site nantais) par le service VAE de l'ARIFTS, 88 se sont présentés aux jurys de 9 certifications différentes. On note des reports de dépôts de livrets sur la 1ère session 2023 et des annulations pour cause de maladie. La filière éducative (ME/ES) demeure la plus représentée avec plus de 80% des candidats présentés.

Le taux de validation a augmenté de 10% par rapport à l'année à 2021, avec 82 % de validation totale et 16 % de validation partielle.

Candidats présentés par l'ARIFTS														
2020	AP	AES	TISF	ME	ASS	CESF	EJE	ES	ETS	CAFDES	CAFERUIS	BPJEPS		TOTAL
Validation totale	Angers	1		9			2	16	1		2	1	32	73
	Nantes			12	2			24	3				41	
Validation partielle	Angers			3			1	4					8	14
	Nantes			1				4			1		6	
Aucune validation	Angers												0	2
	Nantes							1		1			2	
TOTAL		0	1	0	25	2	0	3	49	4	1	3	1	89

VAE 2022 : Taux de validation des diplômes

- Validation totale
- Validation partielle
- Aucune validation



Une réforme en profondeur des modalités d'accès à la VAE et, de ce fait, des modalités d'accompagnement, est annoncée par les pouvoirs publics pour 2023.

Celle-ci a pour objectif de simplifier le parcours administratif du candidat, ainsi que le délai d'accès à la validation. Il impliquera notamment une augmentation du volume horaire d'accompagnement proposé au candidat pour le soutenir dans sa démarche.

Pôle Formation Tout au Long de la Vie

Service Formations Qualifiantes et certifiantes

Ce service regroupe l'ensemble des formations certifiantes, dites de spécialisation, à destination des professionnels des ESMS. Ces certifications sont enregistrées auprès de France Compétences, ce qui les rend éligibles aux financements via le CPF.

Le service est piloté une responsable qui s'appuie sur des coordinateurs de formations et 1 assistante dédiée pour 0.8 ETP au service. Chaque équipe pédagogique est constituée en fonction des expertises nécessaires, à partir du réseau des intervenants ARIFTS.

Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs

La formation de Mandataire Judiciaire attire un public croissant et affiche un taux de réussite tout à fait satisfaisant.

Les textes entérinant la réforme et l'universitarisation ont été publiés en 2022. Bien que l'État encourage les universités à travailler la réingénierie avec les EFTS, la démarche engagée par l'ARIFTS auprès de l'Université de Nantes s'est révélée infructueuse. Nous pourrions néanmoins mettre en œuvre la formation de manière autonome jusqu'en 2026.

	Parcours complet (4 DF)	Parcours partiel
Promo 2021/2022 Janvier à avril 2022	12	9
Promo 2022/2023 Mai à décembre 2022	13	6

	Salariés	Demandeurs emploi	Libéral
Promo 2021/2022 Janvier à avril 2022	16	4	1
Promo 2022/2023 Mai à décembre 2022	17	2	0

	En heures	En jours
Journées de formation réalisées en 2022	1 730	571

Parcours de formation :

Nombre d'heures : 650 heures

- Théorique : 300 heures
- Pratique : 350 heures

Dispense pour les professionnels ayant 6 mois d'expérience en tant que Délégué de tutelle

Jury :

- 20 certifications – CNC MJPM
- 0 suspension de formation
- 1 arrêt de formation

Pôle Formation Tout au Long de la Vie

Formation intervenant en analyse des pratiques

Développée en partenariat avec l'Université de Paris-Nanterre, cette formation de 140 heures est destinée aux professionnels désirant s'orienter vers l'accompagnement de groupes d'analyse des pratiques. Eligible au CPF jusqu'en juin 2022, la formation n'ouvre plus droit à ce financement depuis une réorganisation de la nomenclature du Master auquel elle est rattachée. Afin de pouvoir maintenir la rentrée 2022, l'ARIFTS a décidé de réduire le coût du parcours de manière à permettre aux candidats de pouvoir autofinancer leur formation. Ceci a permis de constituer une promotion de 22 stagiaires. L'ARIFTS, est par ailleurs en attente du retour de la demande d'enregistrement au RSCH qu'elle a effectuée avec quatre autres EFTS (Cerso). Un retour positif permettrait de nouveau l'accès aux financements via le CPF.

	Nombre de stagiaires
Promotion 2021/2022 Janvier à juin 2022	20
Promotion 2022/2023 Septembre à décembre 2022	22

	Salariés	Demandeurs emploi	Libéral
Promotion 2021/2022 Janvier à juin 2022	16	2	2
Promotion 2022/2023 Septembre à décembre 2022	17	5	0

- 1 promotion 2019/2020
- 1 promotion 2020/2021
- 1 promotion 2021/2022
- 1 promotion 2022/2023

	En heures	En jours
Journées de formation réalisées en 2021	2 460	400
Journées de formation réalisées en 2022	2 926	418

Parcours de formation : septembre à juin N+1

Nombre d'heures : 140 heures

Pôle Formation Tout au Long de la Vie

Exercer une mission de référent de parcours

Initiée par le service Innovation et Développement en 2021, le parcours de formation menant à la certification UNAFORIS intitulée “Exercer une mission de référent de parcours” se décline sur une durée de 147 heures théoriques et 245 heures de stage pratique.

Cette certification, en appui, notamment sur les préconisations du rapport Piveteau, prépare les professionnels qui travaillent ou souhaitent intégrer un PCPE ou des communautés 360. La formation se décline en partenariat avec l'ERTS d'OLIVET.

La 1^{ère} promotion menée au sein du service comptait 11 stagiaires, principalement issus du secteur social et paramédical. 10 ont obtenu la certification.

Comprendre et accompagner les personnes avec troubles de l'autisme

Cette formation préparatoire à une certification déposée par UNAFORIS ainsi qu'aux CNIA 1 et 2 s'organise à partir d'un parcours théorique qui va de 121 à 191 heures de formation ainsi qu'un stage de 140 heures. Développée par le service Innovation et Développement de l'ARIFTS, elle est mise en œuvre pour la 1^{ère} fois par le service FQ en 2022, avec un effectif modeste de 9 stagiaires qui devraient certifier en juin 2023.

Perspectives service FQ

Du fait de la perte, pour des raisons variées, de plusieurs formations du service, l'ARIFTS a fait le choix de miser sur le développement de nouvelles certifications qui correspondent à des besoins émergents du secteur.

Ainsi, des travaux d'habilitation et d'ingénierie sont en cours pour mettre en œuvre les parcours de formation suivants :

- **Surveillant visiteur de nuit secteur médico-social** : Démarrage janvier 2023
- **Accompagner dans les espaces digitalisés** (certification UNAFORIS) : 2^{ème} semestre 2023
- **Médiation canine** (partenariat Erasme TOULOUSE) : Dernier trimestre 2023
- **Assistant aux Projets et Parcours de Vie** (certification CNAM NEXEM en attente de référencement France compétences).

Pôle Formation Tout au Long de la Vie

Service Formations Préparatoires

Le service Formations Préparatoires recouvre 2 types de dispositifs :

- Les formations préparatoires aux métiers éducatifs et sociaux,
- La préformation OASIS, dispositif d'orientation professionnelle à destination des personnes porteuses de handicap.

Prépa Métiers Educatifs et Sociaux

Préparation aux Métiers Educatifs et Sociaux (MES) : 2 promotions sur Angers et Rezé : 240 heures de formation théoriques et 210 heures de stage qui permettent d'appréhender le contenu et les attendus relatifs à la réalisation d'un parcours qualifiant en EFTS.

102 personnes concernées par le dispositif sur la période, dont 42 entrées sur 2022. Une déperdition forte en début de parcours pour des personnes qui ont intégré la prépa et sont finalement retenues directement en école (30 annulations d'entrées pour sélection tardive en écoles).

Sur 60 candidats sur les sessions 2021- 2022 :

- 51 admis aux concours des métiers du social, dont 33 à l'ARIFTS toutes filières confondues
- 4 réorientations
- 3 reprises d'emploi dans le secteur du social
- 2 reprises d'emploi hors secteur social

SITE	PÉRIODE	Parcours complet
REZÉ	Janvier à mars 2022	33
	Septembre à décembre 2022	18
ANGERS	Janvier à mars 2022	27
	Septembre à décembre 2022	24
TOTAL 2022		102

SITE	PÉRIODE	Lycéen/étudiant	Demandeur emploi	Salarié
REZÉ	Janvier à mars 2022	16	14	3
	Septembre à décembre 2022	17	1	0
ANGERS	Janvier à mars 2022	18	7	2
	Septembre à décembre 2022	22	2	0
TOTAL 2022		73	24	5

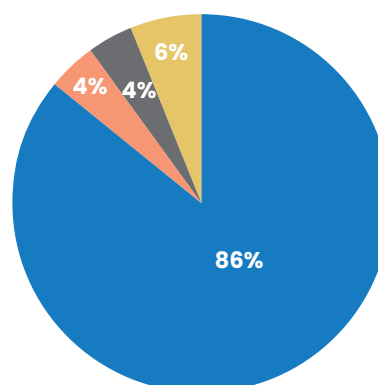
Pôle Formation Tout au Long de la Vie

Journées de formation PRÉPA MES réalisées en 2022	En heures	En jours
REZÉ	4 316	898
ANGERS	6 021	1 031
TOTAL	10 337	1 929

	ARIFTS	Autres écoles	TOTAL
ES	13	4	17
ME	11	6	17
EJE	6	3	9
ASS	3	2	5
Autres filières : CAP AEPE, AES, AS, BPJEPS, DEJEPS, AP	0	3	3
TOTAL	33	18	51

Taux de réussite aux épreuves pour les postulants aux Métiers Educatifs et Sociaux session 2021-2022

- Admis aux épreuves d'admission aux MES
- Reprise d'emploi hors secteur MES
- Reprise d'emploi secteur MES
- Réorientation



Pôle Formation Tout au Long de la Vie

Dispositif OASIS

Action de préformation à destination des personnes en situation de handicap développée sur le site d'Angers et ouverture à Rezé en décembre 2022. Ce dispositif, financé par l'OETH, permet d'accompagner jusqu'à 15 personnes par promotion dans la découverte des métiers de la relation et d'envisager une entrée en EFTS ou une reprise d'emploi en ESMS.

En 2022, 36 personnes auront été accompagnées vers une entrée en formation, vers l'emploi dans le secteur éducatif et social, ou vers une réorientation hors secteur éducatif et social. Du fait des situations de handicap et d'interruption de vie active plus ou moins longue selon les situations, ce dispositif nécessite des groupes restreints et un accompagnement de proximité.

Sur les sessions 2022-2023, les effectifs sont nettement en hausse, effectif plein à Angers, et effectif très satisfaisant pour une année d'ouverture à Rezé.

SITE	PÉRIODE	Parcours complet
REZÉ	Janvier à mars 2022	0
	Décembre 2022	12
ANGERS	Janvier à mars 2022	9
	Novembre à décembre 2022	15
TOTAL 2022		36

Journées de formation PRÉPA MES réalisées en 2022	En heures	En jours
REZÉ	114	30
ANGERS	1 144	210
TOTAL	1 258	240

	TOTAL
PRÉPA MES	1
Admis formations MES	0
CDD, contrat Pro secteur MES	6
CDD hors secteur MES	3
Réorientation	2
TOTAL	12

Patrice MARTIN
Directeur Pôle Formation Tout au Long de la Vie

Pôle Ressources, Recherche, Innovation et Développement

Le pôle Ressources Recherche Innovation et Développement rassemble les activités du Centre de Ressources Documentaires, des services Recherche, Innovation et Développement, et Formation Ouverte et à Distance et le PES (Prix de l'Écrit Social).

Le Centre de Ressources Documentaires

L'année 2022 a été marquée par la concrétisation de deux projets importants pour le service :

- La refonte de notre portail documentaire : <https://doc.arifts.fr/>
- La réingénierie de notre module CRD en formation ouverte et à distance

Concernant le portail documentaire, la charte graphique a été totalement revue afin d'améliorer l'ergonomie du site. L'organisation de la page d'accueil a été repensée, un travail sur les pictogrammes a également été réalisé pour faciliter l'identification des fonctionnalités et des documents mis à disposition.

De plus, l'onglet « Ressources » a été enrichi d'un annuaire des podcasts en lien avec le secteur social et médico-social.

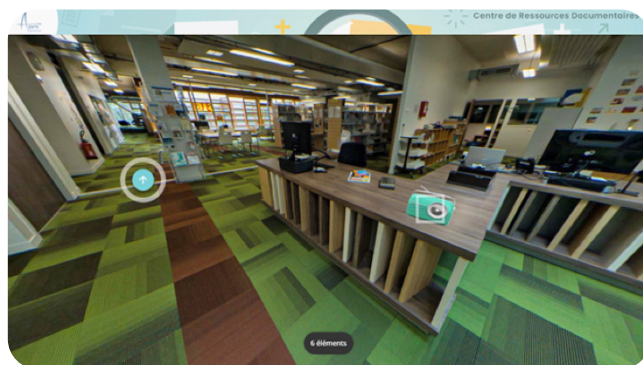
Les premiers retours des utilisateurs sont extrêmement positifs, l'interface est qualifiée d'agréable, simple d'utilisation et intuitive.



Le module du CRD « Développez vos compétences informationnelles » a été totalement repensé avec le service FOAD. Le parcours de formation est à présent organisé à partir d'une visite immersive à 360° des 2 CRD de l'ARIFTS avec de nouveaux contenus et de nouvelles activités proposées. Ce module est plus ludique et favorise l'interaction avec les utilisateurs.

Il s'articule autour de 3 cours :

- Les espaces physiques et numériques de recherche
- Chercher l'information : mode d'emploi
- La veille documentaire



Ces nouveaux cours ont été mis à disposition des apprenants à la rentrée d'octobre 2022. Ils s'inscrivent dans un parcours de formation de 6h réparties avec 4h30 en distanciel et 1h30 en présentiel lors de travaux dirigés.

Outre ces 2 projets importants, une réflexion a été engagée pour valoriser notre fonds documentaire auprès de nos apprenants et des équipes pour continuer à augmenter la fréquentation du service et l'utilisation des ressources à disposition.

Ainsi, comme c'est le cas dans de nombreuses bibliothèques, nous avons fait le choix de rendre le nombre de prêts illimité en misant sur la responsabilité individuelle. Les premiers mois d'expérimentation s'avèrent très positifs, une évaluation sera cependant faite à la fin de l'année scolaire pour envisager la pérennisation de ces modalités de prêt.

En collaboration avec les formateurs, nous mettons également en place des tables de presse hors les murs à la sortie de certains cours. Elles permettent ainsi aux apprenants de pouvoir immédiatement emprunter des documents sur le sujet traité.

Ces actions seront amenées à se développer sous d'autres formes en 2023.

Le travail en réseau se poursuit toujours au niveau régional et national avec une participation active dans les réseaux professionnels PRISME (<http://www.documentation-sociale.org/prisme/>) et ADBS (<http://www.adbs.fr/>). Ces engagements permettent des mutualisations et une veille sur nos pratiques professionnelles qui constituent de véritables atouts pour continuer à proposer une offre de qualité.

Enfin, un groupe de travail sur la thématique des fake news et de la désinformation a été mis en place avec pour objectif de proposer un temps fort (conférence, expositions, table de presse, jeux...) en mars 2023 afin de sensibiliser nos utilisateurs aux enjeux liés à ces risques informationnels.

Pôle Ressources, Recherche, Innovation et Développement

Mission FOAD

Sur l'année 2022, le service FOAD a poursuivi ses travaux dans les trois principaux domaines suivants.

Appui logistique à l'ensemble des formations

Le principe d'une page de suivi de formation est adopté par toutes les filières en formation initiale et par la quasi-totalité des dispositifs en formation qualifiante ou continue.

Une page de suivi de formation comporte dans la plupart des cas :

- Un FIL d'INFORMATIONS, qui permet d'alléger l'utilisation des messageries pour les personnels administratifs ou intervenants et améliore la disponibilité et la qualité de service pour les personnes en formation ;
- Une BASE DOCUMENTAIRE plus facilement disponible et accessible pour les personnes en formation ;
- Un accès facilité au système de VISIO-CONFÉRENCE ;
- Un ensemble d'activités d'ÉCHANGES DOCUMENTAIRES, avec ou sans évaluations.

Les activités d'INSCRIPTIONS EN LIGNE sont également plus développées et permettent une gestion facilitée des groupes en formation.

Les espaces dédiés aux RÉUNIONS D'INFORMATIONS, associés à divers systèmes d'inscription en ligne, ont permis d'organiser un plus grand nombre de réunions. Tous les utilisateurs, organisateurs et participants, y ont trouvé nombre d'avantages sur la facilité d'accès et l'ingénierie documentaire à disposition.

Les habitudes sont ancrées, les réflexes acquis et les divers systèmes de notifications sont devenus un repère pour tous les utilisateurs.

Ingénierie documentaire

L'ENT de l'ARIFTS est organisé avec des espaces aux dédiés documents, ressources pédagogiques et supports de cours.

Ces espaces sont en accès réservé aux personnes en formation afin de limiter la diffusion des ressources et éviter leur récupération incontrôlée.

Les ressources sont organisées en domaines ou modules de formation et gérées par les responsables pédagogiques concernés.

Cette organisation a été portée et consolidée par la Direction de l'ARIFTS, éditant une note de service visant à limiter désormais les tirages de photocopies aux documents d'un volume inférieur à 3 pages.

Au cours de l'année 2022, nous avons pu observer que ces ressources sont de plus en plus stabilisées et actualisées. Cette dynamique traduit une appropriation par les formateurs responsables et va dans le sens d'une meilleure qualité de service rendu aux personnes en formation.

Appuis pédagogiques en ligne – formation ouverte et à distance

Au cours des années précédentes, deux actions de formation ont fait l'objet d'une réingénierie en FOAD et en multimodalité :

- SOCLE COMMUN – SIM14 – ÉTHIQUE ET TRAVAIL SOCIAL – Engager un questionnement ;
- SOCLE COMMUN – S2M22 – MÉTHODOLOGIE DU PROJET.

Ces deux actions de formation sont désormais adoptées et mises en œuvre par les équipes ANGERS et NANTES pour l'ensemble des promotions ou groupes en formations initiales.

La qualité et la pertinence de ces modules a conduit à ce qu'ils soient immédiatement mis en œuvre lors de l'engagement de nouveaux cursus spécifiques en apprentissage.

Une précédente réalisation sur la présentation du Centre de ressources documentaires a fait l'objet d'une reprise intégrant quelques photographies en 360°.

L'ensemble des ressources et actions de formation multimodales réalisées précédemment (Formation AEPE – Approches territoires en formations initiales...) sont toujours appréciées et améliorées d'année en année.

L'ARIFTS a également fait le choix d'investir dans l'achat de nouveaux modules de formation auprès d'un partenaire (IRTS Hauts-de-France) et de les mettre à disposition de groupes en parcours VAE et en formation préparatoire.

La réalisation de ces travaux donne lieu à la délivrance de certificats de réalisation.

Au cours de l'année 2022, l'ARIFTS a engagé les travaux de réalisation prévus dans le cadre de l'appel à projet IPDE – « Innovation pédagogique au profit des demandeurs d'emploi et des personnes à premiers niveaux de qualification » – porté par le Conseil régional des Pays de la Loire :

- Mise en place du cadre partenarial de réalisation – Comité de pilotage – Note de cadrage – Réunions ;
- Déplacements sur sites ;
- Achat de matériel (Caméra 360°) ;
- Prises de vues ;
- Réalisation des maquettes ;
- Point d'étape avec le CR PDL ;
- Engagement d'une commande en prestation sur la réalisation d'un module de formation.

La réalisation du Projet IPDE sera également une des activités principales du Service FOAD pour l'année 2023.

Pôle Ressources, Recherche, Innovation et Développement

Service Recherche

Coordonné par un chercheur chargé de mission à 0,60 ETP, en 2022, le Service Recherche a poursuivi son activité de recherche, principalement à travers plusieurs chantiers de recherches et d'études :

Recherches & études

Appui méthodologique pour « *La réécriture du projet associatif de l'ASEA 49* », association d'action sociale qui emploie 600 salariés.

L'approche basée sur une méthodologie scientifique participative a été étayée par un Comité technique-scientifique. Le chantier commencé début 2021 s'est poursuivi jusqu'en juin 2022. Il a donné lieu à plusieurs aboutissements :

- Les 03 et 08 janvier 2022 : Remise au Conseil d'administration commanditaire d'un rapport de 80 pages des contenus et analyses des contributions des 130 personnes participantes ;
- Le 22 mars 2022 : Restitution orale des travaux auprès d'une cinquantaine de professionnels et administrateurs de l'ASEA impliqués dans la démarche. Séance avec compte-rendu.
- Lors de cette restitution a été présentée l'étendue de la contribution des participants issus de diverses provenances : professionnels, personnes concernées, cadres, administrateurs et partenaires financeurs. La méthode suivie ainsi que des extraits de l'analyse de contenu et de la catégorisation ont été soumis à échanges.
- Publication de l'article co-écrit avec le Vice-Président de l'ASEA 49 sur le déploiement de la démarche mobilisée : « *L'écriture du projet associatif : une scène entre citoyens favorisant l'apprentissage démocratique en association* », dans l'ouvrage *Le changement en association : s'adapter, innover, résister*, sous la direction d'E. BUCOLO et J. HAERINGER. Éditions et presses de l'université de Reims ;
- Le 06 juillet : Communication orale des travaux au Congrès international de l'AIFRIS, à Bruxelles : « *Recueillir et mettre en forme la prise de parole d'une diversité de personnes concernées et de bénéficiaires pour en favoriser la réception auprès d'une gouvernance associative. Du singulier au pluriel commun dans la démarche de recherche* » ;
- Les travaux réalisés ont donné lieu à la poursuite d'échanges avec l'ASEA pour structurer et mettre sur pied, en 2023, un Comité de pilotage inter-associatif dans le Maine et Loire chargé d'étudier le mouvement associatif, le fait associatif en travail social, lors de séminaires de recherche et de journées d'étude.

Diagnostic d'appui et d'aide à la décision, un complément du rapport « *L'insertion par l'accès au logement des jeunes 18-25 ans* » a été remis début janvier 2022 à l'Union régionale des associations familiales (URAF-UDAF) Pays de La Loire.

La commande s'inscrivait plus globalement dans le *Plan de lutte contre la pauvreté*, elle a nécessité une partie d'enquête et d'analyses complémentaires qui a porté sur de nouvelles données recueillies :

- Retour de questionnaires auprès de 5 structures spécialisées du Maine et Loire, de la Mayenne et de la Sarthe (15% de taux de réponse) ;
- Retour de questionnaires auprès de 31 étudiants, montrant l'importance du soutien des parents lors de leurs études ;
- Deux entretiens auprès de responsables de services spécialisés, un directeur d'association et une directrice-adjointe à l'Aide sociale à l'enfance.

Recherche-action conjointe (en cours) « *Rôles et impacts de l'intervention à domicile sur la parentalité, la relation éducative et le travail d'équipe en protection de l'enfance* » qui a débuté en mars 2022 et se poursuit jusqu'en juin 2024.

Cette recherche est conduite conjointement avec une équipe pluri professionnelle du DISMO-INALTA (Sauvegarde 72-53), composée de 10 professionnels intervenant en milieu ouvert à domicile. Les étapes de la démarche suivent la progression d'une recherche scientifique dans le champ des sciences humaines et sociales.

Cette recherche présente l'intérêt de :

- Se pencher sur l'activité professionnelle réelle, en allant interroger les professionnels concernés et leurs bénéficiaires (parents, familles) ;
- Faire progresser les savoirs et pratiques de l'intervention à domicile, de l'aide éducative, du soutien et de l'accompagnement, approches de plus en plus utilisées en intervention sociale ;
- Faire monter les professionnels en compétences réflexives, à travers leur implication dans la démarche de recherche, ce qui correspond à une initiation à la recherche et méthodologie de recherche constitutive du 5e domaine de compétences (unité transversale) des diplômes du travail social de niveau 6, institué par la réforme du 22 août 2018.

Pôle Ressources, Recherche, Innovation et Développement

Recherche-étude (en cours) « *Décrochages, réorientations et reconversions des étudiants en travail social* ». Il s'agit d'une recherche nationale quanti-qualitative portée par 5 EFTS affiliés à l'UNAFORIS parmi les plus importants en taille et nombre d'étudiants. Cette recherche se déroule jusqu'en 2024.

En phase de démarrage, les premières réunions ont eu lieu en octobre et décembre 2022. À cette étape, la recherche couvre plus d'une cinquantaine de départements, répartis sur 5 régions : Auvergne-Rhône-Alpes (OCELLIA), Bourgogne-Franche-Comté (IRTESS), Bretagne (Askoria), Ile de France (IRTS Parmentier) Pays de Loire (ARIFTS) et Provence-Alpes Côte d'Azur (IMF).

Le comité scientifique et de pilotage a travaillé sur la délimitation de la problématique à travers la rédaction d'un argumentaire :

- De démarchage, à l'adresse de partenaires financeurs publics concernés par le sujet (ARS, départements, régions, NEXEM, FEHAP, INJEP, etc.) ;
- Scientifique, qui pose le contexte, la problématique, les hypothèses (par ex. celle d'une *confrontation existentielle difficile aux métiers* lors des stages), la littérature existante, la méthodologie et terrains d'enquête (entretiens, documents d'archives, questionnaires).

Multi-dimensionnelle, cette recherche abordera une multitude de paramètres en jeu dans le phénomène de décrochage : la sémantique utilisée, les études existantes, les parcours de formation, la formation, les formateurs et l'activité formative, les transformations récentes et en cours des organisations (ESMS, EFTS), les prérequis et compétences spécifiques des étudiants en travail social, leurs expériences avec des publics hors cadres prévus par les référentiels, le nouveau rapport au travail des jeunes générations.

Recherche (en cours) sur « *L'histoire du centre de formation des Assistant(e)s de service social de Nantes* » de 2017 à 2024. Portée par 2 formatrices-chercheuses de l'ARIFTS en partenariat avec le Groupe de Recherche Histoire du Service Social (GRHSS), suivant une convention pluriannuelle. Il s'agit d'une mise en perspective historique et critique de contributions institutionnelles et professionnelles les plus marquantes.

Les travaux se poursuivent avec la rédaction des premières décennies de l'histoire et leur relecture par des protagonistes. 73 biographies son désormais en ligne.

URL : <https://grehss.fr/2017/09/18/groupe-nantais/>

Projet de recherche « *Analyse et diffusion des pratiques professionnelles d'accueil, d'accompagnement et mesure d'impact auprès de sortants de l'ASE* » pour la MECS OASIS de Nantes. Appui et caution scientifique pour la rédaction du dossier de demande de financement auprès de la Fondation de France. Décembre 2022.

L'objectif pratique de l'étude est d'optimiser l'impact des actions professionnelles concernant les publics vulnérables accompagnés. Elle vise à contribuer à l'amélioration de leur accueil et de leur sortie de l'ASE en mesurant l'impact social sur leur vie future de l'accompagnement réalisé. Les résultats conduiront à des préconisations internes et externes, adressées à d'autres établissements de la protection de l'enfance.



Pôle Ressources, Recherche, Innovation et Développement

Contributions & participation à des réseaux de recherche

Contributions scientifiques au Comité local du travail social et du développement social (CLTSDS) de Loire Atlantique :

- Participation au groupe thématique « *Parcours des personnes accompagnées, ruptures, cloisonnements, freins et leviers* » ;
- Participation à la Journée de restitution des travaux en assemblée plénière, le 10 juin, au Conseil départemental de Loire-Atlantique ;
- Contributions au rapport final « *Rupture et cloisonnement dans le parcours des personnes : quelles coopérations entre acteurs ?* », juin 2022.

Membre du Conseil scientifique local, associé au Conseil scientifique permanent de l'Association internationale pour la formation, la recherche et l'intervention sociale (AIFRIS). Préparation du 10e Congrès international de Paris, du 3-7 juillet 2023.

Membre de l'équipe de coordination des ateliers de communications académiques. Participation à l'organisation pédagogique du Congrès.

Membre du Gis Hybrida, participant à la 3^e séance du séminaire « *Pragmatisme et Intervention sociale* ». Séminaire du 11 janvier 2022, organisé par l'IRTESS de Dijon et le LIR3S de l'Université de Bourgogne sur la thématique « *Apports et limites de l'approche pragmatiste en sociologie. Propositions de discussion à partir de l'étude de l'assistance moderne aux sans-abris* ».

URL : <https://hybridais.hypotheses.org/membres>

Dépôt du résumé de communication « *Crises silencieuses. Le cas d'adultes TSA-HP, porteurs de différence invisible* » en vue du 10e Congrès international de l'AIFRIS, à Paris. Communication basée sur une enquête qualitative auprès de personnes concernées ayant reçu le diagnostic TSA (trouble du spectre autistique) tardivement, à l'âge adulte.

Chercheur associé au LIRFE, Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les questions vives en formation et en éducation, équipe de recherche Axe 3 : « *Questions politiques en éducation* ». Université catholique de l'Ouest.

URL : <https://recherche.uco.fr/chercheur/vincent-chaudet>

Contribution à l'enquête du Conseil économique, social et environnemental régional (CESER) « *Malaise dans les métiers de la cohésion sociale* » et à la restitution des travaux, du 23 septembre 2022.

Guidance de mémoires d'initiation à la recherche et méthodologie, étudiants en formation d'Assistant de service social 2-3^e année, pour l'obtention du diplôme d'État.

Membre d'associations et réseau de chercheurs :

- AFFUTS, Association Française pour la recherche en travail social ;
- UNAFORIS, Union nationale des acteurs de formation et de recherche en intervention sociale, groupe *Ateliers prospectifs sur la recherche* ;
- CLTSDS 44, Conseil local en travail social et développement social ;
- Gis-Hybrida-IS, Groupe d'intérêt scientifique Hybrida intervention sociale ;
- LIRFE, Laboratoire interdisciplinaire de recherche en formation et éducation ;
- AIFRIS CSL-CSP, Conseils scientifiques de l'AIFRIS ;
- NEXHTEP, Nouvelle EXpertise Territoriale situations de handicap en Épilepsie. Membre du Conseil scientifique. URL : <https://www.fahres.fr/recherche/nexthep>
- Université Paris Diderot La Sorbonne, École doctorale 624 science des sociétés, Membre du Comité de thèse d'un doctorant en psychosociologie ;
- AECSE, association des enseignants chercheur en sciences de l'éducation. URL : <https://aecse.net/>
Onglet Annuaire : <https://aecse.net/annuaire>

Maîtres de conférences. Actuellement, trois professionnels permanents de l'ARIFTS sont actuellement qualifiés Maître de conférences en sciences de l'éducation et de la formation : Thierry CHARTRIN, Patrice GALLE et Vincent CHAUDET.



Pôle Ressources, Recherche, Innovation et Développement

Visibilité, lisibilité du service recherche dans les réseaux de chercheurs

Le nouvel onglet dédié au Service recherche, sur le site Internet renouvelé de l'ARIFTS, devrait être publié lors du 1er semestre 2023. Les nouvelles pages permettront une meilleure visibilité du Service recherche et de ses productions.

Cet espace en ligne offrira des ressources en accès libre concernant des réalisations du Service Recherche : Rapports d'études et de recherche, diagnostics, bibliographies ciblées, articles d'intervenants, comptes-rendus d'activité (séminaires, comités de pilotage et comités scientifiques, événements), recherches réalisées et réseau de partenaires, commanditaires. Les axes et thématiques de recherches y seront également présentées.

Le CV détaillé d'une quarantaine de personnes-ressources ayant une expertise de recherche sera déposé sur cet onglet et comportera : leur profil de chercheur, de formateur-chercheur ou de praticien-chercheur, avec leurs spécialités et axes de recherches (CV scientifique, publications, rattachement à un laboratoire, etc.)

La consultation pourra aussi se faire à partir de mots-clefs rattachés à 6 entrées :

- Publics
- Handicaps
- Protection de l'enfance
- Discipline
- Problématiques
- Méthodologie

Ce répertoire de compétences et expertises de recherche favorisera et renforcera les transversalités avec les formateurs permanents souhaitant participer aux actions d'études et de recherche menées par le Service Recherche ou bien intégrer dans leurs formations, des contenus issus de recherches.

Évolution du service recherche

Le projet de développement du Service Recherche de fin 2021 prévoyait de renforcer l'équipe à travers l'embauche en CDD d'un ingénieur de recherche, à 0,50 ETP et d'un assistant, à 0,20 ETP. Ce projet n'a pas reçu de suite de la part de l'association.

Fin 2022, un poste de directeur de pôle RRID et FEM a été ouvert au recrutement, avec un profil qui prévoit des missions en rapport étroit avec la recherche :

- Coordination et développement de la recherche ;
- Suivi et réponse à AO/AP/AMI
- Contribution à la mise en place d'un laboratoire
- Coordination du réseau de chercheurs internes et externes
- Développement des liens avec les terrains
- Suivi des Groupements d'intérêt scientifique
- Renforcement des liens avec les universités.



Pôle Ressources, Recherche, Innovation et Développement

Service Innovation et Développement

« Impose ta chance, serre ton bonheur et va vers ton risque » René CHAR

Innové... mot inspirant employé par celles et ceux marqués par le désir de faire un pas vers l'inconnu, vers un ailleurs encore à défricher, loin des idéologies dominantes, des préjugés et du conformisme où les process sont rois. Le monde de la technique dirait Heidegger...

Le service Innovation et Développement entre dans sa troisième année de fonctionnement. Plus que développer, c'est bien dans la création que se loge la matrice de ce dernier. Créer pour dépasser les interdits, étymologie polynésienne du mot tabou.

Ainsi, la mort, le sexe, la religion et l'argent constituent le terrain de jeu du travail de ce service porté par un binôme formé il y a plus de dix années. De l'innovation dans l'innovation...

La formation « Exerger une mission de coordination en ESMS ».

« Je ne perds jamais, soit je perds, soit j'apprends » Mandela

Suite au refus de validation du dossier d'inscription de la certification « Exerger une mission de coordination en ESMS » au Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitations (RSCH), le service, en partenariat avec l'IRTS Normandie-Caen, a déposé un dossier de parrainage à la CPNE-FP (branche professionnelle), passage obligé pour un deuxième dépôt de cette certification au RSCH (Cf. AGO 2021).

Malheureusement, la validation de ce dernier, dont la qualité du référentiel de compétence a été saluée, n'a pas abouti. Pour le président de la branche, la coordination reste encore une question épineuse, comprendre politique, pour notre secteur professionnel. Il est donc urgent d'attendre...

Forts de ce constat, nous envisageons donc d'autres projets, toujours en collaboration étroite avec nos partenariats de l'IRTS de Caen.

Le service a, néanmoins, ouvert une 6ème promotion de mars à mai 2022.

La formation intervenant pair

La deuxième édition s'est terminée en mai 2022. La grande nouveauté de cette année est l'ouverture plus conséquente à l'emploi d'Intervenant Pair, élément déterminant dans la pérennisation de cette formation. Des statistiques d'employabilité sont en cours de réalisation.

La troisième promotion a débuté le 20 novembre 2022. Cette année, Charles Gardou, anthropologue, spécialiste de la question du handicap, nous a fait l'honneur d'être le parrain de cette promotion et l'invité de notre conférence inaugurale. Cette dernière a réuni près de 300 personnes autour de la thématique de « l'indispensable confiance ».

La formation « Comprendre et accompagner des personnes avec TSA »

Pour rappel, le service a répondu et remporté l'appel à projets concernant du Certificat National d'Intervention en Autisme premier et deuxième degré (CNIA) piloté par le groupement national des centres ressource autisme (CNCRA) sous l'égide de la délégation interministérielle de l'autisme.

Parallèlement, l'ARIFTS a signé une convention opérationnelle de mise en place de la formation préparatoire à la certification « Intervenir auprès de personnes avec TSA » pilotée par UNAFORIS.

Le service a ouvert, le 13 septembre 2021, une formation préparatoire à ces trois certifications inscrites au RSCH. Le dispositif a débuté avec 13 personnes. L'ARIFTS devient donc le premier institut de formation à proposer le CNIA en France. La certification s'est déroulée le 28 juin 2022. Tous les candidats à la certification « Intervenir auprès de personnes avec TSA » ont été reçus. 2 candidats ont échoué au CNIA.

Comme convenu dans notre politique, le service a transféré cette formation au service Formation Qualifiante.

La formation Référent de parcours

Cette formation est dorénavant portée par le service Formation Qualifiante.

La formation intervenir auprès des personnes handicapées vieillissantes

En partenariat avec l'ITES de Brest, le service travaille sur un projet de formation certifiante inscrite au RSCH. Un dossier de parrainage CPNE-FP a été déposé et accepté, ce qui a permis de déposer une demande d'inscription au RSCH. L'étude du dossier est en cours.

Pôle Ressources, Recherche, Innovation et Développement

La formation accompagnement sexuel

Pour rappel, le service souhaite plus que jamais travailler sur cette thématique en procédant par étapes. Tout d'abord, nous devons mettre en place une stratégie de sensibilisation des terrains. Cette action sera réalisée avec le concours de Marcel Nuss, éminent expert de la question de la vie affective, intime et sexuelle des personnes en situation de handicap ainsi que l'association Faire-ESS de Montpellier, très intéressée par cette collaboration.

Un projet hybride à destination des cadres est donc en cours de finalisation. Il comportera à la fois, des capsules vidéo provenant du projet DEFFINUM (voir présentation ci-dessous), des rencontres en présentiel, des modules E-learning et de la supervision de projet.

Ce projet s'inscrit dans la lignée de la circulaire du 5 juillet 2022, texte cardinal dans la prise en compte la question de la vie Affective, Intime, Sensuel et Sexuel (VAISS) des personnes en situation de handicap.

La formation travailleur social indépendant

Cette formation vient répondre aux besoins croissants des professionnels de l'intervention sociale d'accompagner leurs transitions vers le monde de l'entreprise. Le Conseil d'Administration de l'ARIFTS a validé le projet le 16 juin 2022. Les premières étapes (étude de marché, constitution d'un copil, et d'un référentiel de compétences) sont en cours.

Le projet DEFFINUM

12 EFTS se sont réunis pour répondre à l'appel à projet intitulé Dispositifs France formation innovante Numérique (DEFFINUM) », lancée le 1er juin 2021 par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Il s'agit de construire 3 livrables autour de 12 thématiques : 6 heures de capsules numériques, une heure de jeux sérieux et une heure de réalité virtuelle.

L'ARIFTS a choisi de travailler sur la question des Troubles du Spectre Autistique (TSA). Un groupe de travail, piloté par le service, s'est donc constitué, depuis le 30 septembre 2022.

En conclusion

Le service souhaite développer particulièrement cette année des formations en E-Leaning. Une collaboration étroite avec la mission FOAD est donc bien amorcée.

Coordinateur en Etablissement Social et Médico-Social

Nombre et type de stagiaires accueillis et thématiques abordées (fournir les programmes de formation)

	Parcours complet
Promotion 2022	20

Nombre d'actions de formation réalisées avec indication de leur durée et leur contenu pédagogique

Journées de formation réalisées en 2022	
en heures	2 246.50
en jours	321



Bilan de ces actions de formation (nombre de certifications)

- 20 attestations de formation

Pôle Ressources, Recherche, Innovation et Développement

Comprendre et accompagner les personnes avec troubles du spectre de l'autisme

- Démarrage de la formation le 13 septembre 2021
- Fin de la formation en 29 avril 2022

Nombre et type de stagiaires accueillis et thématiques abordées (fournir les programmes de formation)

	Parcours complet
Promotion 2021-2022 : CNIA 1 ^{er} et 2 ^{ème} degré	11
UNAFORIS	3

Nombre d'actions de formation réalisées avec indication de leur durée et leur contenu pédagogique

Journées de formation réalisées en 2022	
en heures	974.5
en jours	139



Bilan de ces actions de formation
(nombre de certifications)

- **Promotion 2022** : Sur les 11 stagiaires (CNIA), 9 ont obtenu leur certification, 1 personne a échoué. Un aménagement de formation mis en place pour la 10^{ème} personne avec une certification programmée en 2023.
- **Certification UNAFORIS 2022** : les 3 candidates ont obtenu leur certification.

Intervenant pair

- Promotion 2 : 17 janvier 2022 au 6 mai 2022
- Promotion 3 : du 28 novembre au 5 mai 2023

Nombre et type de stagiaires accueillis et thématiques abordées (fournir les programmes de formation)

	Parcours complet	Parcours partiel
Promotion 2021-2022	15	0
Promotion 2022-2023	13	0

Nombre d'actions de formation réalisées avec indication de leur durée et leur contenu pédagogique

Journées de formation réalisées en 2022	
en heures	2 025.50
en jours	376



Bilan de ces actions de formation
(nombre de certifications)

- **Promotion n°2** : 3 arrêts de formation
Arrêt de formation EL HAMMOUMI Karim: le 31-01-2022
Arrêt de formation Audyl DE COURCELLES: 17-03-2022
Arrêt de formation Nicolas BARREAU : 21-04-2022
- **La promotion n°3** se terminera le 5 mai 2023

Pôle Ressources Humaines, Financier et Technique

Le pôle Ressources Humaines, Financier et Technique est composé de 4 services :

Services
généraux

Service
financier

Service
ressources
humaines

Service
systèmes
d'information

Ces 4 services travaillent en collaboration étroite pour mener à bien des projets transversaux.

En 2022, l'ARIFTS a finalisé la mise en place d'un nouvel outil de gestion des actions de formations appelé YPAREO permettant de suivre l'ensemble du parcours d'un apprenant, de sa demande de formation jusqu'à la facturation. Ce nouvel outil est rendu indispensable par les contraintes accrues auxquelles est confrontée l'association : statistiques souhaitées par les financeurs, obligations Qualiopi, amélioration du pilotage, partage de l'information...

A ce titre, le service des systèmes d'information a accompagné les équipes afin que celles-ci puissent basculer vers ce nouvel outil. Ce chantier très conséquent, mobilise fortement le service et se poursuivra en 2023 afin de proposer des axes d'amélioration : signature électronique des documents, émargement électronique, évaluation des formations ... mais également en permettant de suivre administrativement les contrats d'apprentissage des nouveaux entrants qui seront gérés par le CFA de l'ARIFTS nouvellement créé.

Dans le même temps, ce service a travaillé à l'homogénéisation des équipements administratifs et pédagogiques, leur modernisation et à la sécurisation des serveurs.

En collaboration avec les services généraux, il a également contribué à l'installation du nouveau parc de photocopieurs sur les deux sites de formation, permettant à l'ARIFTS de dégager des économies importantes à cette occasion.

Cette collaboration s'est poursuivie avec la mise en place de la téléphonie sur les ordinateurs portables dont sont dotés la plupart des salariés permanents de l'association, facilitant ainsi le télétravail.

Les services généraux ont également bénéficié de l'apport du logiciel YPAREO dans la gestion des absences et dans la gestion des salles.

Le service financier, de son côté, désireux d'améliorer son système d'information a développé l'outil de gestion électronique de documents Therefore, déjà utilisé pour la dématérialisation des contrats de travail, pour permettre la digitalisation des factures d'achats. Ce développement permet ainsi de transmettre les factures vers un espace dédié permettant le suivi de celles-ci, de l'enregistrement à la validation et au paiement.

Enfin, le service RH, tout comme l'ensemble des fonctions support du Pôle RHFT a subi fortement le développement des activités de l'ARIFTS et le passage vers le nouveau logiciel notamment pendant la période de mai-juin 2022 avec un pic de très forte activité en raison des sessions d'admission et de certifications. Il a également été très sollicité dans la mise en œuvre du nouvel accord sur l'aménagement du temps de travail, mais également a été une ressource primordiale pour accompagner les recrutements nécessaires à l'activité des différents services dans un contexte de forte tension sur le marché du travail.

Lilian JENNER

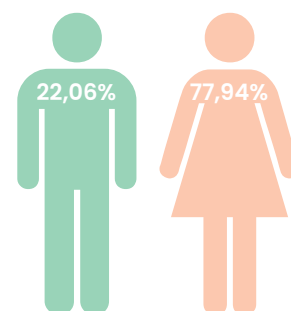
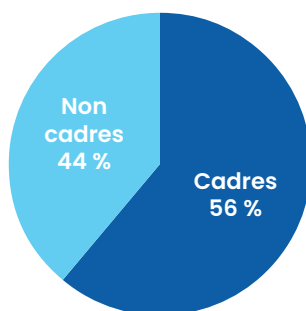
Directeur Pôle Ressources Humaines,
Financier et Technique

Pôle Ressources Humaines, Financier et Technique

Répartition du personnel en CDI au 31 décembre 2022

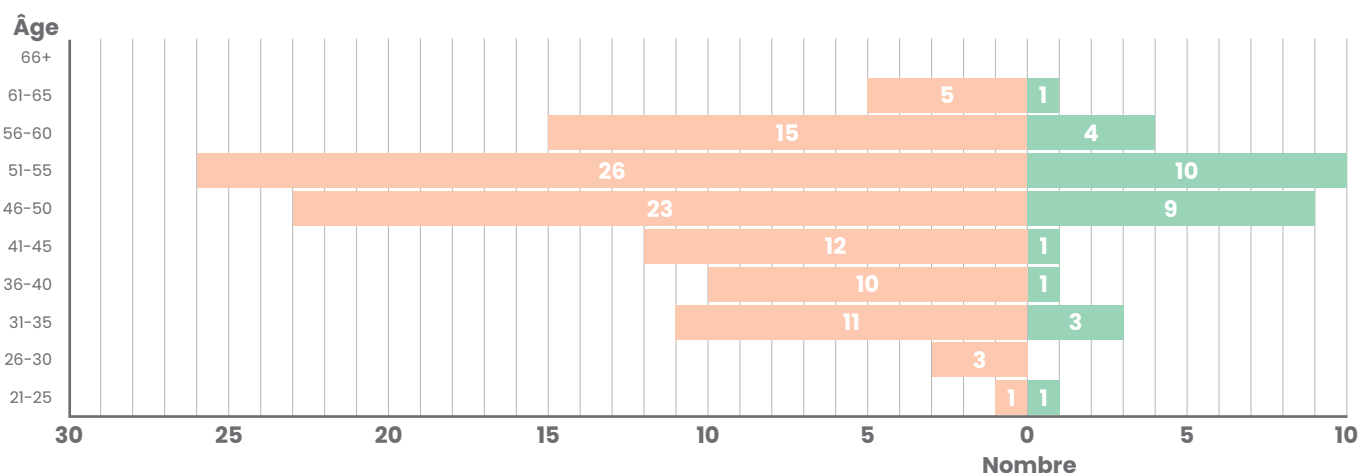
Effectif CDI (nombre de personnes)		Hommes					FEMMES				
		Effectif	Temps Plein		Temps Partiel		Effectif	Temps Plein		Temps Partiel	
Cadres	76	24	21	88 %	3	13 %	52	35	67 %	17	33 %
Non Cadres	60	6	4	67 %	2	33 %	54	41	76 %	13	24 %
TOTAL	136	30	25	83 %	5	17 %	106	76	72 %	30	28 %

Effectif CDI (ETP) cadres/non cadres

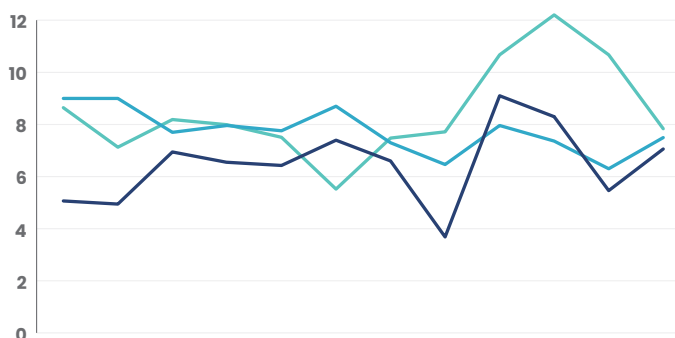


Pyramide des âges des salariés en CDI au 31/12/2022

106 Femmes • 30 Hommes



Évolution du Taux d'absentéisme au travail sur l'année (liés aux Arrêts Maladie)



	Janv.	Févr.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Taux moyen
2020	8,58	7,16	8,19	8	7,54	5,78	7,46	7,62	10,84	12,21	10,93	7,87	8,51
2021	8,96	9,01	7,78	7,94	7,85	8,77	7,35	6,3	7,96	7,41	6,23	7,59	7,76
2022	5,15	5,09	6,84	6,55	6,45	7,34	6,64	3,86	9,14	8,18	5,6	7,13	6,49

Pôle Ressources Humaines, Financier et Technique

Les salariés présents au 31/12/2022

ABDOU SALAM Hamida	DENIAU Brigitte	HENG Virginie	ORIEUX Nicolas
ADOUM Héroïse	DESSE-ROUSSELLE Sophie	HUARD Florence	PAISOT Claire
ANGELVY Chloé	DEVILLIERS Danièle	HUBERT Céline	PAKZAD Mitra
ANNEHEIM Ludivine	DUBREIL Valérie	HUET Nathalie	PELLETIER Jean-Pierre
ARNALDI Morgane	DUHIL Léna	JENNER Lilian	PERRAULT Armandine
ARNAUDEAU Hervé	DURAND Samantha	JOULAIN Olivier	PINIER Cécile
AUBERGER Nastasia	ESNEAULT Luc	JULIENNE Béatrice	PINTAULT Marjorie
BARBOT Nathalie	FONTENEAU HERVOCHE Magalie	KARQUEL Karine	POIRIER Céline
BARTHEAU Ghislaine	FOUCHER Catherine	KOPPE ANASTASESCU Laure	PRUVOT Maud
BATARD Nelson	FOUILLET Nadège	LABARRE Stéphanie	RANGER Anne-Marie
BATOT Gino	FOURNIER Marthe	LECLERC Anne	RAYMOND Maryline
BAZIN Anaïs	FOURNY Chrystiane	LECONTE Corinne	RICHARD Maéva
BEHAR Kévin	FRESNAIS Sophie	LEGAL Joy	RICHARD Élodie
BENHEL Abdellah	FROGER Virginie	LEGENDRE Karine	RIFFEY Caroline
BERNARDEAU Emmanuel	GABORIEAU Sylvie	LELAURE Fabienne	ROBERT Emmanuelle
BERTHAUD Christine	GALLARD Marie-Claire	LEMAIGRE Carine	ROBIN Régis
BOUDAUD Véronique	GALLE Patrice	LEMESLE Jonathan	ROLLAND Maryline
BOURGES Cécile	GALLIENNE Ingrid	LENORMAND Pierre	RULLIER Léa
BRAULT Véronique	GAUDICHEAU Jérôme	LEPRETRE Sandrine	SARTOU Véronique
BRIAND-BACHELIER Fanny	GAUDRY Jean-François	LEVAUFRE Caroline	SENIOR Brendan
BRIZARD Claire	GIOVANNETTI Maëlle	LUZZATI Emmanuelle	SERO Frédéric
BROHAN Nathalie	GOISET Hélène	MAANNI Hamid	SIMON Léa
BROSSEAU Isabelle	GOUNO Florence	MARQUE Fanny	SIMONNEAU Nadia
BUFFA-POTENTE Carole	GOUSSET Bruno	MARTIN Patrice	SOUALHI Soumaya
CAR Marylène	GRANDIN Agnès	MARY Christine	SUAUDEAU Claire
CESBRON Corinne	GRUAU Fawoziah	MENANT Aurélie	TAUGAIN Ingrid
CHARBONNEAU Nadine	GRUET Agnès	MICHAUD Catherine	TOMASSO Christine
CHARRIER Isabelle	GUERIN Isabelle	MICHAUD Hélène	VALANCHON Hélène
CHARTRIN Thierry	GUIGAND Nathan	MOLE Aurélie	VERRON Christophe
CHATEAU Marlène	GUIGNET Emelyne	MONGENDRE Kathy	VINCENT Nathalie
CHATELLIER Morgan	GUYOMAR DIT LEDAN Corinne	MOREL Mathilde	VOLLE Annie
CHAUDET Vincent	HALGAND Frédérique	MORISSEAU Carine	VRIGNON Pauline
CHETTOUT Nassim	HAMELIN Christine	MOTTET Laëtita	WALTER Élodie
COQUET Delphine	HAMON Fabienne	MOULIERAS Marie	WHAIBE Nabil
DA ROIT Anne	HAREL Maud	NAIL Anne	YAHIAOUI Saïd
DELAIR Yannick	HAUBOIS Véronique	NDOBO Jocelyne	ZINCK Emmanuelle
DENAEYER Gaëlle	HELIAS Anne	NICOLAS Joséphine	

La mission communication

Focus

Dans un contexte concurrentiel qui gomme la dimension territoriale et nécessite toujours plus de visibilité, l'ARIFTS a ouvert un poste de Chargée de communication en mars 2021 pour répondre aux besoins des différents pôles et services de l'ARIFTS et venir en soutien des diverses actions menées.

Sa mission première est de développer et mettre en œuvre la stratégie de communication interne et externe de l'organisation pour attirer et fidéliser la clientèle et se démarquer de ses concurrents. Sous la responsabilité du Directeur Général, elle coordonne et applique la politique de communication.

Ses défis à court terme et long terme sont :

- la refonte de la charte graphique, de tous ses supports et de l'identité de l'ARIFTS
- l'élaboration d'un planning d'animations par pôle et service

- l'augmentation de la visibilité de l'ARIFTS, de ses activités et manifestations
- la création d'une communauté et d'un réseau ARIFTS
- la valorisation de la qualité de l'offre de formation
- le développement d'une culture d'organisation
- la mise en place d'outils et supports pertinents et performants
- l'analyse et le bilan des actions menées

Ainsi, elle conçoit, rédige et diffuse les différents supports de communication auprès des différents publics. Ses missions sont transversales et elle peut intervenir dans différents domaines : événementiel, communication interne, digital, relations presse...

Son objectif est de diffuser une image positive de l'organisation.

Sommaire

1. La refonte du site internet

2. Évolution du nombre d'abonnés sur nos réseaux sociaux

3. L'agenda événementiel

4. La lettre d'information mensuelle ARIFTS

La mission communication

1. La refonte du site internet



Le nouveau site internet **arifts.fr** est sorti en septembre 2022 avec un design adapté à la nouvelle charte graphique. L'arborescence a été entièrement modifiée pour faciliter les utilisateurs dans leur recherche et apporter une clarté de l'information. Ainsi, le menu, la page

d'accueil et les fiches formations ont été réinventées selon les besoins interne tant qu'externe.

De nouvelles fonctionnalités et nouveaux contenus sont en cours de développement pour

2023 afin de valoriser les services et formations de l'ARIFTS.

Venez naviguer sur notre nouveau site arifts.fr

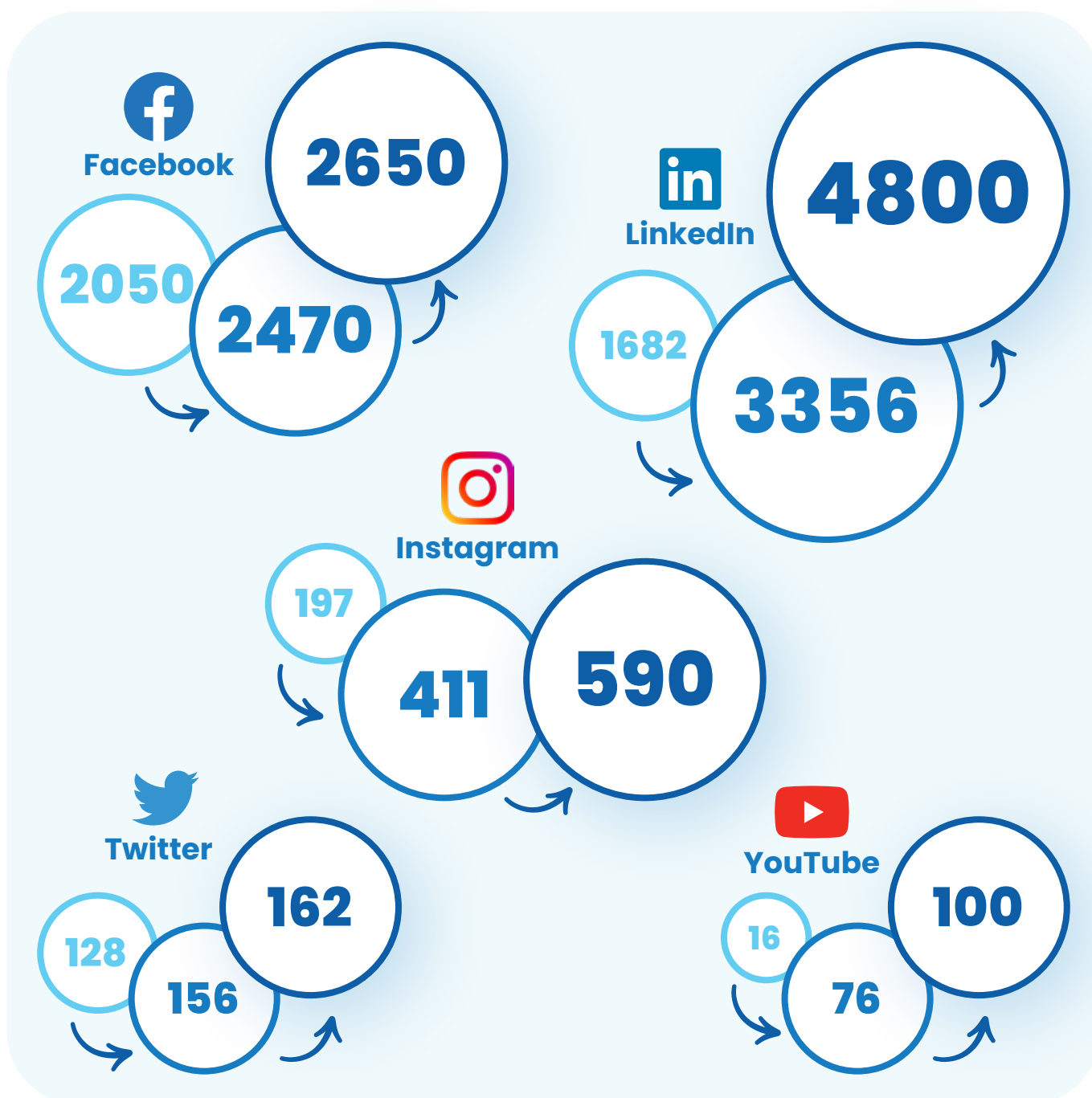


La mission communication

2. Évolution du nombre d'abonnés sur nos réseaux sociaux

Faire connaître l'ARIFTS à travers les réseaux sociaux en publiant ses diverses actions et manifestations menées. Les objectifs sont de créer une communauté, d'augmenter son nombre d'abonnés, d'augmenter le trafic du site web et avoir une activité régulière sur les réseaux sociaux.

Évolution du nombre d'abonnés de mars 2021 à décembre 2022



La mission communication

3. L'agenda évènementiel

Création d'un agenda évènementiel sur le site internet pour rassembler les manifestations de l'ARIFTS et parfois celles de nos partenaires. L'ARIFTS a mis en place un cycle annuel de conférences, débats, tables rondes, ateliers pour nous retrouver, partager, collaborer et construire ensemble.

On y retrouve également toutes les réunions d'informations et webinaires liés aux formations initiale et continue.

L'ARIFTS, premier centre de formation ligérien aux métiers éducatifs et sociaux, se veut aussi "lieu ressource" pour les étudiants comme pour les professionnels et espace d'échanges, de réflexion et d'élaboration sur le social, aujourd'hui et demain.

**Rendez-vous sur arifts.fr
pour voir tous les évènements ici !**

Que recherchez-vous ?

Nous connaître Nous rejoindre Inscriptions & résultats International Recherche & innovation Vie étudiante

Contact Réclamations

ESPACE NUMÉRIQUE

EMPLOIS DU SECTEUR

CENTRE DE RESSOURCES DOCUMENTAIRES

l'actu sociale

Notre agenda

Découvrez la programmation de nos différents événements

Mois Événements à venir Rechercher...

DU 27 AU 31 MARS 2023
40 ANS
FORUM - VISAGES

MERCREDI 5 AVRIL 2023
À 15H30
RÉUNION D'INFORMATION - VAE

JEUDI 13 AVRIL 2023
DE 9H15 À 13H00
Conférence avec Roland JANVIER
CONFÉRENCE - LE PARCOURS EN TRAVAIL SOCIAL

La mission communication

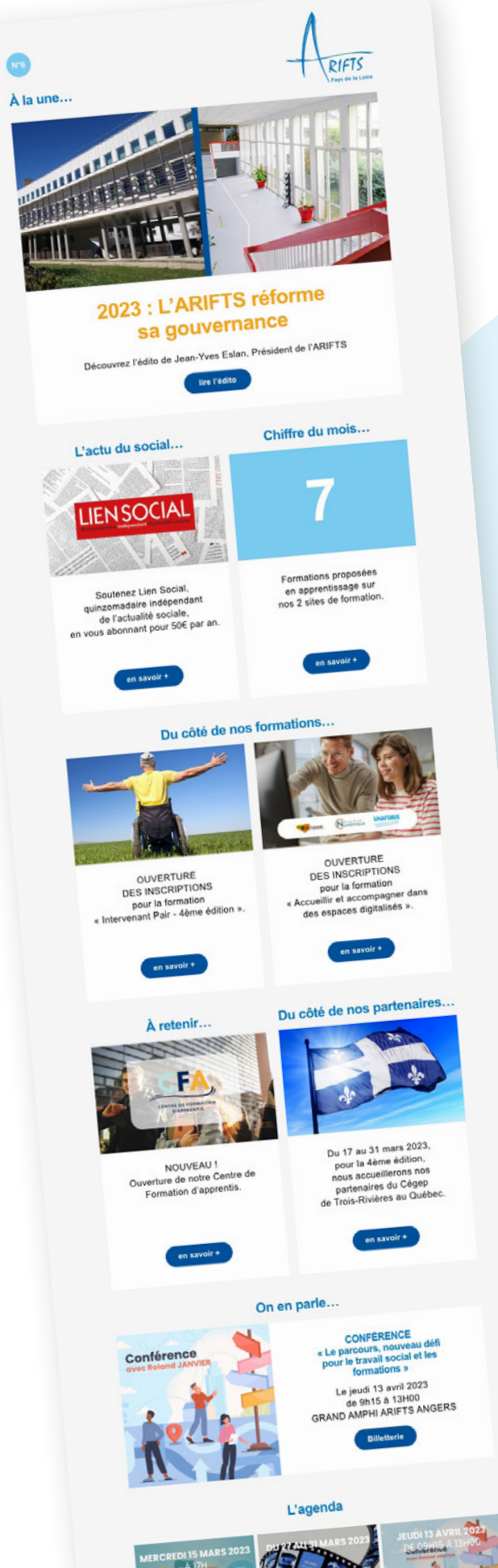
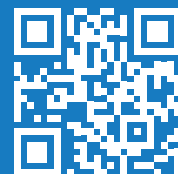
4. La lettre d'information mensuelle ARIFTS



Depuis 2022, L'ARIFTS a lancé une lettre d'information mensuelle sur les actualités de l'ARIFTS et de nos partenaires, des formations de l'intervention sociale et du secteur professionnel.

Vite !

Abonnez-vous



**Suivez l'actualité du
secteur social sur le
centre de ressources
documentaires de
l'ARIFTS**



**Suivez-nous sur
les réseaux sociaux**



Likez ! Commentez ! Partagez !



Depuis 70 ans au service
du développement
des compétences
des professionnels de
l'intervention sociale

arifts.fr

ASSOCIATION RÉGIONALE POUR L'INSTITUT DE FORMATION EN TRAVAIL SOCIAL DES PAYS DE LA LOIRE

SITE NANTAIS

Cité de la formation Santé Social
10 rue Marion Cahour | 44400 REZÉ

Tél. 02 40 75 69 94

SITE ANGEVIN

6 rue Georges Morel
49045 ANGERS Cedex 1

Tél. 02 41 48 20 22

NOUVEAU,
suivez
notre lettre
d'information
mensuelle !



■ ■ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre
de la ou des catégories d'actions suivantes :
- Les actions de formation
- Les actions permettant de faire valider
les acquis de l'expérience (VAE)

