



arifts.fr



Rapports 2024

La
formation
aux
métiers
éducatifs
& sociaux



SOMMAIRE

| | | | |
|---|-----------|---|-----------|
| 1. Rapport moral et d'orientation | 3 | 9.6 Service formations qualifiantes et certifiantes | 26 |
| 2. Rapport d'activité de l'association | 6 | 9.7 Service Formations Préparatoires | 30 |
| 2.1 Composition du conseil d'administration au 31 décembre 2024 | 6 | 9.8 Dispositif OASIS / OASISS | 31 |
| 2.2 Adhérents | 7 | 10. Pôle Ressources, Recherche, International, Innovation et Développement | 32 |
| 2.3 Les temps forts de l'année 2024 | 7 | 10.1 Le centre de ressources documentaires | 32 |
| 3. Rapport d'activité 2024 – ARIFTS | 9 | 10.2 Formation Ouverte et A Distance | 34 |
| 4. Les engagements de l'ARIFTS | 10 | 10.3 Le Prix de l'Écrit Social | 35 |
| 5. Centre de Formation pour Apprentis | 12 | 10.4 Service recherche | 36 |
| 6. Partenariats, réseaux et coopérations | 14 | 10.5 Service Innovation et Développement | 39 |
| 7. Pôle Formation Initiale | 17 | 11. Pôle Ressources Humaines, Financier et Technique | 40 |
| 7.1 Les résultats aux certifications et aux diplômes d'État | 19 | 11.1 Répartition du personnel en CDI au 31 déc. 2024 | 41 |
| 8. Pôle Formation à l'Encadrement et au Management | 20 | 11.2 Évolution du taux d'absence pour maladie sur les 3 dernières années | 41 |
| 9. Pôle Formation Tout au Long de la Vie | 21 | 12. Direction Générale | 42 |
| 9.1 Service formation initiale Assistants maternels | 22 | 12.1 La Mission Communication | 42 |
| 9.2 Service formation continue des Assistants maternels (IPERIA l'institut UDD) | 23 | 12.2 La démarche qualité et RSO au sein de l'ARIFTS | 45 |
| 9.3 Service Formation Continue Petite Enfance | 23 | 12.3 Mobilité internationale | 47 |
| 9.4 Service formation continue Travail Social | 24 | | |
| 9.5 Service Accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) | 25 | | |

1. Rapport moral et d'orientation

Un contexte particulier

Notre assemblée annuelle se tient cette année à une date inhabituelle.

En effet, chaque année nous nous réunissons en avril. Cette année, nous avons dû en reporter la date en raison de la clôture des comptes de l'exercice 2024 que nous n'avons pu effectuer en temps habituels, du fait de l'absence prolongée de notre DAF, ayant nécessité le recours à un prestataire extérieur, ainsi que de difficultés d'utilisation d'un nouveau logiciel d'une part et d'autre part, de l'ouverture, début mars, d'une procédure d'alerte par notre Commissaire aux Comptes. J'y reviendrai dans le cours de ce rapport.

Néanmoins, notre assemblée peut se tenir en produisant les informations que sont en droit d'attendre les adhérents, les salariés et les participants qui y sont conviés. Le caractère exceptionnel de ce report, s'il traduit bien les difficultés conjoncturelles que nous rencontrons actuellement, ne doit pas pour autant nous empêcher de saisir et de saluer l'importance des activités et du développement vécue par nos différentes structures tout au long de cette année 2024/2025.

Une année exceptionnelle d'activités variées

Les différents rapports d'activité qui vous sont présentés lors de cette assemblée et qui sont l'objet principal du document qui vous est remis, en témoignent de manière élogieuse.

Je n'évoquerai donc que quelques éléments qui me semblent constituer des marqueurs de la vitalité, de la créativité et de l'implication des acteurs de l'Arifts.

L'augmentation du chiffre d'affaires global de l'association : + 6% pour les activités commercialisées sur le marché des formations et + 4% pour celles réalisées dans le cadre des formations initiales d'intervenants sociaux et subventionnées par la collectivité régionale. Cette progression de l'ensemble des activités de l'Arifts est significative, car elle s'est déroulée dans le contexte politique et financier national que vous connaissez et qui se traduit par une régression des budgets publics, lequel touche également les activités de formation.

De plus, cette progression aboutit à un quasi équilibre en 2024 des chiffres d'affaires des deux types de formations déployées par les structures gérées par notre association, qu'il s'agisse des formations initiales et qualifiantes comme des formations continues.

L'ouverture d'un nouveau site de formations initiales de travailleurs sociaux à Laval en septembre dernier est un autre marqueur du développement de nos activités. Même si nous ne pouvons que regretter qu'elle ne se soit faite que pour la formation des éducateurs spécialisés, alors qu'elle devait également concerner les assistants de service social dont les candidats ont été en nombre insuffisant pour ouvrir une promotion dédiée. Néanmoins, c'est un premier pas sur

un nouveau territoire départemental concrétisant une des orientations de notre projet associatif dont le but est d'aboutir à un maillage élargi de nos activités sur le territoire régional. Avec pour objectifs non seulement d'accueillir dans la proximité de leur lieu de vie les jeunes, mais aussi de développer un partenariat durable avec les acteurs sociaux et médicosociaux de ce territoire.

L'ouverture, également en septembre dernier, d'une formation d'auxiliaires de puériculture constitue un autre marqueur de notre volonté que l'Arifts soit présente dans d'autres secteurs d'activité que celui des activités éducatives et sociales largement investi depuis sa création, pour appréhender également celui des activités sanitaires.

Le développement important, et dès son ouverture, du Centre de Formation d'Apprentis récemment créé par notre association, constitue également un motif de satisfaction pour nous. Il permet de poursuivre, en totale autonomie, le fonctionnement des contrats qui, auparavant relevaient d'une délégation à une autre association, facilitant ainsi une meilleure synergie avec les formations initiales et continues dont l'Arifts assure la gestion. C'est un gage de qualité renforcée pour la formation des apprentis, tout en consolidant également les partenariats entre l'Arifts et leurs employeurs.

L'implication de l'Arifts au sein du CerSo (regroupement de plusieurs établissements de formation) s'est traduit par le fait d'en assurer la présidence – en l'occurrence par Christophe VERRON, notre directeur général – lors de la première année d'existence de l'association créée en 2024. En même temps que son officialisation par l'adoption de statuts associatifs, cela constitue une consolidation de cette initiative qui n'était qu'informelle jusque-là et se traduit par l'intégration récente de nouveaux établissements adhérents et de ce fait d'un déploiement sur 2 territoires supplémentaires, à savoir la Normandie et le grand Est. Gage du renforcement d'une mutualisation encore plus importante entre ces établissements, mutualisation qui est indispensable au moment où d'importantes questions préoccupent nos établissements, leur fonctionnement et leur avenir.

Cette courte énumération de faits, marquant cette année, est pour moi l'occasion de souligner et de remercier à nouveau l'implication de toutes les équipes de l'Arifts, à la fois dans leurs activités au quotidien, mais aussi pour participer à la pérennisation et au développement de leur outil de travail.

Je l'ai déjà évoqué à plusieurs reprises et ne rechigne pas pour autant à me répéter, le seul capital de notre institution c'est son capital humain. Celui de femmes et d'hommes qui mettent leurs compétences, leur temps et, j'espère aussi, leur plaisir à le faire ensemble, au service d'un projet commun. Celui de servir les personnes sollicitant l'Arifts, pour obtenir une qualification initiale, monter en compétences au cours de leur carrière professionnelle, se confronter aux concepts théoriques ou aux expériences humaines pouvant les aider à améliorer leur propre parcours professionnel.

Un capital humain et technique dont l'Arifts peut être fière de le posséder et de le mettre au service d'une utilité sociale dorénavant au cœur de son objet social.

Rapport moral et d'orientation

Mais aussi, une année au cours de laquelle la pérennité de l'association a été menacée

En effet, l'exercice budgétaire 2024 s'est conclu sur un déficit très important, puisque d'un montant de 452 194 €.

Ces éléments vous seront détaillés et explicités dans le cadre du rapport financier qui suivra.

Pour ma part, je voudrais insister sur l'aspect caractéristique de la spécificité de notre secteur d'activité, dès lors que nous appliquons une convention collective nationale. Celle-ci fait que nous devons pratiquer la politique salariale qui, pour l'essentiel, est décidée en dehors de notre organisation.

C'est ce qui s'est passé en 2024 quand les partenaires sociaux ont négocié l'extension de la prime dite « Ségur » (en référence à la reconnaissance de l'engagement des salarié.es pendant la crise sanitaire du Covid) à l'ensemble des établissements relevant de la branche professionnelle sanitaire et sociale privée à but non lucratif.

C'est ainsi que les établissements de formation aux métiers du travail social se sont trouvés concernés par l'application de cet accord. Ce que je suis amené à regretter, ce n'est pas qu'une revalorisation salariale intervienne, car le retard des salaires pratiqués dans notre secteur par rapport à l'augmentation du coût de la vie, devient chaque année, de plus en plus conséquent et entraîne une dévalorisation de nos métiers et leur désaffection grandissante sur le marché de l'emploi.

L'augmentation salariale est donc une bonne chose.

Son vecteur au travers d'une prime, par ailleurs d'un montant unique pour l'ensemble des salaires, quelles que soient leurs disparités, est plus discutable.

Et, surtout, ce qui est contestable à notre sens, c'est que son impact budgétaire, décidé en cours d'exercice (parution du décret début juillet et avec un effet rétroactif au 1er janvier) n'ait pas été anticipé par nos syndicats d'employeurs, ni accompagné par un engagement ferme de l'Etat à le prendre en compte dans ses dépenses, aboutisse à ce que des risques existent dorénavant pour la pérennisation elle-même des activités des structures concernées.

C'est le cas de notre association qui doit faire appel à ses fonds propres pour financer l'application de cet accord. Et, qui plus est, pour le moment sans participation de la Région pour l'exercice 2024.

En plus des difficultés que la traduction financière de cet accord entraîne en termes de trésorerie, il nous faut donc ajouter un impact durable par le biais d'une baisse conséquence de nos fonds associatifs.

Cela a amené notre Commissaire aux Comptes à initier une procédure d'alerte et à nous demander de bien vouloir lui indiquer les mesures que nous comptons prendre pour éviter la cessation de nos activités. Ce que nous avons fait au travers de deux axes principaux :

- La mise en œuvre d'économies budgétaires à effet dès cette année 2025 ;

- La perspective d'amélioration de nos recettes, notamment par l'augmentation de la subvention régionale grâce à la réalisation d'un taux de remplissage maximal des capacités agréées des différentes formations relevant de la compétence de la Région. Taux qui est devenu cette année un nouveau paramètre à prendre en compte par les organismes de formation financés par notre région.

Pour le premier objectif, un plan de mesures budgétaires et organisationnelles, évalué à 300 000 € en année pleine, a été adopté par le CA en mars dernier. Pour ce qui concerne le montant de la subvention régionale, il nous faut attendre le comptage des effectifs qui sera réalisé en octobre prochain, pour savoir si nous aurons une chance de le concrétiser au-delà du taux de 87% pratiqué actuellement par la Région.

En tout état de cause, cette problématique financière et ses conséquences à court, moyen et long termes, a constitué l'une des préoccupations majeures de la gouvernance associative au cours de l'année 2024/2025. Qu'il s'agisse des travaux du Bureau, du CA ou de la direction générale, au travers de nombreuses démarches entreprises tous azimuts, tant sur le plan local que national. Malheureusement, sans avoir encore pu (au moment où s'écrivent ces lignes) obtenir un rendez-vous avec les élus régionaux, ce que nous sollicitons depuis de longs mois.

Cependant, sans pouvoir en conclure que l'association soit définitivement éloignée des risques majeurs pour son avenir, nous pouvons néanmoins assurer que le processus de sa consolidation financière est réellement engagé. Pour indiquer cela, je me réfère, entre autres éléments, sur la suspension de la procédure d'alerte annoncée par le Commissaire aux Comptes à notre CA lors de sa séance du 23 avril dernier.

Une année de transition vers une nouvelle gouvernance

Deux éléments évoquent cette transition :

D'abord, **2025 constitue la dernière année de la mise en œuvre du projet associatif débutée en 2021**. Un groupe de travail en a réalisé l'évaluation et l'a soumise au conseil d'administration. Pour sa part, le Bureau en a présenté les principaux éléments lors de la Matinée Associative le 14 novembre dernier.

6 orientations du projet sur les 7 qu'il contient, ont été majoritairement ou partiellement réalisées. Parmi lesquelles, citons brièvement l'objet social de notre association qui a été profondément enrichi, dans le cadre de l'adoption de nouveaux statuts en 2023. Toujours dans ce même cadre, une nouvelle gouvernance a été définie s'appuyant sur l'obtention du statut délibératif pour les représentants des salariés et des personnes en formation au sein du CA. La qualité des formations a été renforcée au cœur du projet associatif au travers, par exemple, de la participation de l'Arifts à l'élaboration du Schéma Régional des formations sociales, de la création d'un Comité de veille sur la qualité de vie des étudiants, du développement du numérique par la participation de l'Arifts au dispositif DEFFINUM et à son expérimentation au sein des formations. L'augmentation de nos réponses aux besoins des territoires et des politiques publiques a été concrétisée, au travers notamment des marqueurs cités en début de ce rapport. Les partenariats locaux et nationaux impliquant l'Arifts ont été renforcés et diversifiés... Et il y aurait encore beaucoup d'avancées significatives à évoquer.

Rapport moral et d'orientation

Seule la 7ème orientation visant l'équilibre budgétaire et financier est demeurée en retrait de nos objectifs : un seul exercice sur les 4 actuellement couverts par le projet, en l'occurrence 2022, s'est achevé sur un résultat positif. Un budget rectificatif à l'équilibre proposé pour 2025, sera soumis à l'approbation d'un prochain Conseil d'administration qui se réunira après les AG, afin de tenir compte des engagements pris auprès du Commissaire aux Comptes et déjà évoqués précédemment.

Au-delà de ce rapide bilan global de la mise en œuvre du projet associatif, cette évocation vise à plaider pour l'élaboration d'une seconde génération de ce projet. Ceci afin de recenser les orientations et actions associatives à entreprendre par l'Arifts et ses différentes structures d'ici 2030.

Par ailleurs, **nos statuts prévoient une durée maximale de 9 années pour les mandats d'administrateurs**, en dehors de ceux détenus par les personnes morales. C'est ainsi que les 4 membres de l'actuel Bureau du CA sont touchés cette année par cette disposition statutaire.

Cumulé aux non-renouvellements de candidatures de certains administrateurs, cet élément va aboutir à devoir élire au moins 7 membres du CA sur les 16 en représentation des adhérents (personnes physiques notamment) de l'association.

Cela a amené le CA à soumettre une modification des statuts afin de regrouper au sein d'un collège unique siégeant au CA, la représentation des adhérents personnes physiques et morales.

En soi, cette nouvelle disposition, ajoutée à celle qui permet dorénavant aux représentants des personnes morales de siéger au sein du Bureau, constitue un changement profond pour notre association qui, jusqu'à présent avait fait le choix d'équilibrer sa gouvernance entre les personnes physiques et morales et de ne pouvoir élire comme membres du Bureau que des personnes physiques.

Les élections qui sont au programme de notre Assemblée Générale vont être l'occasion d'amorcer ce changement dans notre gouvernance associative.

2025 se situe donc au carrefour de ces 2 éléments que sont la fin de la mise en œuvre du projet associatif amorcé en 2021 et

l'amorce d'une nouvelle composition de la représentation des adhérents au sein du CA, instance exécutive de la gouvernance associative. D'où son positionnement d'année de transition.

C'est l'occasion de saluer le travail réalisé au cours des années passées et de souhaiter que, tant le projet associatif 2030 que les nouvelles dispositions dans la gouvernance associative, constituent des éléments de consolidation et d'approfondissement de la vie associative de l'Arifts. En même temps et peut-être surtout, que pour la quantité et la qualité des prestations qu'elle offre aux bénéficiaires de ses activités.

Au moment de quitter la présidence de l'association, je tiens à exprimer ma satisfaction d'avoir pu l'exercer plutôt sereinement grâce à mes collègues élus membres du Bureau, Karima, Marie, et Jean-Yves, ainsi que grâce à une collaboration respectueuse des rôles et fonctions de chacun avec Christophe, directeur général.

Les tensions impliquées par la complexité grandissante d'une gestion comme celle de l'Arifts ont été amorties par un sens des responsabilités partagé par tous.

J'élargis volontiers ce ressenti à l'ensemble des membres du conseil d'administration, avec qui nous avons pu débattre et décider dans un esprit de co-construction bien adapté aux évolutions que le fonctionnement d'une association comme la nôtre implique.

De même, il me semble que c'est bien la co-construction qui a animé et dominé les échanges que nous avons pu avoir avec l'ensemble des salariés des structures gérées par l'Arifts.

Coconstruire un outil de travail, tout entier orienté vers la meilleure qualité possible de service à rendre aux apprenants, tout en favorisant en même temps la meilleure qualité de vie au travail. Ceci, alors que les changements sont permanents et rapides, me semble avoir été le défi que nous avons tenté de réaliser ensemble.

Merci à toutes et tous et longue vie à l'Arifts !

Jean-Yves ESLAN
Président

2. Rapport d'activité de l'association

2.1 Composition du conseil d'administration au 31 décembre 2024

| BUREAU | |
|----------------|--|
| Président | Monsieur ESLAN Jean-Yves Directeur général retraité - <i>Personne Physique</i> |
| Vice-Président | Monsieur LE CAPITAINE Jean-Yves Chef de service retraité - <i>Personne Physique</i> |
| Trésorière | Madame GUIARD Marie Directrice générale d'association retraitée - <i>Personne Physique</i> |
| Secrétaire | Madame Karima VEILHAN-BADEK Cadre socio-éducative - <i>Personne Physique</i> |

| ADMINISTRATEURS ÉLUS avec voix délibérative | |
|---|---|
| Personnes Morales | |
| Organisme | Représentant |
| ADC - Angers (49) | Monsieur AUDROUING Stéphane |
| ASEA - Angers (49) | Monsieur SORREAU Hugues |
| Association Les Chesnaies - Angers (49) | Monsieur JAFFRY Denis |
| Association MAIS - Lyon (69) | Madame PAYET Marylène |
| Association Marie DURAND - Angers (49) | Madame MARIAS Rebecca |
| Association L'Abri de la Providence - Angers (49) | Monsieur BONNET Cyril |
| INALTA 72-53 Action éducative et sociale | Monsieur COUBE Antoine |
| NEXEM – Délégation Pays de la Loire | Madame TOUZÉ-RATISSEAU Véronique |
| Personnes Physiques | |
| Madame RETAILLEAU Brigitte , Directrice de dispositif IME | |
| Monsieur TANGUY Ronan , Éducateur spécialisé | |
| Monsieur BURELLIER Grégoire , Responsable Pôle Hébergement | |

2.2 Adhérents

| Personnes Morales | | Personnes Physiques | |
|----------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|--|
| Institutions | Représentants | | |
| Association St-Benoit Labre (44) | DALIBERT Hervé | BOUTS Jérôme | |
| Association L'Étape (44) | PETIT Sabrina | DEROMMELAERE Christophe | |
| Association Les Eaux Vives (44) | BLINO Ludivine | DUBASQUE Didier | |
| Comité Alexis Danan (44) | BIERLING Marie-Christine | GUILHAUDIN Laurent | |
| ADAPEI 49 | RICHARD Xavier | MALLARD Hervé | |
| Centre TRÉMÉAC | DELBENDE Véronique | SÉCHER Kévin | |
| Association ACCOORD | CADOT Mathias | SELLIER Jean | |

2.3 Les temps forts de l'année 2024

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

→ **Assemblée générale ordinaire :**

- le 17 avril à Rezé

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

→ **Conseil d'administration : 5 réunions**

- le 27 mars 2024 à Angers
- le 26 juin 2024 à Rezé
- le 18 septembre 2024 à Angers
- le 23 octobre 2024 à Rezé
- le 18 décembre 2024 à Angers

Le Conseil d'administration de l'ARIFTS a validé en 2024 les adhésions de :

→ **Personnes morales :**

- Centre Tréméac représenté par Véronique DELBENDE
- Association ACCOORD représentée par Mathias CADOT
- ADAPEI 49 représentée par Xavier RICHARD

→ **Personnes physiques :**

- Grégoire BURELLIER
- Kévin SECHER

→ **Bureau : 06 réunions (rencontres CD)**

- le 13 février
- le 12 mars
- le 04 juin
- le 03 septembre
- le 09 octobre
- le 04 décembre

→ **Journée de fin d'année**

- le 04 juillet

→ **Journée associative**

- le 14 novembre

→ **Comité de Veille sur la Qualité de vie des personnes en formation :**

- le 18 janvier à Rezé
- le 04 avril à Angers
- le 20 juin à Rezé
- le 17 octobre à Angers

Mr Yves-Marie DUPÉ, représentant le MAIS et Mme Rebecca MARIAS (Association Marie DURAND) siègent au sein de ce Comité.

→ **Comité de veille sur le développement durable :**

- le 22 novembre à Angers
- Mmes Marie GUIARD et Véronique TOUZÉ-RATISSEAU (NEXEM) siègent au sein de ce Comité.

→ **Comité de suivi du Projet associatif :**

Ce Comité s'est réuni le 14 février, le 27 mars et le 12 juin 2024. MM. ESLAN et VERRON sont membres de droit. Mr Jean-Yves LE CAPITAINE, Mr François BERNARD (ASEA 49) siègent dans ce Comité.

Rapport d'activité de l'Association

→ Commission financière :

- Le 10 septembre 2024 à Angers
MM. ESLAN, VERRON et JENNER sont membres de droit.
3 autres administrateurs composent cette commission :
Mme GUIARD, trésorière, MM. BERNARD (ASEA 49) et JAFFRY
(Asso Les Chesnaies).

→ Groupe de réflexion éthique :

- Ce groupe s'est réuni le 14 mars et le 2 juillet. Il est piloté par M. Jean-Yves LE CAPITAINE.

→ Communication interne

Tous les mois, les adhérents sont destinataires depuis novembre 2023, de la Lettre d'information ARIFTS pour renforcer les liens avec l'association : [CLIQUER ICI](#)

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

- 16 avril : débat budgétaire (DG + L. JENNER et M. GUIARD)
- 4 décembre : assemblée plénière bilan du SRFSS

→ UNAFORIS

Plateforme régionale :

- Rencontres semestrielles des directeurs (DG)

Nationale :

- 30 janvier 2024 : AGE UNAFORIS (DG)
- 31 janvier 2024, 1er juillet 2024, 1er octobre, 27 novembre : CA UNAFORIS (DG)
- 13 février 2024 : Journée UNAFORIS PDL Angers
- 20 juin 2024 : AGO UNAFORIS (J.Y. ESLAN et DG)
- 29-30 août 2024 : Séminaire du CA à Caen (DG)
- 10 décembre : comité de perfectionnement des certifications (DG)

→ NEXEM

- 14 février, 11 septembre : réunions de la délégation régionale (DG)
- 31 mai : présentation de CerSo
- 11 décembre : commission Emploi-Formation (DG)

→ Association Marie DURAND Angers

- AGO : 04 juin (J.Y. ESLAN)

→ ASEA 49

- AGO : 20 juin (M. GUIARD)

→ URIOPSS PDL

- AGO : 21 Juin (K. VEILHAN-BADEK)

→ CREAI PDL

- AGO : 28 juin (J.Y. LE CAPITAINE)

→ FAS PDL

- AGO : 14 juin (DG)

→ CerSo (DG)

- Rencontres mensuelles des directeurs
- 07 mai, 21 octobre : CA
- 19-20-21 février : séminaire + AG à Nice
- 27-28-29-30 mai : séminaire à la Réunion + restitution Deffinum
- 02-03-04 octobre : séminaire à Lille
- 27 et 28 septembre : restitution Deffinum à Lille

→ Conseil départemental de Maine et Loire (DG)

- 12 septembre, 8 novembre : rencontre annuelle

→ Conseil départemental de Loire Atlantique (DG)

- 16 février, 19 avril, 13 novembre, 20 décembre : COTECH du CLTSDS
- 25 juin, 26 novembre : plénière CLTSDS
- 28 novembre : Journée nationale CLTS (DGCS)

→ Conseil départemental de Mayenne

- 15 mars : signature de la convention de partenariat (M. GUIARD + DG)

→ DREETS

- 19 décembre : rencontre annuelle (DG)

→ HCTS

- 18 octobre, 22 novembre, 20 décembre : GT Plaidoyer pour le travail social (DG)

→ CNFPT

- 6 février : Livre blanc (DG)

→ ARIFTS - Site Laval

- 24 septembre : Inauguration du site par M. ESLAN, Mmes GUIARD et VEILHAN-BADEK

En 2024, nous avons signé des conventions de partenariat avec :

- Le CEGEP St-Jérôme (Québec)
- L'association Action inclusive de Niort en vue d'échanges partenariaux avec des apprenants allemands

Karima VEILHAN-BADEK
Secrétaire

3. Rapport d'activité 2024 – ARIFTS

L'année 2024 s'est inscrite dans un contexte de fortes évolutions du secteur social. La publication du Livre blanc du travail social en décembre 2023, les réflexions engagées par l'INTS (Institut national du travail social) et la poursuite de la réforme des diplômes ont souligné la nécessité de repenser la formation dans une logique de co-construction, d'inclusion des personnes accompagnées et d'adaptation aux réalités du terrain. L'ARIFTS s'est pleinement emparée de ces dynamiques pour renforcer son positionnement d'acteur engagé, innovant et ancré dans les territoires.

Un environnement politique et économique incertain

L'année 2024 a également été marquée par une instabilité politique et économique persistante, qui a directement affecté le secteur de la formation. Les règles de financement ont connu des changements fréquents, parfois contradictoires, avec un manque de lisibilité pour les opérateurs comme pour les apprenants. Les tensions autour du financement de l'apprentissage (régulation des niveaux de prise en charge, retards de versement des OPCO), les incertitudes liées à l'avenir du CPF (Compte Personnel de Formation), ou encore la réforme de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) ont fragilisé les projets de formation et complexifié leur mise en œuvre. Ce contexte rend le pilotage économique particulièrement délicat pour les organismes de formation, qui doivent assurer la qualité et la continuité du service dans un cadre mouvant, sans toujours disposer de garanties budgétaires à moyen terme. Il plaide pour une politique plus lisible, cohérente et durable de soutien à la formation tout au long de la vie des intervenants sociaux.

Déploiement territorial et partenariats consolidés

Notre développement territorial s'est poursuivi avec l'ouverture d'un nouveau site à Laval rendue possible notamment grâce à un partenariat avec le Conseil départemental de la Mayenne (53). La création d'un IFAP (Institut de formation d'Auxiliaire de Puériculture) à Rezé à la rentrée 2024 confirme l'ambition d'ouvrir l'ARIFTS à de nouveaux secteurs, en particulier les formations du sanitaire. Ces avancées répondent à une volonté forte de proximité avec les publics et les partenaires.

Diversification de l'offre de formation

En 2024, l'ARIFTS a enrichi son offre pour répondre aux besoins des professionnels et des employeurs, à toutes les étapes de la vie professionnelle. Trois nouveaux dispositifs viennent illustrer cette ambition :

- Parcours Tremplin : destiné aux professionnels non qualifiés de la protection de l'enfance, ce parcours vise à sécuriser les trajectoires et à favoriser l'entrée en formation qualifiante.
- MATU (Maître d'Apprentissage Tuteur) : cette formation renforce les compétences des professionnels dans leur rôle de tuteur en matière de transmission, d'accompagnement et d'évaluation.

- OASISS : ce dispositif d'Orientation et d'Accompagnement vers les secteurs de l'intervention sociale et du soin accompagne les personnes en situation de handicap vers les métiers et les diplômés de l'intervention sociale et s'est ouvert en 2024 aux métiers du soin.

Création de l'association CerSo

En 2024, l'ARIFTS a participé à la création de l'association CerSo, un collectif réunissant quatre instituts de formation du travail social (IRTS Hauts-de-France, IRTS de la Réunion/Mayotte, HETIS Nice et l'ARIFTS). CerSo réalise des actions de formation ou de recherche conjointes, construit des réponses à appels d'offres, crée des modules numériques de formation, enregistre des diplômes et certifications et les met en œuvre et favorise la collaboration des formateurs et chercheurs aux conférences et journées d'étude organisées.

Renouvellement de la certification Qualiopi

La certification Qualiopi est devenue un passage obligé pour les organismes de formation souhaitant bénéficier de financements publics ou mutualisés. Pour l'ARIFTS, cet engagement dans la démarche qualité a constitué un levier de structuration interne, d'harmonisation des pratiques, et d'amélioration continue au service des publics formés. Elle a également permis de consolider la lisibilité de notre offre de formation et de renforcer la reconnaissance institutionnelle de notre organisme. L'audit, en juillet 2024, s'est conclu par un renouvellement sans difficulté majeure qui confirme la pertinence de la création d'un poste de responsable qualité.

Cependant, cette plus-value indéniable s'accompagne d'une réalité opérationnelle marquée par une lourdeur administrative significative. Le respect des 32 indicateurs du Référentiel National Qualité (RNQ) implique un travail de formalisation rigoureux, une veille réglementaire constante, une traçabilité documentaire fine, et une mobilisation transversale des équipes. Ce niveau d'exigence génère une pression organisationnelle importante, parfois au détriment du temps consacré à l'innovation pédagogique ou à l'accompagnement individualisé des apprenants.

L'enjeu pour l'ARIFTS est donc de continuer à faire de Qualiopi un outil de pilotage au service du sens – c'est-à-dire la qualité de nos formations – sans tomber dans une logique de conformité qui se suffirait à elle-même. Cette tension entre valeur ajoutée et charge de conformité structure notre positionnement vis-à-vis de cette certification. Positionnement intenable quand les contrôles se cumulent, initiés par différents opérateurs (OPCO, France Travail, Caisse des dépôts et consignations...) et sans perspective de simplification.

Des équipes engagées, un institut en mouvement

Ce développement ne saurait se faire sans l'engagement quotidien des équipes. Dans un environnement toujours marqué par des exigences accrues en matière de qualité et de conformité, et une attractivité encore fragile de certaines filières, les équipes de l'ARIFTS ont démontré leur capacité à innover, à s'adapter, et à faire vivre le projet de l'institut. La stabilité des équipes, retrouvées en 2024, est propice à un climat de travail plus serein. La mobilisation de chaque professionnel permet à l'ARIFTS de continuer à former des professionnels compétents, engagés et outillés pour contribuer à une société plus juste et inclusive.

Christophe VERRON
Directeur général de l'ARIFTS



4. 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 sur la qualité de vie des personnes en formation, comité de suivi du projet associatif, groupe de réflexion éthique
- Des actions pour le développement durable : tri des déchets, achats de gobelets réutilisables, récupération et recyclage des mégots, politique de limitation des impressions et de dématérialisation avec les usages des outils numériques, achats responsables, produits d'entretien bio, consignes des bouteilles...
- 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
- Signataire de la Charte pour l'accueil des personnes en situation de Handicap
- 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 - Angers (IRESA)
- Ecossolies - Pôle de coopération et d'innovation sociale - Nantes
- APESS 53 - réseau départemental de l'Economie Sociale et Solidaire - Laval
- Union régionale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux (URIOPSS)
- Centre régional d'études, 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)
- 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), 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 avril 2023, l'ARIFTS et les organisations syndicales (CFDT et CGT) ont signé un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes qui intègre des mesures sur les mobilités et promotions internes, la prévention du harcèlement sexuel et les agissements sexistes, l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales...

En 2024, l'ARIFTS a obtenu la note de 98/100 à l'index égalité femmes-hommes.

Référence handicap

La mission Handicap a été en 2024, très largement sollicitée sur chacun des sites et a connu plusieurs évolutions.

Ressources humaines :

| | Janvier à août 2024 | Septembre à décembre 2024 |
|--|---------------------|-------------------------------------|
| Laure KOPPÉ | 0.2 ETP | 0.4 ETP |
| Nathalie LÉGER (exclusivement CFA) | 0.2 ETP | |
| Mélanie DIBON | 0.2 ETP | 0.1 ETP (pilotage de la mission) |
| Carine LEMAIGRE | | 0.4 ETP |

- Laure KOPPÉ est également formatrice sur la filière Educateurs de Jeunes Enfants,
- Nathalie LÉGER est également assistante du centre de formation des apprentis,
- Mélanie DIBON est également responsable Mobilité Internationale,
- Carine LEMAIGRE est également référente violences sexistes et sexuelles.

Chacune des référentes handicap s'est vu attribuer cette mission à hauteur de 0,2 ETP jusqu'en août 2024. Au vu des besoins croissants sur chacun des sites et de l'augmentation du périmètre d'action (transfert de la référence handicap CFA aux missions des deux référentes handicap), Laure KOPPÉ et Carine LEMAIGRE sont passées à 0,4 ETP à partir de septembre 2024.

Personnes en formation :

Au 31 décembre 2024, les référentes accompagnaient :

- 67 apprenants à Angers,
- 70 apprenants à Rezé,

Lesdits apprenants sont issus des pôles Formation Initiale (FI), Formation Encadrement et Management (FEM), Formation Tout au Long de la Vie (FTLV), Ressources, Recherche, International, Innovation et Développement (RRIID).

Accompagnement des apprenants en situation de handicap :

L'accompagnement des apprenants en situation de handicap de l'ARIFTS se fait de façon transversale entre plusieurs services. Ainsi, la mise en place de ces aménagements est organisée avec les référentes handicap, le référent pédagogique, le responsable de formation, ainsi que les services généraux et administratifs de chaque site.

Afin d'identifier les besoins de la personne, cette dernière est reçue par la référente handicap afin d'échanger sur les

possibilités d'aménagements de formation et/ou d'épreuves. Ensuite, des entretiens de suivi peuvent être mis en place en fonction des demandes de l'apprenant et/ou de l'équipe pédagogique. Ces entretiens de suivi peuvent servir à faire un point d'étape des aménagements en cours, une projection pour la suite de la formation, une explicitation du fonctionnement des aides techniques mises à disposition ou encore à compléter les dossiers d'aménagements d'épreuves.

L'accompagnement individualisé de chaque situation est indispensable. En effet, alors déjà que les process de demande auprès des certificateurs sont différents, les droits des apprenants le sont également en fonction de leur statut.

Par exemple, un apprenti en situation de handicap pourra solliciter une aide financière de son OPCO, une personne en formation continue pourra solliciter l'AGEFIPH, mais un apprenant en voie directe n'a pas d'interlocuteur qui permettrait de débloquer une enveloppe financière pour mettre en place des aménagements et/ou compensations qui peuvent être coûteuses (e.g. un codeur pour une personne malentendante). Cette situation crée un sentiment d'injustice entre les apprenants.

Profil des apprenants en situation de handicap :

Les problématiques identifiées relèvent pour la majorité des personnes en formation, de troubles anxieux, de troubles spécifiques du langage et des apprentissages (dys) et à la marge, de déficiences sensorielles ou motrices.

Force est de constater, l'augmentation significative des besoins en aménagements depuis la mise en place des sélections via Parcoursup, n'intégrant plus de sélection écrite. Les diagnostics précoces de ces troubles concernant les dernières générations d'étudiants rendent plus visibles ce type de problématiques, y compris dans les parcours d'études supérieures.

Équipements techniques :

Actuellement, les équipements techniques (ordinateurs équipés de logiciels) dont l'Institut a fait l'acquisition, répondent globalement aux besoins prescrits par les CDAPH. Il faut toutefois, au regard de l'augmentation régulière des demandes, songer à la nécessité de nouveaux investissements si, dans des promotions d'étudiants, plus de 4 personnes requièrent les mêmes équipements (actuellement, 4 ordinateurs sur chaque site). Nous avons ainsi commencé à utiliser les ordinateurs mis à disposition des intervenants occasionnels lorsque les 8 ordinateurs équipés étaient utilisés.

Aussi, au vu de cette forte augmentation, il pourrait être envisagé d'investir dans une licence multiposte du logiciel Antidote, afin de l'intégrer au Pack Office de chaque apprenant en formation à l'ARIFTS. Ce logiciel propose plusieurs fonctionnalités telles qu'un puissant correcteur orthographique et grammatical, de riches dictionnaires et des guides linguistiques. Cet ajout éventuel permettrait à chacun de se saisir de ces fonctionnalités durant sa formation. Néanmoins, cette mise en œuvre nécessite une enveloppe budgétaire que nous ne possédons pas pour le moment. Actuellement, seulement les 8 postes à disposition pour les examens en sont équipés et les apprenants qui s'en saisissent, notent une réelle amélioration dans leurs écrits de formation, mais aussi professionnels.



5. Centre de Formation pour Apprentis

L'année 2023 a marqué une étape fondatrice pour le CFA intégré à l'ARIFTS, avec l'obtention de la certification Qualiopi, étendue aux actions de formation par apprentissage, à l'issue d'un audit d'extension de l'activité CFA réalisé en mai 2023, 2 mois après son ouverture.

Dès sa création, le CFA ARIFTS s'est engagé dans un travail structurant : mise en place des dispositifs administratifs et financiers, déploiement des contrats d'apprentissage via l'outil Ypareo, accompagnement des employeurs et des candidats, et contribution au développement d'outils facilitant le suivi et la valorisation des parcours. L'équipe a également initié une dynamique de communication active via notamment la collecte des coordonnées des candidats lors des événements d'orientation.

La première rentrée a été marquée par une forte attractivité, avec 144 apprentis intégrés en 2023-2024, répartis sur plusieurs filières et niveaux, représentant près de la moitié des apprentis formés à l'ARIFTS dès la première année.

Cette dynamique confirme l'intérêt croissant pour la voie de l'apprentissage dans les métiers du travail social, tant pour les candidats que pour les employeurs. Elle répond à un double enjeu : celui de la qualification de nouveaux professionnels dans un secteur en tension, et celui de l'accessibilité à la formation pour des profils éloignés de l'offre de formation initiale.

Néanmoins, des points de vigilance subsistent : acculturation encore en cours dans certaines filières, difficulté de mobilisation des maîtres d'apprentissage, équilibre entre emploi et formation, et incertitudes autour des dispositifs de financement. Le développement durable de l'apprentissage passera par une consolidation des moyens et un accompagnement renforcé des acteurs de terrain.

En 2024, le centre d'activités du CFA ARIFTS a poursuivi son développement avec de nouveaux projets : notamment le renforcement du parcours candidats et des actions d'information à destination des recruteurs et l'appui réglementaire aux équipes pédagogiques de l'ARIFTS, aux apprentis et leurs employeurs.

Audit de renouvellement Qualiopi

Du lundi 13 au vendredi 17 mai 2024, avait lieu l'audit de renouvellement Qualiopi pour l'ensemble des activités de l'ARIFTS et notamment sa nouvelle activité de CFA. Ce sont donc l'ensemble des critères du référentiel qualité qui étaient audités. Pour le CFA, il s'agissait de démontrer le déploiement des actions qui avaient pu être présentées pour la plupart à l'état de projet ou d'intention lors de l'audit d'ouverture du CFA, un an plus tôt à sa création.

Cette première année a été très dense pour l'équipe du CFA nouvellement créée puisqu'il a fallu en une année seulement produire l'ensemble des dispositifs et outils répondant aux indicateurs et aux 14 missions des CFA.

Grâce au travail et à l'engagement de la très récente équipe CFA, ce défi a été relevé puisque les indicateurs relevant du centre d'activités CFA ont tous été validés par l'auditrice.

Création et mise en œuvre du « parcours candidats » à l'apprentissage

L'année 2024 a vu la première mise en œuvre effective de la création du parcours des candidats à l'apprentissage.

Du premier contact par téléphone, e-mail ou rencontre lors d'un salon d'orientation ou en portes ouvertes, jusqu'à l'inscription dans une filière de formation, un processus et des procédures ont été créés pour accompagner les candidats à l'apprentissage dans leurs démarches.

Un formulaire de contact permet de collecter les coordonnées des candidats pour pouvoir ensuite leur proposer différents services d'accompagnement :

- Aide à la définition du projet professionnel
- Soutien à la recherche du contrat d'apprentissage
- Remise d'un Guide Emploi Apprenti
- Participation à des ateliers collectifs Techniques de Recherche d'Employeur (TRE)
- Suivi individuel pour les candidats en difficultés dans leurs démarches ou en situation de handicap

Le Guide Emploi Apprenti a été construit selon 6 fiches pratiques qui conseillent les candidats de la réalisation de leur CV / Lettre, jusqu'à la préparation de l'entretien, en communiquant aussi des informations sur la façon de trouver des offres et de faire des candidatures spontanées en assurant un suivi rigoureux. Les 4 ateliers TRE réalisés sur les vacances scolaires de février et avril sur les deux sites de Rezé et Angers ont réuni près de 100 candidats, avec un taux de satisfaction de 93,4 % (très satisfaits 60,4 % + satisfaits 33 %).



Renforcement du lien avec les recruteurs

Cette année 2024 a également été l'occasion d'initier des temps de rencontre CFA avec les structures potentiellement recruteurs d'apprentis dans les métiers éducatifs et sociaux. Ces temps d'échange en visio permettent de présenter les modalités du contrat d'apprentissage aux structures et de collecter leurs retours d'expérience ou leurs attentes.

4 réunions ont été organisées sur l'année et 217 personnes s'y sont inscrites. Cette organisation s'est appuyée notamment sur une démarche active de sollicitation des partenaires déjà en lien avec l'ARIFTS, mais aussi par un travail de recherche de nouveaux employeurs potentiels.

A noter également la très forte mobilisation de nos partenaires lors des 2 premiers conseils de perfectionnement du CFA qui compte 25 membres actifs. Des acteurs de pôles de compétences du travail social et de la petite enfance, des élus de la Région et représentants de maîtres d'apprentissage sont engagés aux côtés du CFA pour participer à son déploiement. Conscients des réalités du secteur, ils contribuent aux travaux visant à mettre en œuvre un apprentissage de qualité.

Une deuxième rentrée qui confirme l'accroissement des effectifs

La deuxième rentrée du CFA ARIFTS montre un maintien de la croissance générale en termes d'effectifs puisque le nombre de contrats signés est quasiment identique à sa première rentrée (141 cette année 2024 contre 144 en 2023).

En revanche, la répartition des signatures de contrats entre les filières est différente, avec notamment une proportion un peu plus grande de contrats signés à partir de la deuxième ou troisième année et en lien avec l'ouverture de la formation Educateur spécialisé à Laval et Auxiliaire de puériculture à Rezé qui ont permis de maintenir les effectifs là où dans d'autres filières ils ont pu baisser, notamment sur le site d'Angers.

On dénombre ainsi pour la rentrée 2024 en 1ère année : 19 apprentis Accompagnant Éducatif Petite Enfance (Rezé), 22 apprentis Auxiliaire de puériculture (Rezé), 10 apprentis Moniteur-Éducateur (5 Rezé / 5 Angers), 32 apprentis Éducateur Spécialisé (21 Rezé / 7 Angers / 4 Laval), 16 apprentis Éducateur de Jeunes Enfants (13 Rezé / 3 Angers), 0 apprentis Assistant de Service Social (0 Rezé / 0 Angers), 1 apprentie CAFDES (Rezé).

21 apprentis ont intégré directement la 2ème année et 20 apprentis directement la 3ème année.

Le développement des activités de relations avec les candidats et les recruteurs et l'ouverture d'un nouveau site et d'une nouvelle filière porteuse ont permis de maintenir le nombre de contrats signés, néanmoins des facteurs externes (difficultés rencontrées par les terrains, contexte financier incertain, ...) nous mettent au défi de l'adaptabilité pour continuer à maintenir une activité favorable au recrutement d'apprentis.

Un appui réglementaire renforcé par le CFA intégré

Au-delà de l'intervention du CFA dans la création d'une relation de proximité et de service au candidats et recruteurs, il constitue aussi un soutien réglementaire pour les équipes pédagogiques, les apprentis et leurs employeurs.

En effet, le CFA est présent sur le volet réglementaire dans le parcours de suivi des situations individuelles des apprentis, pour les conseiller, mais aussi les informer sur leurs droits et devoirs et notamment en cas de difficultés rencontrées.

Des instances qui allient « pédagogie et réglementaire » (Présence du CFA lors des commissions de régulation de parcours, réunions de rentrée des maîtres d'apprentissage, ...) permettent d'apporter un éclairage complet autour des situations et de sensibiliser également les maîtres d'apprentissage aux obligations qu'impliquent leur rôle, au service de la pédagogie et de l'accompagnement.

Le CFA intégré permet ainsi une plus grande disponibilité et réactivité dans la gestion des situations.

Évènements notables prévus pour 2025

2025 verra la diffusion de 3 décrets majeurs impactant les dispositions financières des contrats d'apprentissage : aide exceptionnelle pour les employeurs privés, nouvelles règles de financement des OPCO, nouvelles mesures pour le salaire des apprentis ; ainsi que la révision des modalités de prise en charge des contrats d'apprentissage pour la fonction publique territoriale.

Des défis nous attendent, mais nous les relèverons ensemble avec engagement, confiance et détermination.

Julie MARGAS

Responsable du CFA ARIFTS



6. Partenariats, réseaux et coopérations

L'ARIFTS est membre de l'association CerSo avec l'IRTS Hauts-de-France, HÉTIS et l'IRTS La Réunion-Mayotte.



Organisations & Réseaux



AFFUTS

Association française pour le développement de la recherche en travail social



CRESS des Pays de la Loire

Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire



IRESA

Inter Réseau de l'Economie Sociale et Solidaire en Anjou



SIEN 44

Solidarité Internationale et Education Nouvelle



APPAS

Association pour la promotion de l'Accompagnement Sexuel



Les Ecosolies - Pôle de coopération

et d'innovation sociale - Nantes



LE COUP DE MAIN NUMÉRIQUE



UNAFORIS

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



CIDFF 49

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



FAS Pays de la Loire

Fédération des Acteurs de la Solidarité



MAIF

Mutuelle Assurance des Instituteurs de France



URIOPSS des Pays de la Loire

Union Régionale des Œuvres et Organismes Privés Sanitaires et Sociaux



CRA

Centre Ressources Autisme des Pays de la Loire



Gérontopôle des Pays de la Loire

Gérontopôle Autonomie Longévité des Pays de la Loire



MDA

Maison des Adolescents de Loire-Atlantique

UN FILM DOCUMENTAIRE D'INTERVENTION



VISAGES

Forum du Film documentaire d'intervention sociale



CREAI des Pays de la Loire

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



GREHSS

Groupe de Recherche sur l'Histoire du Service Social



M.A.I.S.

Mouvement pour l'accompagnement et l'insertion sociale



XELYA Intelligent Cloud



Institut de l'engagement

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



CÉGEP Les Trois Rivières



HÉTIS
Haute Ecole du Travail et de l'Intervention Sociale



IRTS Nouvelle Aquitaine
Institut régional du travail social



CNAM Pays de la Loire
Conservatoire National des Arts et Métiers



CÉGEP Saint-Jérôme



IFCS Nantes
Institut de Formation des Cadres de Santé – CHU Nantes



IRTS de La Réunion
Institut régional du travail social



supSOCIAL Les Etablières



CNEAP
Conseil National de l'Enseignement Agricole Privé



IFSI Croix-Rouge Nantes
Institut de formation en soins infirmiers



ITES Brest
Institut pour le Travail Éducatif et Social



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



CPSS
Centre de perfectionnement du personnel soignant



IRTS Hauts de France
Institut régional du travail social



Ludoformation



Institut Meslay



ERASME
Institut du travail social



IRTS Normandie-Caen
Institut régional du travail social



PEGASE PROCESSUS 35
Centre de psychothérapie, de formation et de recherche



ASKORIA
Les métiers des solidarités



EHESP
Ecole des Hautes Études en Santé Publique

Partenariats, Réseaux et Coopérations

Universités



université
angers
Université d'Angers



Université
Paris Nanterre
Université Paris Nanterre



UCO



USJ 145
1875-2020
Université Saint-Joseph de Beyrouth
جامعة القديس يوسف في بيروت
Université Saint Joseph
de Beyrouth (Liban)



Nantes
Université
Université de Nantes



Institut national supérieur du professorat et de l'éducation
Académie de Nantes
INSPE
Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation

UCO
Université Catholique de l'Ouest

Collectivités territoriales



Loire Atlantique
Conseil départemental de Loire Atlantique (44)

DÉPARTEMENT DE MAINE-ET-LOIRE
anjou
Conseil départemental de Maine et Loire (49)



LA MAYENNE
Le Département
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 participent aux groupes thématiques.

Centre Hospitalier Universitaire



CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE NANTES
CHU de Nantes

Ressources historiques et documentaires



prisme
réseau documentaire en sciences et action sociales
PRISME
Promotion et Rationalisation de l'Information Sociale Médico-Psychologique et Éducative



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

7. Pôle Formation Initiale

Le pôle Formation Initiale regroupe cinq formations différentes, accueillant plus de 1 200 apprenants répartis sur trois sites : 502 à Angers, 725 à Rezé et 26 à Laval. Les formations, comprises entre 450 et 1 740 heures théorique, sont toutes organisées en alternance (stages ou périodes d'apprentissage sur le terrain). La réforme de la formation Moniteur-Éducateur (ME), annoncée depuis plusieurs années, a été mise en œuvre de manière précipitée en septembre 2024, à partir de textes diffusés en août 2024.

Deux événements marquants ont rythmé l'année : l'ouverture du site de Laval et le lancement, à Rezé, d'une première promotion d'auxiliaires de puériculture en apprentissage. Le développement des échanges entre pôles se poursuit, à travers la participation aux activités des autres pôles, l'élargissement des équipes de formateurs, et la mise en place d'élaborations communes. Chaque site dispose d'une commission chargée de l'animation interne à destination des étudiants. Il n'est pas possible de rendre compte ici de l'ensemble des réalisations et évolutions. Le choix a été fait de mettre en lumière certains points saillants de l'année, en termes de contexte et d'organisation.

Un contexte de crise qui impacte les formations

Le contexte de crise décrit dans le Livre Blanc du travail social – notamment à travers les problématiques de recrutement – entraîne une dégradation de la qualité des accompagnements. Les impacts sur les formations sont notables, tant pour les apprenants que pour les structures d'accueil :

- Difficulté à accueillir des stagiaires ;
- Manque de moyens humains dans les structures, exposant les apprenants à des situations complexes et à des responsabilités inadéquates à leur niveau de formation ;
- Multiplication des arrêts de stage, décidés par les structures insatisfaites de l'adaptation ou de la progression du stagiaire, ou d'un commun accord face à l'inadéquation du cadre d'accueil.

Si les structures reconnaissent l'intérêt d'accueillir des stagiaires ou apprentis, elles sont souvent submergées par des contraintes organisationnelles qui limitent leur disponibilité. Certaines ne parviennent plus à honorer leurs engagements, y compris ceux prévus dans des conventions-cadres. D'autres, en accueillant un apprenti, renoncent désormais à recevoir des stagiaires.

L'évolution des profils d'apprenants et ses conséquences

Les équipes pédagogiques constatent une évolution des caractéristiques sociodémographiques des apprenants :

- Une part croissante de jeunes issus de baccalauréats technologiques ou professionnels ;
- Une augmentation des demandes d'accompagnement auprès des référents handicap ;

- Une fréquence accrue de situations de fatigue ou de pathologies perturbant les parcours de formation. Ces évolutions interrogent directement les pratiques pédagogiques. Elles amènent à revoir :

- Les contenus et les rythmes de formation ;
- Les modalités d'accompagnement ;
- Les méthodes de professionnalisation.

Un groupe de travail s'est emparé de cette question des nouveaux profils d'apprenants. Ses conclusions pourront contribuer à l'évolution des pratiques pédagogiques.

La réforme de la formation Moniteur-Éducateur

La réforme du Diplôme d'État de Moniteur-Éducateur (DEME), entrée en vigueur à la rentrée 2024, s'inscrit dans la réingénierie des diplômes du travail social. Elle vise à renforcer la lisibilité des parcours de formation et à favoriser les passerelles entre métiers.

Parmi les changements majeurs, on note l'harmonisation du référentiel avec ceux des autres diplômes du travail social, autour de compétences transversales centrées sur l'accompagnement des publics. Le nouveau référentiel met l'accent sur :

- Le travail en équipe pluriprofessionnelle ;
- La participation des personnes accompagnées ;
- La prise en compte des évolutions sociétales (inclusion, transition écologique, numérique..).

La formation reste d'une durée de deux ans, mais s'organise désormais autour de blocs de compétences capitalisables, facilitant les parcours individualisés et la VAE. Un accent particulier est mis sur la professionnalisation, à travers un renforcement des périodes de stage et de l'analyse des pratiques. Les établissements de formation deviennent les principaux organisateurs des épreuves de certification, sans que cette charge supplémentaire soit compensée par les financeurs.

Une stabilité dans les équipes, mais des métiers en mutation

Après une année 2023 marquée par de nombreux mouvements au sein des équipes de formateurs et d'assistantes, l'année écoulée a bénéficié d'une plus grande stabilité, permettant un meilleur confort de travail et une sortie de la période de prise de poste, coûteuse en temps et en énergie. Cette stabilité favorise l'appropriation des nouveaux outils, le partage de pratiques, et une prise de recul sur les évolutions professionnelles.

Deux chantiers de diagnostic ont été lancés, l'un auprès des formateurs (confié à un prestataire externe), l'autre auprès des assistantes de formation (réalisé en interne). Ils visent à mieux définir les territoires d'intervention et les cadres d'activité de métiers particulièrement touchés par les évolutions réglementaires et technologiques.

Pôle Formation Initiale

Le renouvellement de la certification Qualiopi

Événement marquant de l'année, le renouvellement de la certification Qualiopi a mobilisé les équipes pendant plusieurs mois. Indispensable pour un organisme de formation, cette certification soutient une dynamique d'amélioration continue, quelle que soit la fonction exercée. L'accompagnement de la responsable qualité – poste créé en 2024 – a été déterminant pour la réussite de cet audit exigeant, rigoureux et complexe.

L'ouverture du site de Laval

Initiée en 2023, à la suite d'une sollicitation du Conseil Départemental de la Mayenne et avec l'appui du Conseil Régional, l'ouverture du site de Laval s'est concrétisée en septembre, avec 26 apprenants en formation d'éducateur spécialisé (22 financés par la Région, 4 par d'autres dispositifs, dont l'apprentissage). La formation d'Assistant de service social n'a pu être ouverte, faute d'un nombre suffisant de candidats. Les locaux loués à Laval Agglomération sont bien adaptés aux effectifs actuels, mais deviendront rapidement exigus, nécessitant une veille sur d'éventuelles opportunités immobilières. L'ouverture d'un nouveau site est toujours porteuse d'énergie, tant pour l'équipe locale (4 personnes : une responsable de site, deux formateurs, une assistante) que pour les services supports mobilisés. Des inquiétudes subsistent quant aux difficultés de recrutement de candidats en ASS, et à une offre de stage limitée en ES, notamment pour les stages gratifiables. La pérennité de ce site dépendra d'un fort soutien régional et de l'implication des employeurs locaux.

L'ouverture de l'Institut de Formation des Auxiliaires de Puériculture (IFAP)

Conformément à l'axe du projet associatif visant à « étendre les périmètres d'intervention en termes d'offre et d'activités », l'ouverture de l'IFAP représente une opportunité pour l'ARIFTS d'élargir son champ d'action. 22 apprenties (exclusivement des femmes) ont intégré la formation en septembre, encadrées par une responsable de formation et une équipe d'intervenants, pour la plupart déjà impliqués dans d'autres formations petite enfance à l'ARIFTS.

La découverte de ce nouveau champ suppose un temps d'appropriation des référentiels, des acteurs et de la tutelle (ARS), jusqu'alors peu sollicitée. Habitué à une réactivité certaine de nos interlocuteurs (DREETS, Rectorat, Région), nous avons été confrontés à une administration peu réactive. Les mutualisations envisagées avec le CAP AEPE, la formation ME ou celle d'aide-soignant n'ont pu être que partiellement amorcées cette première année. Plusieurs pistes identifiées pourront se concrétiser dès l'an prochain. L'offre de formation AP, jusque-là sous-dotée dans la région, a explosé suite à un appel à projets régional et au développement de l'apprentissage. On est passé de 2 à plus de 10 organismes de formation. En l'absence de régulation par l'ARS, on peut craindre à court terme une pénurie de candidats, d'employeurs et de terrains de stage. La concurrence inévitable entre organismes pourrait engendrer des effets délétères, compromettant la viabilité de cette formation sur le long terme.

La mise en œuvre des blocs de compétences dans les formations de niveau 6

Le processus de mise en blocs de compétences pour les formations de niveau 6 s'est poursuivi tout au long de l'année 2024, sous la coordination du responsable pédagogique, afin d'aboutir à des maquettes conformes aux obligations réglementaires. Ce chantier, désormais presque finalisé, prépare le terrain à une réforme plus profonde attendue pour la rentrée 2026.

On peut regretter que ces réformes se succèdent sans évaluation de leurs effets ni prise en compte de la charge qu'elles représentent pour les professionnels. Le travail engagé à l'ARIFTS a permis d'initier une dynamique autour des blocs de compétences, dont les conséquences restent encore à mesurer.

Ces dernières années, les changements nombreux et répétés dans le champ de la formation suscitent une certaine inquiétude, voire une forme de déstabilisation au sein des équipes. Le sens du travail reste néanmoins préservé grâce à la conscience partagée, par les équipes et l'ARIFTS dans son ensemble, de l'importance du travail social – et donc de la formation des futurs professionnels – dans une société en crise.

Morgan CHATELLIER
Directeur Pôle FI site nantais



7.1 Les résultats aux certifications et aux diplômes d'État

| Certification / Diplôme | Nombre de candidats présentés | Nombre de candidats admis | En % |
|--|-------------------------------|---------------------------|-------------|
| CAP AEPE | 32 | 31 | 97% |
| Mandataire judiciaire à la protection des majeurs | 24 | 23 | 96% |
| Intervenant ADP | 22 | 21 | 95% |
| Surveillant Visiteur de nuit | 7 | 7 | 100% |
| Référent de parcours | 9 | 7 | 78% |
| APPV | 8 | 8 | 100% |
| MATU | 18 | 17 | 94% |
| Moniteur-éducateur | 68 | 60 | 88% |
| Educateur spécialisé | 139 | 132 | 95% |
| Educateur de jeunes enfants | 104 | 101 | 97% |
| Assistant de service social | 78 | 69 | 88% |
| CAFERUIS | 38 | 36 | 95% |
| CAFDES | 14 | 13 | 93% |
| TOTAL | 561 | 525 | 94% |

8. Pôle Formation à l'Encadrement et au Management

Le pôle Formations Encadrement et Management porte les formations CAFDES et CAFERUIS et organise en partenariat avec le département de sociologie de Nantes Université (NU) les maquettes du dispositif de bi-diplomation avec le DEIS porté par NU et le Master Intervention et Développement social (IDS).

Les couplages CAFDES/Master 2 IDS et CAFERUIS/Master 1 IDS sont considérés comme riches et pertinents en termes de professionnalisation et en montée en compétences des équipes d'encadrement tant par les stagiaires en formation et cadres diplômés, que par les employeurs.

Les liens partenariaux entre NU et l'ARIFTS pour ces formations se renforcent avec une convention renégociée qui rééquilibre la dimension financière et clarifie les niveaux de responsabilité. La remise de diplômes organisée conjointement pour la première fois marque la qualité du partenariat.

L'intérêt pour nos formations se traduit par un nombre de demandes de renseignements, de réalisation de devis et de construction de dossiers de financement important et par une augmentation régulière du nombre total de cadres en formation au sein du pôle (entre 2022 et 2024, +10 stagiaires).

Une personnalisation des parcours de formation positionnant les savoirs acquis et à acquérir contribue non seulement à répondre aux problématiques de financements et d'absence des cadres des lieux d'emploi mais favorise aussi l'implication des personnes en formation.

Les résultats obtenus par les stagiaires ARIFTS aux diplômes (CAFDES : 83 % de réussite – CAFERUIS : 93 % de réussite) confortent nos orientations pédagogiques positionnées sur la dimension stratégique pour les cadres dirigeants et sur le positionnement des cadres RUIS au sein des équipes de direction, au service d'organisations renouvelées qui réintroduisent du sens et donnent du pouvoir d'agir aux personnes accompagnées comme aux professionnels.

L'organisation d'une journée d'étude décloisonnée avec les cadres de santé en formation en partenariat avec l'IFCS et l'Institut Meslay 3^{ème} édition en 2024 (cadres de santé, DIREIS, CAFERUIS et CAFDES) participe de cette dynamique.

Les effectifs en formation CAFDES sont en légère augmentation. Le CAFDES certifié par l'EHESP demeure un réel label avec l'image d'une formation professionnelle solide. En atteste le taux d'insertion à 6 mois après sortie de la formation dans des fonctions de direction, de 88 %.

Les effectifs CAFERUIS suivent ce même mouvement. Les employeurs ont besoin de RUIS formés. En atteste la part de financements employeurs des formations CAFERUIS (plus du tiers des financements de formation), comme le taux d'insertion à 6 mois qui s'établit à 79 %. Tendanciellement, les financements de formation se diversifient et s'hybrident et le CPF est largement mobilisé.

La responsable du pôle a contribué aux travaux de la commission des formations diplômantes au sein d'UNAFORIS et aux groupes de travail avec la DGCS, notamment dans le cadre de la réingénierie du DEIS.





9. Pôle Formation Tout au Long de la Vie

Service Travail Social

Intervenir auprès des personnes avec des troubles du spectre de l'autisme

Formations préparatoires/OASIS

En 2024, le nombre de personnes formées par le pôle Formation Tout au Long de la Vie se stabilise. Les dynamiques sont différentes dans chaque service avec des augmentations significatives de personnes formés dans les services Formations Qualifiantes certifiantes et VAE et une baisse dans le service des formations préparatoires.

Organisation du Pôle : Les 7 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. Cette offre couvre un large spectre comprenant des modules de formation courts (1 à 5 jours), des parcours certifiants et de spécialisation à destination des professionnels, l'accompagnement à la qualification par la VAE ainsi que des formations préparatoires aux diplômes et qualifications du secteur social. Cette offre est destinée aux professionnels du champ, ainsi qu'aux personnes en reconversion et aux futurs étudiants et stagiaires (prépas).

D'envergure régionale, 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
- Service formation continue Travail Social
- Service Accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- Service Formations Qualifiantes et Certifiantes
- Service Formations Préparatoires

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Petite enfance | 4368 | 4207 | 4108 |
| Travail social | 3238 | 3963 | 3809 |
| VAE (entrées) | 149 | 182 | 218 |
| Formations préparatoires | 138 | 149 | 118 |
| Formations qualifiantes | 79 | 133 | 179 |
| TOTAL | 7972 | 8643 | 8432 |

Avec plus de 8400 personnes formées, l'activité reste à un haut niveau malgré un contexte assez peu porteur du fait des incertitudes et évolutions constantes des dispositifs et des financements. Confronté à un environnement mouvant particulièrement insécurisant et potentiellement démobilisateur, les équipes font face avec compétences et engagement.

Pôle Formation Tout au Long de la Vie

FORMATIONS – INTERVENTIONS DANS LE SECTEUR DE LA PETITE ENFANCE

9.1 Service formation initiale Assistants maternels

Le service est piloté par une responsable, animé par trois formatrices coordinatrices pédagogiques et trois assistantes de formation en charge de 6 marchés publics départementaux dont l'ARIFTS est attributaire.

L'équipe anime un réseau des formateurs extérieurs intervenant régulièrement pour mettre en œuvre le parcours de formation obligatoire de l'assistant maternel.

En 2024, le nombre de groupe décline, ainsi que le nombre d'apprenants, en 1ère et 2ème partie de formation, résultant d'une baisse d'attractivité du métier et d'une diminution du nombre de demandes d'agrèments auprès des PMI des départements.

| ASSISTANTS MATERNELS | Sessions de formation | | | Personnes formées | | |
|------------------------|-----------------------|------------|------------|-------------------------------|-------------|-------------|
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2022 | 2023 | 2024 |
| CD44 – FPA | 8 | 1 | | 100 | 19 | |
| CD44 – FCE | 7 | 2 | | 89 | 37 | |
| CD49 – FPA | 14 | 15 | 15 | 174 | 204 | 220 |
| CD49 – FCE | 12 | 10 | 9 | 192 | 157 | 174 |
| CD35 – FPA | 25 | 23 | 22 | 275 | 300 | 242 |
| CD35 – FCE | 35 | 25 | 16 | 298 | 251 | 173 |
| CD79 – FPA | 4 | 4 | 4 | 49 | 53 | 62 |
| CD79 – FCE | 3 | 3 | 3 | 17 | 96 | 45 |
| CD56 – FPA | 13 | 14 | 14 | 106 | 235 | 259 |
| CD56 – FCE | 8 | 8 | 6 | 155 | 139 | 90 |
| CD53 – FPA | 7 | 8 | 8 | 57 | 84 | 69 |
| CD53 – FCE | 4 | 4 | 5 | 35 | 37 | 45 |
| CD85 – FPA | 8 | 8 | 10 | 118 | 130 | 173 |
| CD85 – FCE | 7 | 10 | 7 | 87 | 103 | 102 |
| Totaux | 155 | 137 | 119 | 1752 | 1845 | 1654 |
| Sous-totaux FPA | Sessions 2024 | | 73 | Personnes formées 2024 | | 1025 |
| Sous-totaux FCE | Sessions 2024 | | 46 | Personnes formées 2024 | | 629 |

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

Le service est composé d'une responsable, de trois assistantes de formation et d'une conseillère formation continue afin d'assurer la coordination pédagogique et la commercialisation.

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, principalement pour les assistants maternels.

Les 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) ont augmenté, avec une hausse des sessions et des personnes en formation. Toutefois, comme l'année passée, en 2024, des financements se sont arrêtés freinant le développement de l'activité de formation.

| IPERIA | Sessions de formation | | | Personnes formées | | |
|--------------------|-----------------------|------------|------------|-------------------|-------------|-------------|
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2022 | 2023 | 2024 |
| 44-85-79-56 | 77 | 67 | 71 | 677 | 637 | 669 |
| 49-53-72-35 | 86 | 82 | 85 | 735 | 752 | 809 |
| Totaux | 163 | 149 | 156 | 1412 | 1389 | 1478 |

9.3 Service Formation Continue Petite Enfance

Le service de formation continue petite enfance élabore et commercialise l'offre de formation en appui sur une équipe d'intervenants occasionnels.

Les activités de formation, en modalités inter établissements ou en intra établissements, sont en augmentation en 2024, contrairement aux groupes d'analyse des pratiques professionnelles.

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.

Les thématiques proposées par l'ARIFTS en inter-établissement connaissent en 2024 un intérêt avec une augmentation notable du nombre de participants.

Formations continue « Inter » « Intra » « Analyse des pratiques » petite enfance

| FORMATION CONTINUE PE | Sessions de formation | | | Personnes formées | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------|-----------|-------------------|------------|------------|
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Intra PE | 50 | 21 | 26 | 778 | 367 | 332 |
| Inter PE | 16 | 24 | 38 | 118 | 244 | 351 |
| APP PE | 32 | 39 | 33 | 308 | 362 | 293 |
| Totaux | 98 | 84 | 97 | 1204 | 973 | 976 |

Pôle Formation Tout au Long de la Vie

9.4 Service formation continue Travail Social

Organisation du service

Le service de formation est structuré autour d'un responsable et s'appuie sur une équipe composée de deux ingénieurs pédagogiques et de trois assistantes de formation. Ensemble, ils conçoivent et accompagnent l'offre de formation, en collaboration avec un réseau d'environ 160 intervenants occasionnels.

Formations continues proposées

L'offre de formation se décline en plusieurs formats :

- Formations **Inter-établissements**
- Formations **Intra-établissements**
- **Analyse des Pratiques Professionnelles (APP)**
Ces actions sont principalement orientées vers le secteur du Travail Social.

Focus sur les formations Intra et l'Analyse des Pratiques (APP)

L'Analyse des Pratiques Professionnelles (APP) demeure la prestation la plus sollicitée au sein du service de Formation Continue Travail Social.

On observe en 2024 une baisse de 19 % du nombre de groupes en formation intra. Cette diminution s'accompagne d'une évolution notable : les établissements privilégient de plus en plus l'APP en remplacement des actions de formation classiques (Intra ou Inter).

Le nombre total de stagiaires formés toutes actions de formation confondues a connu une baisse significative en 2024, principalement pour deux raisons :

- Des équipes en sous-effectif, dans les établissements rendant difficile la mobilisation des professionnels sur des temps de formation ;
- L'absence de demande de conférences en 2024, qui les années précédentes accueillait entre 40 et 160 participants chacune, constituant 20% des stagiaires formés.

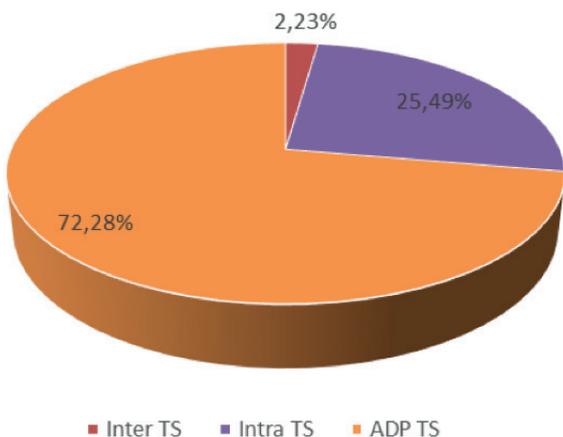
Formations Inter

Bien qu'en volume modeste, **le nombre de stages Inter a doublé en 2024**. Cette progression s'explique par :

- Un remaniement du catalogue Inter porté par ARIFTS ;
- Une augmentation des actions de communication autour de cette offre.

| | Stages INTRA, INTER et ADP | | | Personnes formées | | |
|---------------------|----------------------------|------------|------------|-------------------|-------------|-------------|
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Inter TS | 7 | 7 | 14 | 54 | 56 | 85 |
| Intra TS | 75 | 91 | 74 | 1546 | 1820 | 971 |
| ADP TS | 179 | 243 | 251 | 1638 | 2087 | 2753 |
| Total stages | 261 | 341 | 339 | 3 238 | 3963 | 3809 |

Nombre de personnes formées
Secteur Travail Social 2024



Thématiques, durée et contenu pédagogique

| | |
|---|----|
| Accompagner et soutenir l'adolescent et l'adulte : | 35 |
| Accompagner et soutenir la personne en situation de handicap : | 8 |
| Travailler/Intervenir auprès des familles /Soutien à la parentalité : | 2 |
| Pratiquer les médiations éducatives artistiques et corporelles : | 4 |
| Encadrer, animer manger et partenariats /réseaux : | 2 |
| Communiquer et travailler en équipe et qualité de vie au travail : | 23 |

Durée : de 1 à 5 jours selon les formations

9.5 Service Accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Activité

Organisé autour d'un responsable, le service VAE compte 1 coordinatrice, 2 assistantes de formation permanentes et 1 assistante en renfort, qui structurent l'offre d'accompagnement en appui sur une équipe d'intervenants externes, plus restreintes cette année (de 50 intervenants nous passons à 20 intervenants en 2024, du fait de l'organisation de VAE collectives).

L'activité du service VAE a connu une forte progression en 2024, avec une hausse significative des entrées, portée par la mise en place de la réforme France VAE à l'automne 2023. Cette nouvelle dynamique a été accompagnée par une augmentation des demandes, due à une meilleure accessibilité financière et administrative du dispositif. Parallèlement, le service a poursuivi l'accompagnement des parcours engagés les années précédentes, avec une file active en augmentation de 21%.

| VAE | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------------|------|------|------|
| Réunions collectives | 11 | 13 | 23 |
| Participants | 422 | 576 | 746 |
| Entretiens conseils | 4 | 6 | 3 |
| Entrées | 149 | 182 | 218 |
| File active | 345 | 345 | 437 |
| Présentations jury | 98 | 105 | 185 |
| Abandons | 14 | 37 | 28 |

Le tableau ci-dessous présente les parcours et les diplômes préparés par les candidats de la file active 2024 :

| Résultats jurys VAE 2024 par diplôme | | | | | | |
|--------------------------------------|-------------------|----------------------|----------------|---------------------|------------------------|------------------|
| | validation totale | validation partielle | non validation | % validation totale | % validation partielle | % non validation |
| AES | 3 | 0 | 0 | 100,0% | 0,0% | 0,0% |
| AP | 0 | 0 | 1 | 0,0% | 0,0% | 100,0% |
| AS | / | / | / | / | | |
| MF | 0 | 1 | 0 | 0,0% | 100,0% | 0,0% |
| TISF | / | / | / | / | | |
| ME | 20 | 5 | 0 | 80,0% | 20,0% | 0,0% |
| ES | 98 | 16 | 1 | 85,2% | 13,9% | 0,9% |
| EJE | 15 | 2 | 0 | 88,2% | 11,8% | 0,0% |
| ETS | 6 | 3 | 0 | 66,7% | 33,3% | 0,0% |
| ASS | 3 | 3 | 0 | 50,0% | 50,0% | 0,0% |
| CESF | 1 | 0 | 0 | 100,0% | 0,0% | 0,0% |
| BTS ESF | 0 | 0 | 1 | 0,0% | 0,0% | 100,0% |
| CIP | / | / | / | / | | |
| LP | 1 | 0 | 0 | 100,0% | 0,0% | 0,0% |
| CAFERUIS | 5 | 0 | 0 | 100,0% | 0,0% | 0,0% |
| CAFDES | / | / | / | / | | |
| TOTAL | 152 | 30 | 3 | | | |
| TOTAUX | 185 | | | | | |

Pôle Formation Tout au Long de la Vie

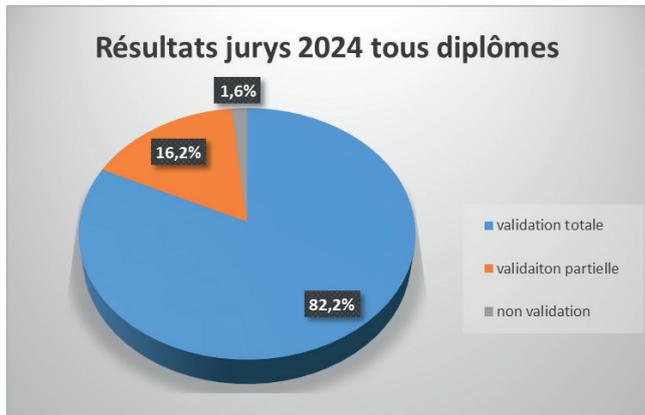
La filière éducative (ME/ES) demeure la plus représentée avec plus de 76.5% des candidats présentés ; on note une hausse des demandes de VAE EJE et Auxiliaire de Puériculture.

Résultats 2024 jurys VAE

En 2024, 185 candidats ont été préparés pour se présenter aux jurys officiels par le service VAE, sur 9 certifications dans les champs socio-éducatifs et sanitaires.

De très bons résultats aux jurys en 2024 :

On note une hausse de plus de 8% d'augmentation sur les validations totales (74% en 2023, 82,2% en 2024). Les validations partielles passent de 21% en 2023 à 16,2% et les non-validations de 5% en 2023 à 1,6% en 2024.



La plateforme France VAE, ouverte en septembre 2023 en même temps que la réforme du Dispositif De Droit Commun (DDC), a entraîné un afflux massif de nouveaux candidats en 2024. Avec la réforme, les parcours VAE, qui s'étendaient auparavant sur 18 à 24 mois, sont réduits à 10 mois maximum. De plus, la durée minimale d'accompagnement a été doublée, passant de 24h à 48h.

En novembre 2024, le financement systématique France VAE s'est arrêté, sans délai de prévenance, contraignant les candidats à la recherche de financement avant tout démarrage de VAE. Cette situation complexifie à nouveau le parcours administratif du candidat et celui du service VAE de l'ARIFTS. L'activité VAE est projetée dans l'inconnu en termes de nombre de VAE pour la suite : maintien du volume d'entrées, retour aux entrées pré-France VAE, coup d'arrêt massif ?

9.6 Service formations qualifiantes et certifiantes

Ce service regroupe l'ensemble des formations certifiantes, dites de spécialisation, à destination des professionnels du champ du social, médicosocial et sanitaire. Ces certifications sont enregistrées auprès de France Compétences au Répertoire Spécifique, ce qui les rend éligibles aux financements, via le CPF. Le service est piloté par une responsable qui s'appuie sur des coordinateurs et des assistantes de formations. Chaque formation dispose d'une équipe dédiée : un ingénieur pédagogique et / ou un coordinateur pédagogique ; une assistante de formation et des intervenants du réseau ARIFTS ciblés selon leur expertise.

Les activités de ce service s'adaptent :

- À l'évolution constante du cadre réglementaire de la formation continue : CPF ; France Travail, OPCO ;
- Aux renouvellements ou non renouvellements des enregistrements auprès de France Compétences ainsi qu'au cadre posé par les certificateurs ;
- Aux besoins de formation des employeurs et des salariés ;
- À l'individualisation des parcours des stagiaires.

CNC mandataire judiciaire à la protection des majeurs

→ Formation enregistrée au RS5622

La formation de Mandataire Judiciaire attire un public croissant et affiche un taux de réussite tout à fait satisfaisant. L'effectif de la promotion 2024/2025 est plus élevé que les années précédentes.

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 en 2023 et renouvelée en 2024 auprès de l'Université de Nantes reste infructueuse.

L'Arrêté du 4 juillet 2023 relatif à la formation complémentaire MJPM, permet à l'ARIFTS de mettre en place la formation jusqu'au 31 décembre 2026.

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

| | Parcours complet (4 DF) | Parcours partiel |
|---|-------------------------|------------------|
| Promo 2023/2024 – Janvier à avril 2024 | 16 | 9 |
| Promo 2024/2025 – Mai à décembre 2024 | 22 | 11 |

| | Salariés | Demandeurs emploi | Statut Libéral |
|---|----------|-------------------|----------------|
| Promo 2023/2024 – Janvier à avril 2024 | 21 | 4 | 0 |
| Promo 2024/2025 – Mai à décembre 2024 | 21 | 12 | 0 |

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

2 sessions en cours en 2024 :

- Promotion 2023-2024
- Promotion 2024-2025

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)

| | En heures | En jours |
|-------------------------------------|-----------|----------|
| Formations réalisées en 2024 | 8780 | 1254 |

Bilan de ces actions de formation (nombre de certifications)

Jury 2024 :

- 24 candidats – 23 certifiés CNC MJPM soit 96% réussite
- 0 suspension de formation
- 1 arrêt de formation

Formation intervenant en analyse des pratiques

Dernière session de formation : septembre 2023 à juin 2024

Depuis 2018, l'ARIFTS a développé, en partenariat avec l'Université de Paris-Nanterre, une formation de 140 heures 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.

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

| | |
|--|-----------|
| Promotion 2023/2024 – janvier à juin 2024 | 22 |
|--|-----------|

| | Salariés | Demandeurs emploi | Statut Libéral |
|--|----------|-------------------|----------------|
| Promotion 2023/2024 – janvier à juin 2024 | 15 | 3 | 4 |

Nombre d'actions de formation réalisées en 2024 avec indication de leur durée et leur contenu pédagogique :

→ 1 promotion 2023/2024

| | En heures | En jours |
|-------------------------------------|-----------|----------|
| Formations réalisées en 2024 | 1694 | 242 |

Bilan de ces actions de formation (nombre de certifications)

- Parcours de formation : septembre à juin N+1
Nombre d'heures : 140 H

Formation superviser et analyser les pratiques dans le champ social et medico-social

Formation enregistrée au RS : RS6295

Période de certification autorisée 3 ans : 27/03/2023 au 27/03/2026

Date de dernière délivrance de certification 27/09/2026

Au regard de la demande croissante de dispositifs évoquée plus avant, l'ARIFTS, en collaboration avec 3 autres EFTS dans le cadre de la collaboration Cerso, a obtenu l'enregistrement d'une nouvelle certification auprès de France Compétences : « Superviser et analyser les pratiques dans le champ social et médico-social. »

Mis en œuvre en septembre 2024 et éligible au CPF, le parcours de formation élaboré par nos équipes répond aux besoins accrus des terrains en matière d'analyse des pratiques et à la demande de professionnalisation des intervenants.

Une première session de formation est mise en œuvre depuis septembre 2024 selon 3 parcours adaptés aux profils des stagiaires :

- Parcours complet
- Parcours allégé selon dispense
- Parcours Accompagnement à la certification

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

Superviser et analyser les pratiques dans le champ social et médico-social – Parcours de formation (arifts.fr)

| | |
|---|-----------|
| Parcours complet 2024/2026 – septembre à décembre 2024 | 28 |
| Parcours allégé 2024/2025 – septembre à décembre 2024 | 15 |

| | Salariés | Demandeurs emploi | Statut Libéral |
|---|----------|-------------------|----------------|
| Parcours complet 2024/2026 – sept à déc 2024 | 15 | 8 | 5 |
| Parcours allégé 2024/2025 – sept à déc 2024 | 9 | 4 | 5 |

Pôle Formation Tout au Long de la Vie

Nombre d'actions de formation réalisées en 2024 avec indication de leur durée et leur contenu pédagogique :

- 1 promotion parcours complet 2024/2026
- 1 promotion parcours allégé 2024/2025

| | En heures | En jours |
|-------------------------------------|-----------|----------|
| Formations réalisées en 2024 | 2967 | 432 |

Bilan de ces actions de formation (nombre de certifications)

- Parcours de formation complet : septembre à mai N+2
Nombre d'heures : 240 H
- Parcours de formation allégé : septembre à mai N+1
Nombre d'heures : 107 H

MATU – Maître d'Apprentissage Tuteur

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

| | |
|-------------------------------|-----------|
| Promotion avril 2024 | 10 |
| Promotion octobre 2024 | 8 |

| | Salariés | Demandeur d'emploi |
|--|----------|--------------------|
| Promotion 2022 | 10 | 0 |
| Promotion 2023/2024 – septembre à décembre 2023 | 8 | 0 |

Nombre d'actions de formation réalisées en 2024 avec indication de leur durée et leur contenu pédagogique :

- 2 promotions 2024 de 40 heures de formation théorique

| | En heures | En jours |
|-------------------------------------|-----------|----------|
| Formations réalisées en 2024 | 72 | 90 |

Bilan 2024 de ces actions de formation (nombre de certifications)

Certification 2 promotions 2024 :

- 18 candidats présentés
- 17 candidats certifiés

Surveillant visiteur de nuit en secteur social et medico-social

Certification professionnelle enregistrée au RNCP au niveau 3 du cadre national des certifications professionnelles – arrêté du 11 décembre 2018, publié au Journal Officiel du 18 décembre 2018.

Cette formation peine à trouver son public malgré un besoin de formation important au sein des institutions. Des difficultés d'accès aux financements (CPF, entreprise, OPCO, France Travail) et de remplacements du salarié en formation sont exprimées par les structures.

Cette certification est arrivée à son terme en décembre 2023, le CNEAP n'ayant pas renouvelé l'inscription au RNCP France Compétences.

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

| | Parcours complet | Parcours partiel |
|--|------------------|------------------|
| Promo 2023/2024 – janvier à juin 2024 | 8 | 0 |

| | Salariés | Demandeurs emploi | Individuel |
|--|----------|-------------------|------------|
| Promo 2023/2024 – janvier à juin 2024 | 4 | 4 | 0 |

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

1 session en 2024 :

- Promotion 2023-2024 : 211 h

Parcours de formation :

- Nombre d'heures : 280 heures
- Théorique : 280 heures
- Pratique : 120 heures si pas en poste

| | En heures | En jours |
|-------------------------------------|-----------|----------|
| Formations réalisées en 2024 | 1690 | 240 |

Bilan de ces actions de formation (nombre de certifications)

Jury juin 2024 :

- 7 candidats – 7 certifiés soit 100% réussite
- 0 suspension de formation
- 1 arrêt de formation

Exercer une mission de référent de parcours santé et social

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 santé et social" se décline sur une durée de :

- 147 heures théoriques
- 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. Elle peine néanmoins à trouver son public, en lien, notamment, avec les changements de pratiques et de structuration des équipes autour de la notion de parcours. Ainsi, plusieurs certifications (Case manager, APPV, coordinateur de parcours...) ont récemment émergé et doivent trouver leur articulation en lien avec le mouvement de désinstitutionalisation voulu par les pouvoirs publics.

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

| | |
|---------------------|---|
| Promotion 2022 | 9 |
| Promotion 2023/2024 | 9 |

| | Salariés | Demandeur d'emploi |
|---|----------|--------------------|
| Promotion 2022 | 8 | 1 |
| Promotion 2023/2024 - septembre à décembre 2023 | 8 | 1 |

Nombre d'actions de formation réalisées en 2024 avec indication de leur durée et leur contenu pédagogique :

- 1 promotion 2023/2024 de 147 heures de formation théorique + 245 heures de stage pratique obligatoire

| | En heures | En jours |
|------------------------------------|-----------|----------|
| Formation réalisée en 2022 | 1 323 | 189 |
| Formation réalisée en 2023 (23-24) | 567 | 81 |
| Formation réalisée en 2024 (23-24) | 756 | 108 |

Bilan de ces actions de formation (nombre de certifications)

- Parcours de formation : septembre 2023 à avril 2024
Nombre d'heures : 147 H

Bilan 2024 de ces actions de formation (nombre de certifications)

Certification promotion 2023-2024 :

- 9 candidats présentés
- 7 candidats certifiés

Assistant aux projets et parcours de vie - APPV

Ce titre, en cours de dépôt auprès de France compétences au RNCP, s'inscrit dans la logique décrite plus haut pour référent de parcours. Il est porté par le CNAM en partenariat avec NEXEM. En novembre 2023, un module introductif commandé par l'ARS pour les communautés 360 ligériennes a précédé la mise en œuvre d'une 1ère édition de la formation complète en 2024.

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

| | Salariés |
|------------------------------|----------|
| Module introductif APPV 2023 | 12 |

Nombre d'actions de formation réalisées en 2024 avec indication de leur durée et leur contenu pédagogique :

| | En heures | En jours |
|------------------------------|-----------|----------|
| Module introductif APPV 2023 | 168 | 24 |
| APPV 2024 | 150 | 21 |

Bilan de ces actions de formation (nombre de certifications)

Certification 2024 :

- 8 candidats présentés
- 8 candidats certifiés

Perspectives service FQ

Bien que la mise en place de parcours, adossés à des certifications, représente un enjeu majeur de la formation tout au long de la vie, les travaux d'ingénierie, la recherche d'experts, la communication ainsi que la mise en place des cohortes représentent un fort investissement, mais aussi un pari pour le service et l'ARIFTS. L'équilibre budgétaire est parfois difficile, voire impossible à trouver. La voie de la consolidation des parcours existants et leur optimisation sera donc privilégiée en 2025, même si cela n'exclut pas une veille sur de nouveaux parcours certifiants et l'utilisation des nouvelles technologies.

Pôle Formation Tout au Long de la Vie

9.7 Service Formations Préparatoires

Organisé autour d'un responsable, il compte 1 coordinatrice formatrice, 2 assistantes de formation et une équipe d'intervenants externes.

Le service Formations Préparatoires recouvre 2 types de dispositifs :

- Les formations préparatoires aux métiers éducatifs et sociaux PREPA MES
- La préformation OASIS (début 2024) OASISS (fin 2024), dispositif d'orientation professionnelle à destination des personnes porteuses de handicap.

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

83 personnes concernées par le dispositif sur la période, dont 33 entrées sur 2024.

Sur 33 candidats sur les sessions 2023-2024 :

- 29 admis aux concours des métiers du social, dont 28 à l'ARIFTS toutes filières confondues
- 4 réorientations

PRÉPA Métiers Educatifs et Sociaux

| SITE | PÉRIODE | Parcours complet |
|-------------------|---------------------------|------------------|
| REZÉ | Janvier à mars 2024 | 29 |
| | Septembre à décembre 2024 | 17 |
| ANGERS | Janvier à mars 2024 | 24 |
| | Septembre à décembre 2024 | 13 |
| TOTAL 2024 | | 83 |

| SITE | PÉRIODE | Lycéen/étudiant | Demandeur emploi | Salarié |
|-------------------|---------------------------|-----------------|------------------|----------|
| REZÉ | Janvier à mars 2024 | 26 | 2 | 1 |
| | Septembre à décembre 2024 | 16 | 1 | 0 |
| ANGERS | Janvier à mars 2024 | 18 | 5 | 1 |
| | Septembre à décembre 2024 | 12 | 1 | |
| TOTAL 2024 | | 72 | 9 | 2 |

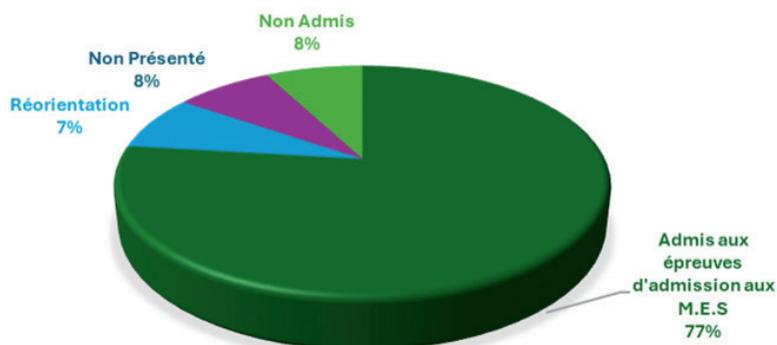
Nombre d'actions de formation réalisées avec indication de leur durée et leur contenu pédagogique :

| Journées de formation PREPA MES réalisées 2024 | | | TOTAL |
|--|--------|-------|-------|
| en heures | Rezé | 5 316 | 9 600 |
| | Angers | 4 284 | |
| en jours | Rezé | 886 | 1 600 |
| | Angers | 714 | |

Bilan de ces actions de formation (réussite au concours pour les actions préparatoires)

| | ARIFTS | Autres écoles | Total |
|---|-----------|---------------|-----------|
| ES | 17 | 0 | 17 |
| ME | 2 | 1 | 3 |
| EJE | 9 | 0 | 9 |
| ASS | 0 | 0 | 0 |
| Autres filières : CIP, Licence psychologie, Science de l'éducation, Hôtesse de l'air | 0 | 4 | 4 |
| Total | 28 | 5 | 33 |

RÉSULTATS FIN PARCOURS PRÉPA M.E.S REZÉ ET ANGERS
SESSION 2023/2024



9.8 Dispositif OASIS / OASISS

Action de préformation à destination des personnes en situation de handicap développée sur le site d'Angers et celui de Rézé. Ce dispositif, financé par l'OETH, permet d'accompagner jusqu'à 25 personnes par promotion dans la découverte des métiers de la relation et d'envisager une entrée en EFTS, en sanitaire, soin ou une reprise d'emploi en ESMS depuis fin 2024.

En 2024, 35 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.

| SITE | PÉRIODE | Parcours complet |
|-------------------|---------------------|------------------|
| REZÉ | Janvier à mars 2024 | 12 |
| ANGERS | Janvier à mars 2024 | 11 |
| | Décembre 2024 | 12 |
| TOTAL 2024 | | 35 |

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

Parcours d'orientation aux métiers éducatifs et sociaux - Dispositif OASIS HANDICAP (arifts.fr)

| Journées de formation OASIS / OASISS réalisées 2024 | | | TOTAL |
|---|--------|-------|-------|
| en heures | Rezé | 1 728 | 4 764 |
| | Angers | 3 036 | |
| en jours | Rezé | 264 | 648 |
| | Angers | 384 | |

Bilan de ces actions de préformation fin 2024

| | Total |
|---|-----------|
| Admis en formations ARIFTS | 5 |
| Admis formations sociales hors ARIFTS (AES, MA, TISF, BP JEPS, ...) | 6 |
| CDD, contrat Pro secteur MES | 5 |
| CDD hors secteur MES | 2 |
| Réorientation | 5 |
| Total | 23 |

10. Pôle Ressources, Recherche, International, Innovation et Développement

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

10.1 Le centre de ressources documentaires

L'année 2024 a été marquée par plusieurs projets visant à enrichir l'offre du Centre de Ressources Documentaires (CRD). Ces initiatives ont été menées en cohérence avec les évolutions pédagogiques et les besoins des apprenants et formateurs. Le présent bilan détaille les actions menées autour de quatre axes prioritaires : la refonte du module de formation à distance du CRD, la mise en place d'une offre de streaming vidéo, la définition d'une offre de services pour le site de Laval, et la constitution d'un fonds documentaire spécifique pour la formation des auxiliaires de puériculture.

1. Refonte du module du CRD en formation ouverte et à distance (FOAD)

En 2024, une collaboration étroite a été engagée avec l'équipe FOAD de l'ARIFTS afin de repenser le module de formation à distance du CRD. Cette refonte vise à intégrer des ressources documentaires interactives et multimodales sous la forme d'un escape-game pour rendre plus ludique le parcours de formation qui était proposé dans la version précédente. Un travail de structuration des contenus a été réalisé en créant 3 scénarios pour les 3 cours qui existaient, aboutissant à une nouvelle maquette du module. La mise en production est prévue pour 2025-2026, après une phase de test.

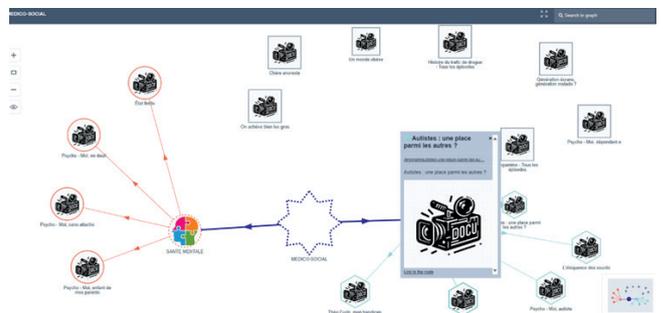


Pour faciliter l'exploitation des ressources Arte Campus en lien avec le travail social, l'équipe du CRD a réalisé des cartes mentales thématiques qui permettent un accès rapide aux documentaires.

2. Mise en place d'une offre de streaming vidéo (Arte Campus)

Dans un souci d'enrichissement des ressources numériques, une offre de streaming vidéo via Arte Campus a été intégrée. Elle a été souscrite via notre réseau national PRISME. Cette plateforme permet :

- L'accès à plus de 2700 documentaires et contenus pédagogiques en ligne.
- Une consultation simplifiée par les étudiants et les formateurs.
- Une exploitation des vidéos dans le cadre des cours dispensés à nos apprenants.



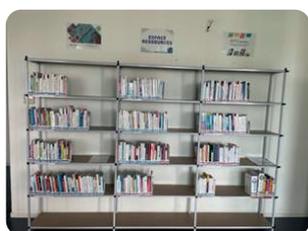
Carte mentale « Médico social »

L'intégration technique a été réalisée en début d'année, suivie d'une phase de sensibilisation et de formation des utilisateurs. Un suivi statistique sera mis en place pour évaluer l'impact de cette offre auprès de nos utilisateurs.

3. Mise en place d'une offre de services sur le site de l'ARIFTS à Laval

Anticipant l'ouverture du futur site de l'ARIFTS à Laval, le CRD a travaillé à la conception d'une offre de services adaptée à ce nouveau contexte. Plusieurs axes ont été définis :

- Mise en place d'un espace ressources documentaires.
- Constitution d'un fonds documentaires papier et numérique.
- Accompagnement à la recherche documentaire pour les apprenants et formateurs.
- Mise en place d'un système de prêt en autonomie via le portail documentaire du CRD.
- Création d'un 0,10 ETP pour faire vivre l'espace ressources



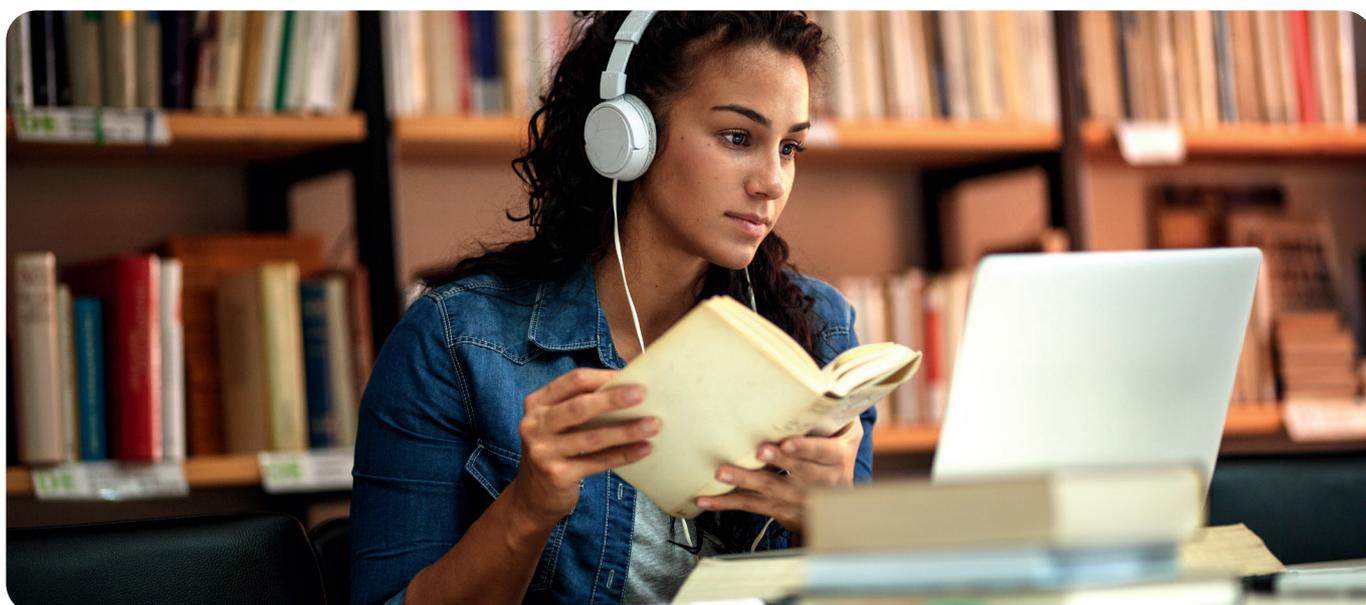
L'engagement dans les réseaux professionnels PRISME (<https://www.documentation-sociale.org/prisme/>) et ADBS (<https://www.adbs.fr/>) permet de rester en veille sur les évolutions des métiers de l'information et de la documentation afin d'adapter régulièrement notre offre de services.

4. Constitution d'un fonds documentaire pour les apprentis en formation auxiliaire de puériculture

Avec l'ouverture de la formation auxiliaire de puériculture en septembre 2024 à Nantes, un fonds documentaire spécifique a dû être créé. L'équipe du CRD, en collaboration avec le responsable de formation, a identifié les ressources à acquérir, équipé et traité les nouveaux ouvrages pour qu'ils soient à disposition des futurs apprenants à la rentrée.

L'année 2025 sera à nouveau riche en projets :

- Mise en production du nouveau module FOAD du CRD
- Réflexion sur la mise en place du prêt intersites
- Lancement d'un groupe de travail pour l'écriture de la politique documentaire du service
- Développement de notre participation dans les actions de formation à destination de nos apprenants
- Poursuivre le développement du fonds documentaire du site de Laval
- Veille sur l'impact de l'intelligence artificielle sur nos métiers et sur la pédagogie



10.2 Formation Ouverte et A Distance

Sur l'année 2024, le service FOAD a poursuivi ses travaux dans les quatre principaux domaines suivants.

I. Appui logistique à l'ensemble des formations

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

De nouveaux espaces de travail ont été créés :

- COORDINATEUR en ESSMS & RÉFÉRENT de PARCOURS – GUADELOUPE
- MAÎTRE D'APPRENTISSAGE – TUTEUR – Organisation et déroulement de votre formation
- CFA ARIFTS – Accueil et Présentation
- IFAP NANTES – DEAP – Organisation et déroulement de votre formation
- IFAP NANTES – DEAP – Documents pédagogiques par BLOCS de COMPÉTENCES
- S'ENGAGER DANS LES INSTANCES PARTICIPATIVES A L'ARIFTS
- ARIFTS LAVAL – INFOS INSTITUTIONNELLES ET VIE INTER-PROMOS 2024-2025
- LAVAL – DEES – 1ère Année – Organisation et déroulement de votre formation
- LAVAL – DEES – FORMATION PRATIQUE et ORGANISATION DE L'ALTERNANCE
- LAVAL – DEES – SEMESTRES 1 et 2 – Documents pédagogiques par BLOCS de COMPÉTENCES

Les autres espaces de travail ont fait l'objet de mises à jour en fonction des évolutions attendues par les équipes.

II. Ingénierie Documentaire

L'ENT de l'ARIFTS est organisé avec des espaces aux dédiés aux documents, ressources pédagogiques et supports de cours. Le nouveau référentiel des formations niveau 6 par blocs de compétences a donné lieu à une réingénierie complète de l'ensemble :

- des dossiers pédagogiques en ligne,
- des activités de dépôts de documents et d'évaluation.

Ces mises à jour ont concerné les espaces liés aux 1ères années de formation.

Elles devront donc se poursuivre sur les deux prochaines années.

III. Appuis pédagogiques en ligne – formation ouverte et à distance

Les pratiques d'accompagnement évoluent au fil des années et les ressources disponibles sont de plus en plus utilisées.

Le système de visio-conférence hébergé sur l'ENT de l'ARIFTS devient la référence par sa facilité d'utilisation et son amélioration permanente. Les autres applications grand public sont de moins en moins utilisées, par exemple pour les séances d'accompagnement individuel à distance.

Deux actions de formations multimodales – « Concevoir un projet » et « ÉTHIQUE ET TRAVAIL SOCIAL – Engager un questionnement » – sont mises en œuvre pour la 6ème année avec un niveau d'engagement et de participation toujours remarquable.

IV. Ingénierie pédagogique

En 2024, le service FOAD a été mobilisé sur plusieurs projets stratégiques, visant à renforcer l'hybridation des parcours de formation, la production de ressources interactives, ainsi que

l'adaptation des dispositifs aux besoins des apprenants et des équipes pédagogiques.

Développement de parcours autour du Centre de Ressources Documentaire (CRD)

Un parcours de formation structuré autour des trois modules du Centre de Ressources Documentaire (CRD) a été conçu et mis en œuvre. Ce parcours, rendu obligatoire pour les étudiants, permet une appropriation progressive des outils et ressources du CRD dès le début de la formation. Son déploiement s'inscrit dans une logique d'autonomisation et d'accès facilité à la documentation tout au long du cursus.

Production de ressources pédagogiques multimédia

Plusieurs vidéos pédagogiques ont été réalisées et intégrées dans des parcours interactifs via la plateforme Moodle, en utilisant l'outil H5P. Ces productions incluent notamment une série sur l'histoire du travail social, intégrée au socle commun SIM14.

Des vidéos traitant de thématiques professionnalisantes ont également été développées, parmi lesquelles :

- Une vidéo sur la sexualité chez l'enfant, à destination des étudiants Éducateurs de Jeunes Enfants (EJE) ;
- Une série de témoignages filmés de participants aux instances de l'ARIFTS, dans le cadre du projet « S'engager dans les instances ».

Soutien aux dispositifs participatifs et à la valorisation de l'expression des apprenants

Dans le cadre de la formation des intervenants pairs, le service a accompagné la création de trois vidéos et d'un clip musical, favorisant une pédagogie participative et la reconnaissance des savoirs expérientiels.

Par ailleurs, le module sur la référence éducative destiné aux étudiants EJE a été enrichi par l'intégration de l'outil Wooclap, dans une optique d'interactivité et de dynamisation des temps de formation.

Diffusion d'événements en streaming

Le service a assuré la diffusion en ligne de plusieurs événements institutionnels, parmi lesquels :

- Le Prix de l'écrit social ;
- Une conférence organisée par la Maison des Adolescents de Nantes.

Ces actions ont permis d'élargir l'audience de ces événements et de renforcer leur accessibilité.

Réingénierie de la formation des Maîtres d'Apprentissage Tuteurs (MATU)

Une refonte complète de la formation des Maîtres d'Apprentissage Tuteurs (MATU) a été engagée. Le service a assuré la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de ce dispositif, en intégrant une réduction du volume horaire. Cette évolution vise à maintenir la qualité pédagogique tout en garantissant une meilleure efficacité et adaptabilité du dispositif.

10.3 Le Prix de l'Écrit Social

Définition du Prix de l'Écrit Social

Le Prix de l'Écrit Social (PES) est né à l'ARIFTS dans le courant de l'année 2011. En accord avec la Charte associative de l'institut de formation, son principe général repose sur une ouverture citoyenne et pédagogique au monde des idées, à la recherche en Sciences Humaines et Sociales ainsi qu'au dialogue entre ces sciences et le champ de l'intervention sociale.

Est considéré comme « **écrit social** », tout texte ayant trait à la question sociale, proposant une réflexion complexe et innovante, critique également, et provoquant, à sa manière, une forme de retentissement dans le champ du travail social.

Intentions et objectifs

- Articuler le penser et l'agir en faisant se rencontrer des chercheurs.es en Sciences Humaines, des professionnel.le.s, des formateurs.trices, des documentalistes et des étudiants.es en travail social.
- Stimuler l'acte de lire chez les personnes en formation : Le PES se situe dans une perspective pédagogique et cherche à développer leurs habiletés à la recherche, à la sélection et à l'utilisation des données recueillies et mises en valeur dans les documents écrits.
- Contribuer à la promotion du Travail Social en animant le réseau local, en suscitant la rencontre et les échanges entre les professionnel.le.s et les chercheurs.es, dans une perspective réflexive et de questionnements constamment réactualisés autour des enjeux sociétaux.



Organisation du Prix de l'Écrit Social

Chaque année, le Comité de Pilotage du Prix sélectionne 6 ouvrages et 6 articles publiés durant l'année écoulée.

Deux jurys sont ensuite constitués :

- Un jury étudiant.e.s (en 1ère année de formation en travail social), qui délivre, à partir de cette sélection, le prix de l'ouvrage étudiant.
- Un jury "mixte" (composé de formateurs-trices en travail social, de professionnel.le.s du secteur social et d'étudiants de 2ème ou 3ème année) qui délivre, à partir de cette même sélection, le prix de l'ouvrage et de l'article.

À l'issue des échanges et des délibérations des jurys, une journée événement est organisée. Les lauréat.e.s y présentent leurs travaux de recherche lors d'une conférence proposée aux étudiant.e.s de 1ère année de formation en travail social et de professionnel.le.s du secteur. Les thématiques soulevées dans ces écrits primés sont explorées l'après-midi sous la forme de cafés débats, permettant aux professionnel.le.s du secteur social local et aux étudiant.e.s d'échanger autour des pratiques professionnelles.

La conférence est filmée et mise à disposition sur la chaîne YouTube de l'ARIFTS.

Le 1er février 2024, elle a réuni 4 chercheurs.es : Stefan LE COURANT, lauréat du Prix de l'Écrit Social, Edouard LEPORT, lauréat du Prix Etudiant, Marine QUENNEHEN et Anne UNTERREINER, lauréates du Prix Article. Leurs publications avaient été plébiscitées par 8 membres du jury « mixte » et 25 membres du jury étudiant, issus des sites angevins et nantais de l'ARIFTS.

Dès le mois d'avril, le nouveau jury étudiant, composé de 35 personnes en formation, et le jury mixte, ont travaillé sur la nouvelle sélection portant sur les travaux publiés entre février 2023 et février 2024, au gré de 3 rencontres qui ponctuent les 6 mois de lecture. Les délibérations ont eu lieu en octobre, mettant à l'honneur 3 nouvelles lauréates.

Au-delà de l'évènement qui permet de mettre en valeur des travaux de recherche stimulants pour les acteurs du champ de l'intervention sociale, le PES contribue à animer tout au long de l'année des dynamiques d'échange, où l'on cherche à susciter l'envie, le besoin, l'intérêt de la lecture chez les personnes en formation en travail social, à favoriser la rencontre entre les étudiants, les formateurs, les documentalistes, les terrains professionnels et des chercheurs, à valoriser la recherche en sciences humaines et sciences sociales et à créer des ponts avec le travail social.

« Une expérience unique et enrichissante pour découvrir et évoluer dans sa compréhension du monde et dans sa pratique professionnelle »

(témoignage d'une étudiante, membre du jury 2022)

10.4 Service recherche

La recherche à l'ARIFTS dans le Service Recherche (SR) est coordonnée par un chercheur chargé de mission, à 0,60 ETP. La pratique de la recherche à l'ARIFTS, dans ses diverses acceptions, ne se limite pas à l'activité du SR, mais se décline aussi dans les formations initiales, à travers l'initiation à la recherche et méthodologie de recherche, les suivis de mémoires, dans les formations à l'encadrement et au management et à travers le développement de nouvelles formations par le service ID et en formation tout au long de la vie.

En 2024, le Service Recherche de l'ARIFTS a élaboré et coordonné plusieurs chantiers de recherches et d'études.

Recherches & études en cours

→ **Recherche-action sur** « *L'histoire et l'identité renouvelée de l'association CAVAL, le présent et le devenir des familles accompagnées, suivant une approche qualitative et participative pour mieux comprendre les pratiques, les modalités d'accompagnement et d'organisation ainsi que leurs effets sur la vie des personnes.* »

Débutée en mai 2024, la recherche-action se poursuivra jusqu'en mai 2026, à la date anniversaire des 50 ans de l'association CAVAL. Un Comité technique-scientifique est chargé du suivi.



Recherche conduite par une équipe de 4 chercheurs.eures, suivant des modalités de groupes-focus et d'entretiens individuels auprès d'une multitude d'acteurs : familles monoparentales accompagnées, présentes ou sorties, administrateurs, équipe pluriprofessionnelle, cadres, partenaires locaux, prescripteurs de placements (aide sociale à l'enfance, juges des enfants) et fondateurs.

Une spécificité tient à la localisation de l'association et de ses activités en milieu insulaire, à l'Île d'Yeu, dans le cadre d'un dispositif croisant plusieurs agréments d'accueils d'urgence, d'accueils longs et d'activités nautiques.

→ **Recherche-action conjointe** « *Rôles et impacts de l'intervention à domicile sur la parentalité, la relation éducative et le travail d'équipe en protection de l'enfance.* »

Débutée en mars 2022, elle se poursuit jusqu'à juin 2025.

La recherche est menée avec l'équipe pluri professionnelle du DISMO-INALTA, composée de 10 professionnels intervenant à domicile. Les étapes de la démarche suivent la progression d'une recherche scientifique dans le champ des sciences humaines et sociales. Un Comité technique-scientifique en assure le suivi et l'avancement avec la participation d'un spécialiste de l'anthropologie du domicile, Élian DJAOUI.



3 séminaires de recherche ont eu lieu en 2024 qui ont permis d'encadrer la conduite d'entretiens semi-directifs par les professionnel.le.s avec des familles ayant été accompagnées par le service, à travers la construction d'un guide d'entretien et du modèle d'analyse. La production d'écrits par l'équipe s'est poursuivie à travers l'écriture de saynètes illustrant l'activité et d'écrits théoriques venant l'expliquer.

→ **Recherche Territoriale** « *inter-associative du travail social et médico-social du Maine et Loire* »

Le Comité de pilotage a débuté début avril 2023.

Journée d'étude du 30 mai 2024 : « *Les rencontre du social et Médico-social. Un arrêt sur images pour se réinventer.* ». À l'ARIFTS, site angevin.

Coordonnée par le SR-ARIFTS et l'ASEA 49 avec le concours de plusieurs associations d'intervention sociale et médico-sociale, la journée a accueilli 150 participants.



Jean-Louis LAVILLE, en conférence plénière, Emmanuel BIOTEAU, en conclusion et la contribution du LARIIS-CerSo et 2 Tables rondes thématiques ont réuni cadres techniques, professionnels, représentants des pouvoirs publics (CD 49, ASE, PJJ, ARS...) et intervenants-pairs formés à l'ARIFTS.

L'ensemble de la journée, en appui sur des ateliers de croisements de réflexions a permis de construire l'orientation d'un projet de recherche multi -partenariale et -disciplinaire sur le territoire du Maine et Loire.

→ **Recherche** « *Décrochages, réorientations et reconversions des étudiants en travail social.* »

En cours de conventionnement, cette recherche s'attèle localement et nationalement à obtenir des fonds pour son déploiement. Elle est prévue pour couvrir trois années, à partir de janvier 2025.

De dimension nationale, sous l'égide et le pilotage de la commission « Stratégie et développement » de l'UNAFORIS, cette recherche est assurée par un consortium de 10 EFTS coordonnés par le SR-ARIFTS et l'IRTESS. Elle s'attèle à un enjeu relevé par le rapport du CESER et par le Livret blanc du travail social.



Trois groupes de travail ont été constitués en 2024 : le GT Archives et remédiations et le GT revue de littérature, tous

Pôle Ressources, Recherche, International, Innovation et Développement

deux positionnés sur un axe qualitatif et le GT quanti orienté sur un traitement quantitatif de données, sur du moyen et long terme afin de mesurer le phénomène des décrochages ou abandons et de parvenir à le comprendre de façon plus fine quant à ses causes.

Le questionnaire quantitatif beta a été testé par des collègues de l'ARIFTS et sera mis en ligne au 1er trimestre 2025, suivi de près par un questionnaire de type qualitatif sur les procédures, accompagnements et prévention des décrochages.

→ **Participations à comité scientifique**

Vincent CHAUDET et Thierry CHARTRIN ont été désignés membres permanents du Comité Scientifique Permanent de l'AIFRIS internationale (CST), renommé Comité des Savoirs Partagés.



→ **Mise à disposition d'archives de l'ARIFTS pour travaux de recherche**

Les sites de Rezé et d'Angers ont mis à disposition des archives pour les travaux de Bérénice BERNARD, doctorante à l'Université de Genève, dans le cadre de sa thèse intitulée : « *Métiers de la petite enfance : professionnalisations et reconnaissances contrastées en Angleterre, France et Suisse, de 1945 au début des années 2000* ».

Évolutions du service recherche

Poursuite des travaux du Laboratoire CerSo-Recherche

Dans le cadre de l'association CerSo, créée en 2023 par les directions générales de l'ARIFTS, de l'IRTS de La Réunion, de l'HÉTIS de Nice et de l'IRTS des Hauts de France, le CerSo-Recherche organise des séminaires. Les 4 chercheurs se sont réunis les :



- 5-6 février, à l'IRTS HDF.
- 3-4 juin, à l'ARIFTS Rezé.
- 7-8 oct., à l'UNAFORIS, Paris.
- 14-15 nov., à l'IRTS de La Réunion.

→ Un partenariat de recherche a débuté entre le LARIIS et un CFA partenaire de l'IRTS HDF.

→ Soumission, en juin, d'une réponse à l'APR PJJ Handicap et suivi pénal des mineurs : « *Repérage et reconnaissance du handicap des jeunes suivis à la PJJ. Approche interdisciplinaire et pluri-institutionnelle* ». (Non retenu). Ce projet mettait en lien 4 terrains volontaires pour les investigations : l'École Nationale de la PJJ (ENPJJ) de Roubaix, le CEF de la Jubaudière, du Maine et Loire, l'Unité Éducative d'Activités de Jour de la PJJ à La Réunion et le Pôle santé mentale des Alpes-Maritimes.

→ Démarrage du projet de recherche : « *Usages de l'Intelligence Artificielle Générative en enseignement et en formation : enjeux, perceptions, vulnérabilités et adaptations* », en partenariat avec le Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche en Formation et Éducation (LIRFE), représenté par Stéphane BLOCCQUAUX, MCF en infocom et Vincent CHAUDET, chercheur associé, et l'ISFEC de Bretagne en vue d'un Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI) auprès de la direction du Numérique pour l'Éducation.

→ Pré-positionnement pour l'AAPR annuel de la FIRAH, concernant des recherches appliquées se rapportant au champ du handicap.

Publications des permanents

Articles à ouvrage et revue, chapitres à ouvrages, préface



CHAUDET Vincent (2024). « *Partie 3. Vincent par lui-même* » pp. 169-172, « *Les coulisses de la fabrique. Notre méthode de récit biographique accompagné* » pp. 191-196, et « *Partie 4. Retour aux res-sources – Glossaire en 27 entrées* » avec Nicole Galasso-Chaudet et Thierry Chartrin, p. 197-216. Dans Jean-Yves Martin-Balnois *Résonances. Des blessures pour les autres*, Les Implies.



CHAUDET Vincent (2024). « *Mémo-Fiches DEASS – 2^e édition* » avec Guillaume Demont, Karolina Mrozik-Demont, Régis Robin, Céline Rose, Christophe Valette, Elsevier Masson.



CHIRON Pierre-Yves (2024). « *Aides sociales facultatives : rationalité des instruments, subjectivité des jugements* » Avec Hélène Desfontaines. Dans *La nouvelle morale de l'intervention sociale et ses apories*, M. Bresson, Y. Molina et J.-P. Tabin s/dir, L'Harmattan, pp.121-133, Logiques sociales.

PEPION Marina (2024). « *Le processus de construction de l'identité professionnelle des étudiants en formation d'éducateurs de jeunes enfants* » Master 2 Recherche de Sciences de l'éducation.



ROBIN Régis (2024). « *Mémo-Fiches DEASS – 2^e édition* » avec Guillaume Demont, Karolina Mrozik-Demont, Vincent Chaudet, Céline Rose, Christophe Valette, Elsevier Masson.



ROBIN Régis (2024). « *Oser le risque de l'autodétermination. Positionnement professionnel et coexpertise* » avec Caroline Banach. Dans *La Revue Française de Service Social*, n°292, 2024-1, s/coord. J. Le Gall et C. Lambert.



VERRON Christophe (2024). *Préface* du *Guide pratique des écrits professionnels en travail social*, de Didier Dubasque, Presses de l'EHESSP.

Pôle Ressources, Recherche, International, Innovation et Développement

VRIGNON Pauline (2024). « *L'engagement citoyen en formation de travail social. Un processus tridimensionnel : entre autos, hétéros et ethos.* » Master 2 Recherche de Sciences de l'éducation et de la formation. S/dir. Annie JEZEGOU, Université de Lille, 7 juillet.

INTERVIEWS DANS DES REVUES DU SECTEUR

VERRON Christophe (2024). « *Avec CerSo, des écoles de travail social font cercle pour se renforcer.* » Interview du Media social, 26 février.

VERRON Christophe (2024). « *Écoles de travail social. La goutte d'eau.* » Citation dans l'article, revue Direction[s], du 18 décembre.

À PARAÎTRE

CHAUDET Vincent. « *Crises silencieuses. Le cas d'adultes TSA-HPI, porteurs de différence invisible.* » Avec Nicole Galasso-Chaudet, *Écrire le social*, revue AIFRIS.

ROBIN Régis. « *De l'écoute sociale à la Co Expertise.* » Lyon : Chronique Sociale – Collection « *Comprendre la société* ». Juin 2025.

ROBIN Régis. « *La rue, mes chiens, les autres, et moi...* » Avec Nanou, Bobby, Juliette Rousteau, revue *Vie Sociale et Traitement*, n°165, 1er trimestre 2025.

SOUSSION D'ARTICLE À REVUE CLASSÉE

CHAUDET Vincent. « *Les formations initiales en travail social, au risque d'une alternance dés-intégrative.* » Revue Orientation Scolaire et Professionnelle (OSP).

DIVERS

CHAUDET Vincent. (2024). Examineur d'article, revue Spirale, n° thématique « *Apprentissages et formes de réversibilités des vulnérabilités en contexte éducatif pluriel* », n° 75.

Contributions & participation à des réseaux de recherche**EN INTERNE**

Séminaire régional de recherche transversal à l'ARIFTS, porté par le Service Recherche, animé par Pierre-Yves CHIRON. Conception et diffusion de l'argumentaire d'appel à participer aux séminaires. 4 séminaires réalisés en 2024 :

- **16 janvier** : Communication de Vincent CHAUDET, chargé de mission recherche à l'ARIFTS « *Qu'est-ce la recherche en travail social aujourd'hui ? Historique, signification, exemples.* »
- **19 mars** : Communication de Pierre-Yves CHIRON, formateur à l'ARIFTS : « *La recherche dans les formations étudiantes, les programmes de formation.* »
- **27 mai** : Présentation d'Édouard MORINIÈRE, en stage à l'ARIFTS Rezé : « *L'harmonisation des pratiques professionnelles des formateurs en GRAP. Comment organisent-ils leurs actions pour aider les apprenants à expliciter leur vécu de stage pratique ?* » Recherche de Master 2 de sciences de l'éducation, didactique professionnelle, Université de Nantes.
- **28 novembre** : Communication de Marina PÉPION, Formatrice à l'ARIFTS Angers : « *Les facteurs de construction de l'identité professionnelle des étudiants EJE.* » Master 2 Recherche de Sciences de l'Éducation, UCO-Angers.



10.5 Service Innovation et Développement

« Il n'y a que deux conduites avec la vie : ou on la rêve ou on l'accomplit. »

René CHAR

INTRODUCTION

Intervenant pair

La 5ème édition a débuté le 8 décembre avec 18 personnes, suite à une sélection auprès de 44 prospects. Cette formation a bénéficié de nouveau de subventions de l'ARS et du Conseil Départemental 44. Nous avons renouvelé le repas partagé avec tous les acteurs de l'intervention pair, moment d'échanges et de réseautage indispensable dans la reconnaissance de cette formation.

La priorité a été mise sur la professionnalisation de la formation impliquant des nouveaux prérequis lors des sélections

Exercer une mission de coordination dans les établissements et service sociaux et médico-sociaux

La 8ème promotion s'est ouverte en mars 2024. Nous avons particulièrement travaillé l'articulation entre cette formation et le dossier de pratique professionnelle. Nous avons observé l'an dernier une nette hausse des candidats hors région (dont une provenant de Guadeloupe). Cette tendance s'est confirmée cette année avec une demande de formation sur site d'une association guadeloupéenne AAEA. Après un an de travail, la formation débutera le 23 janvier 2025.

Intervenir auprès des personnes Handicapées vieillissantes (IPHV)

Cette formation, portée par la branche professionnelle, n'a pas suffisamment trouvé de candidat cette année. Nous avons décidé de reporter cette dernière. D'autres pistes sont étudiées parmi elles, une collaboration avec le collectif « Un avenir après le travail » soutenu par l'ARDESAT.

Le projet DEFFINUM

12 EFTS se sont réunis pour répondre à l'appel à projet intitulé « Dispositifs France formation innovante Numérique (DEFFINUM) », lancé le 1er juin 2021 par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion autour d'une triple consigne : construire 3 livrables parmi 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. Le projet s'est finalisé en décembre. Un groupe d'ambassadeurs composé d'Anne LECLERC, Hamid MAANNI, Moussa SAMBA et Jean-Pierre PELLETIER va travailler sur l'expérimentation de ce dispositif particulièrement sur la réalité virtuelle car il nécessite un nécessaire apprentissage. Pour rappel, les autres thématiques seront également disponibles pour tous les pôles.

PERSPECTIVES

La formation Accompagnement sexuel

Pour rappel, le service souhaite plus que jamais travailler sur cette thématique malgré le décès de Marcel NUSS. Il s'agira, au contraire, d'intensifier le pilotage de ce projet et concrétiser ainsi, le vote de confiance du Conseil d'Administration de l'ARIFTS

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 toujours en cours.

CONCLUSION

Cela fait maintenant 4 ans que le service invente des formations. Certaines ont encore du mal à trouver leurs publics, d'autres connaissent des aspirations de développement au niveau national. C'est le cas de la formation d'Intervenant pair, qui, avec notamment la création de l'association CERSO, devrait élargir ses ambitions à la découverte de nouveaux territoires.

COORDINATEUR en Etablissement Social et Médico-Social

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

| Promotion 2024 | Parcours complet |
|----------------|------------------|
| | 21 |

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

| Journées de formation réalisées | |
|---------------------------------|--------|
| en heures | 2509.5 |
| en jours | 358.5 |

Bilan de ces actions de formation (nombre de certifications)

21 attestations de validation des compétences délivrées (dont 3 repréparants) soit 18 stagiaires de la promotion 2024 reçus lors de la validation des compétences.

Intervenant pair

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

Promotion 3 : 20 Novembre 2023 au 29 Mars 2024

Promotion 4 : du 9 Décembre 2024 au 25 Avril 2025

| | Parcours complet | Parcours partiel |
|----------------------------|------------------|------------------|
| Promotion 2023-2024 | 15 | 0 |
| Promotion 2024-2025 | 18 | 0 |

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

| Journées de formation réalisées en 2024 | |
|---|------|
| en heures | 1993 |

11. Pôle Ressources Humaines, Financier et Technique

Le pôle est quotidiennement engagé pour améliorer les conditions de travail des apprenants et des salariés.

Service des systèmes d'information

Au cours de l'année, le service des systèmes d'information a mené plusieurs actions majeures visant à renforcer l'infrastructure numérique, améliorer l'expérience des usagers et faciliter les usages quotidiens.

Parmi les réalisations notables, l'implantation d'un nouveau site basé à Laval a été accompagnée de la mise en service de l'ensemble des équipements informatiques et de son interconnexion avec les sites existants de Nantes et d'Angers. Cette extension a permis d'assurer une continuité de service et de garantir aux apprenants lavallois un environnement numérique de qualité équivalente.

Dans le même esprit, le grand amphithéâtre du site d'Angers a été entièrement équipé d'un dispositif audiovisuel moderne, interconnecté avec les autres sites via un système de visioconférence fiable et simple d'utilisation. Cette évolution, financée en partie par le Conseil Régional, facilite la mise en place de nouvelles modalités pédagogiques, tout en contribuant à réduire les déplacements entre sites.

Sur le volet communication, le passage à la téléphonie via l'application Microsoft Teams a permis de simplifier les usages, en centralisant les appels et les échanges professionnels au sein d'un outil unique, réduisant ainsi le recours à des solutions tierces. En complément, une campagne d'harmonisation des signatures e-mail a été menée, permettant d'unifier l'identité visuelle de nos communications externes et d'en renforcer la lisibilité.

Par ailleurs, une collaboration étroite avec le CFA a permis de mettre en place un dispositif de prêt d'ordinateurs portables à destination des apprentis. Sous réserve de critères d'octroi prédéfinis, ce prêt leur offre la possibilité de disposer d'un équipement informatique pendant toute la durée de leur formation, avec une prise en charge financière assurée par l'OPCO.

Enfin, l'ensemble des salles de cours a fait l'objet d'une reconfiguration technique visant à homogénéiser les équipements, dans une logique de simplification et d'optimisation de l'usage pour les formateurs et les intervenants.

Service Ressources Humaines

Le service RH a été particulièrement mobilisé par la mise en place du nouveau SIRH (Système d'information des Ressources Humaines). Si on peut en fin d'année mesurer le bénéfice de ce nouvel outil, les premiers mois ont nécessité un temps considérable de paramétrages, d'ajustements, de corrections d'erreurs et de réunions avec le prestataire. Le service contribue également au dialogue social en œuvrant au côté du directeur général dans la préparation des documents réglementaires et l'organisation des instances.

Enfin, dans une dynamique de gestion prévisionnelle des parcours professionnels, il veille à l'adéquation des compétences des professionnels en poste, notamment via le plan de développement des compétences, et dans le cadre des recrutements.

Services généraux

Le champ d'activité de ce service est vaste, regroupant les chargés d'accueil, les agents de propreté et les agents de maintenance.

En 2024, le poste de « Responsable des Services Généraux » a été régionalisé.

Tout en maintenant la continuité de leurs missions quotidiennes, les équipes de propreté des deux sites ont engagé un travail de fond sur l'élaboration d'un plan de nettoyage. Ce document a permis de mieux visualiser les temps d'intervention selon les espaces, d'identifier les zones prioritaires en cas d'absence, et de poser les bases d'une nouvelle organisation sur le site d'Angers. Ainsi, tous les agents de propreté angevins ont été positionnés en horaires du matin, afin d'améliorer l'efficacité et les conditions de travail. La mission de fermeture des locaux a, quant à elle, été confiée à un agent de sécurité, permettant aux agents de se recentrer sur leur cœur de métier. Pour Rezé, nous prospectons pour trouver un agent de sécurité et pouvoir ainsi mettre en place la même organisation qu'à Angers.

Ce travail a également mis en évidence le besoin en matériel adapté. Un audit a donc été mené avec la société OBYO, fournisseur de produits d'entretien professionnels. Il a conduit à l'acquisition de nouveaux équipements et fournitures, répondant aux besoins identifiés.

Service financier

Le service financier est fortement contraint par les obligations légales qui s'imposent à un organisme de formation et se multiplient avec le développement de l'activité (bilan pédagogique et financier, bilan région, bilan CFA...). De plus, la multiplicité des activités, des modes de financement et des sites de formation renforce la nécessité d'une stratégie financière à court, long et moyen terme dans un contexte financier particulièrement tendu du fait, notamment, de la mise en place de la prime Ségur pour tous les salariés permanents (sans financement en 2024) et de l'évolution des modes de calculs de la subvention régionale qui augure d'une baisse significative de cette dernière.

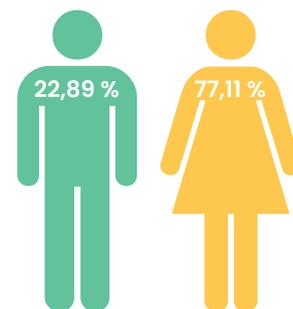
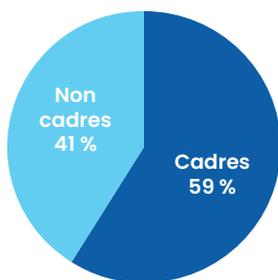
Lilian JENNER

Directeur Pôle Ressources Humaines,
Financier et Technique

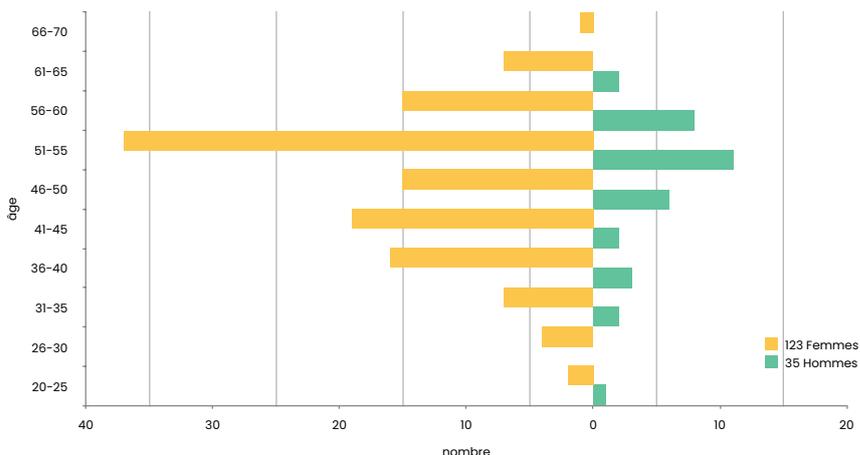
11.1 Répartition du personnel en CDI au 31 déc. 2024

| EFFECTIF CDI PAR CSP ET PAR SEXE au 31/12/2024 | HOMMES | | | | | | FEMMES | | | | | |
|--|------------|-------------|-----------|---------------|----------|------------|-------------|-----------|---------------|-----------|------------|--|
| | Effectif | Temps Plein | | Temps partiel | | Effectif | Temps Plein | | Temps partiel | | | |
| Cadres | 94 | 29 | 26 | 90% | 3 | 10% | 65 | 45 | 69% | 20 | 31% | |
| Non Cadres | 64 | 6 | 5 | 83% | 1 | 17% | 58 | 47 | 81% | 11 | 19% | |
| TOTAL | 158 | 35 | 31 | 89% | 4 | 11% | 123 | 92 | 75% | 31 | 25% | |

Effectif CDI (ETP) cadres/non cadres



Pyramide des âges salariés en CDI au 31/12/2024



11.2 Évolution du taux d'absence pour maladie sur les 3 dernières années

Taux Moyen annuel

Maladie

2022 **6,49%** 2023 **6,59%** 2024 **5,91%**



12. Direction Générale

12.1 La Mission Communication

Contexte

L'année 2024 a été marquée par une continuité des actions essentielles de communication, malgré une absence de plusieurs mois. Les projets récurrents ont été assurés, bien que l'année n'ait pas vu de développements majeurs ou de nouveaux chantiers spécifiques.

Réorganisation du catalogue de formation

Une action structurante a été engagée autour de notre communication sur l'offre de formation. Le catalogue papier de 100 pages a été remplacé par deux brochures ciblées :

- Une dédiée au secteur du travail social
- Une autre à la petite enfance

Objectifs de cette transformation :

- Améliorer l'orientation du public cible
- Clarifier l'offre de formation
- Réduire les coûts, dans un contexte de rationalisation budgétaire
- S'inscrire dans une démarche de développement durable



Perspectives 2025

1. Refonte du catalogue de formation

Dans la continuité de la refonte du catalogue de formation, l'objectif en 2025 est de réduire encore la production papier. Les deux brochures actuelles évolueront vers deux plaquettes synthétiques, avec des supports complémentaires dématérialisés.

Cela vise à :

- Faciliter la lecture et l'accès à l'information
- Alléger les supports distribués
- Renforcer la cohérence entre la version papier et les ressources en ligne
- Favoriser la transition vers le numérique en incitant les professionnels à consulter notre site internet pour découvrir l'ensemble de notre offre de formations

2. Réorganisation de la communication en lien avec la qualité et la RSO



Un travail transversal est en cours, en lien étroit avec le service Qualité, pour :

- Clarifier et harmoniser les documents de communication produits par l'ensemble des services
- S'assurer de leur conformité avec la charte Qualiopi
- Favoriser une identité visuelle cohérente et professionnelle

Cela se traduit concrètement par :

- Le développement d'outils communs alignés avec la charte Qualiopi
- Un accompagnement à la montée en compétences sur Canva et sur l'utilisation du back office du site internet
- La mise en place de référents "communication & qualité" par service, afin de renforcer l'autonomie, fluidifier les échanges et gagner en efficacité

3. Développement de la communication digitale



En septembre 2025, l'équipe communication accueillera un alternant en Master dans la fonction de Community Manager. Ses missions incluront :

- La création de contenus dynamiques
- Le renforcement de notre présence sur les réseaux sociaux
- L'amélioration de notre engagement digital et viral

Objectifs : accroître notre visibilité, valoriser nos formations et actions, toucher un public plus large, notamment les étudiants via TikTok.

4. Valorisation des pôles stratégiques sur le site internet



Le site sera enrichi avec des pages dédiées aux services suivants :

- Innovation & Développement
- Recherche & Actions
- International

Objectifs :

- Mettre en valeur les missions spécifiques de ces pôles
- Donner une meilleure visibilité aux projets de recherche, aux partenariats et aux mobilités étudiantes
- Renforcer l'attractivité de l'ARIFTS, en France et à l'international

5. Lancement du site de l'intervention pair

Le projet amorcé en 2023 aboutira en 2025 avec la mise en ligne du site dédié à la fonction d'intervenant pair, comprenant :

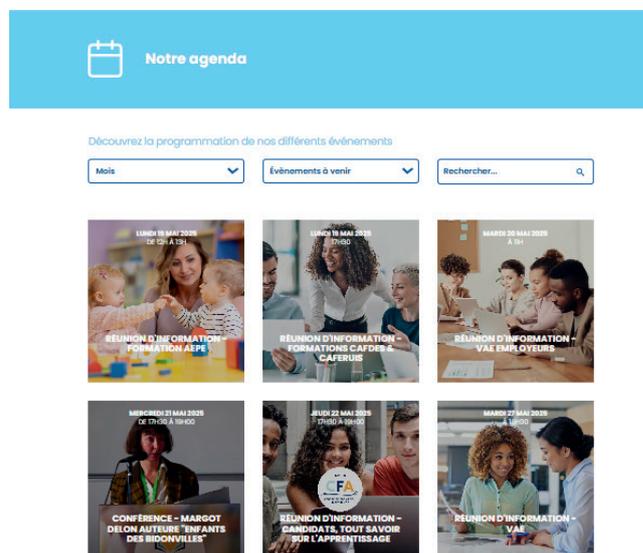
- Informations pratiques
- Tutoriels et webinaires
- Témoignages
- Offres d'emploi



L'intervention pair : Pour renforcer la visibilité de la fonction d'intervenant pair, nous avons intégré un mini-site dédié au sein de notre site principal, doté d'une identité graphique propre. Ce mini-site, accessible via un bouton dédié sur la page d'accueil, a pour objectif de promouvoir et de soutenir cette fonction en fournissant des informations variées telles que des tutoriels, des webinaires et des offres d'emploi.

6. Agenda en ligne enrichi

Une amélioration de l'agenda en ligne est prévue, incluant des filtres par public cible (étudiants, professionnels, formateurs, salariés, etc.), afin de mieux informer et orienter les usagers. Cette évolution permettra également d'y intégrer les événements internes destinés aux étudiants.

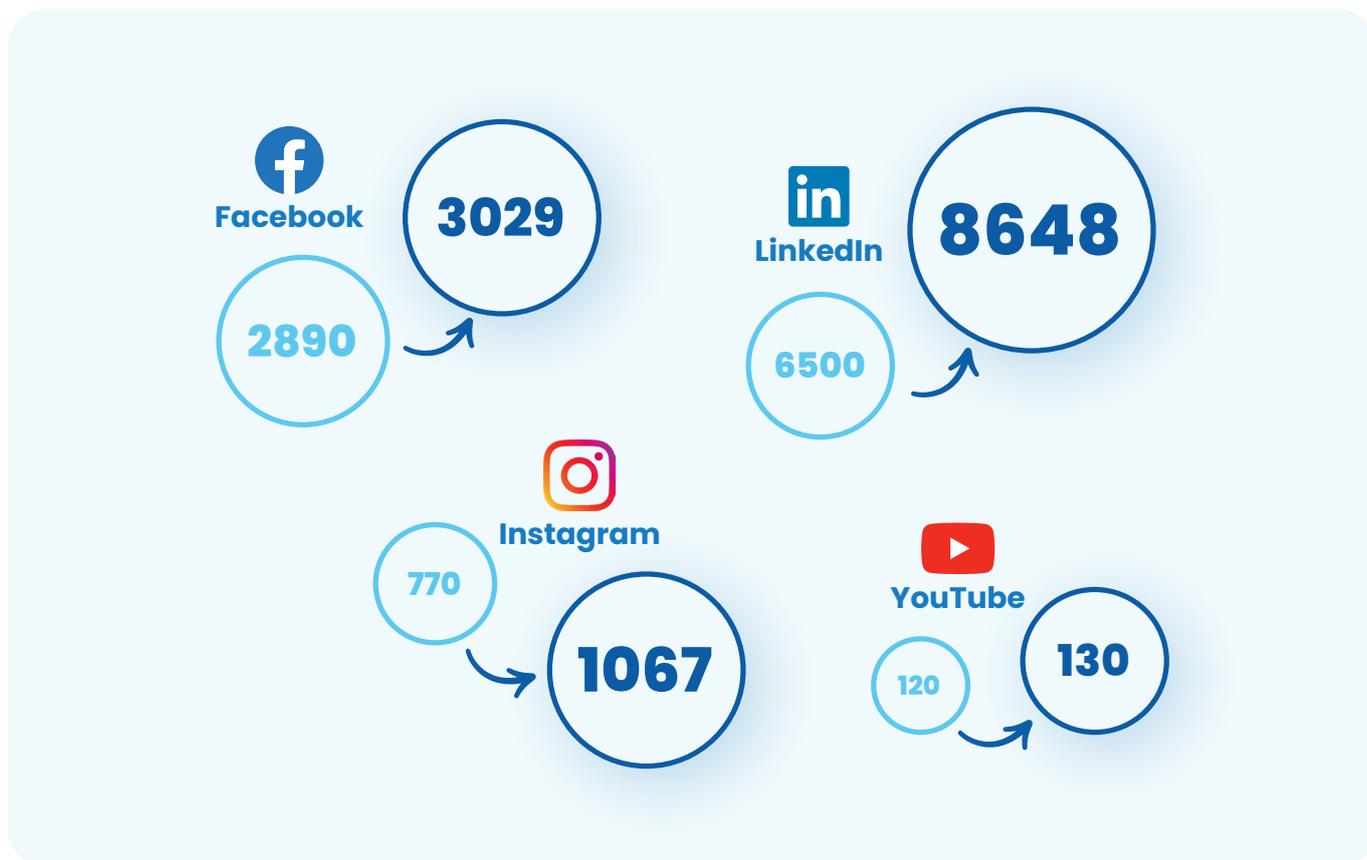


Direction Générale

7. Suivi des réseaux sociaux

En 2024, notre présence sur les réseaux sociaux a continué de se renforcer, notamment sur LinkedIn, où notre réseau approche les 9 000 abonnés. Cette croissance illustre l'intérêt croissant pour nos activités et notre positionnement. Les publications

régulières ont permis de valoriser nos événements, formations, et actions institutionnelles. Un suivi des indicateurs est mis en place afin d'affiner notre stratégie éditoriale, et d'adapter nos contenus aux attentes des différentes communautés (étudiants, partenaires, professionnels).



12.2 La démarche qualité et RSO au sein de l'ARIFTS

Labels et certifications

L'ARIFTS est certifiée QUALIOPi depuis août 2020 et a été renouvelée pour nos 3 sites de formation (NANTES, ANGERS, LAVAL) sur les 3 catégories d'actions suivantes :

- Les actions de formation
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE)
- Les actions de formation par apprentissage.

Elle est également enregistrée auprès de l'Agence Nationale du Développement Professionnel Continu (DPC) pour dispenser des formations auprès des professionnels de santé.

L'ARIFTS est labellisée par IPERIA pour les branches professionnelles de la formation continue des assistants maternels, gardes d'enfants et salariés du particulier employeur, label que nous avons obtenu depuis 2012. Ce label qualité couvre aujourd'hui 14 départements différents : les départements des Pays de la Loire, les départements de Bretagne, la Nouvelle Aquitaine (17, 86, 79) et le Centre Val de Loire (36 et 37).



REPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée à l'ARIFTS au titre des catégories d'actions suivantes :
 ACTIONS DE FORMATION
 ACTIONS PERMETTANT DE FAIRE VALIDER LES ACQUIS DE L'EXPERIENCE
 ACTIONS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE



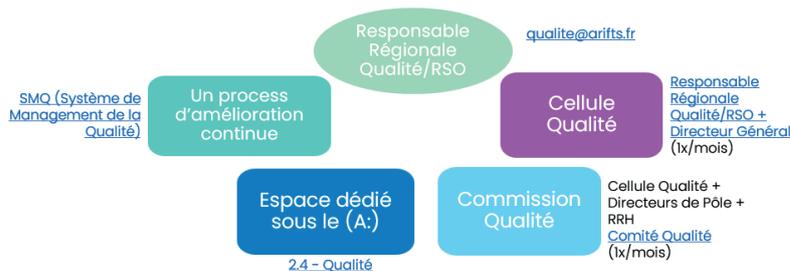
Système de management de la qualité

La démarche qualité est portée par :

- 1 Responsable Régionale Qualité/RSO à temps plein
- 2 Instances : Une Cellule Qualité - Une Commission Qualité
- L'ensemble des salariés et IO de l'ARIFTS

Démarche Qualité/RSO au sein de l'ARIFTS

Organisation du service et missions

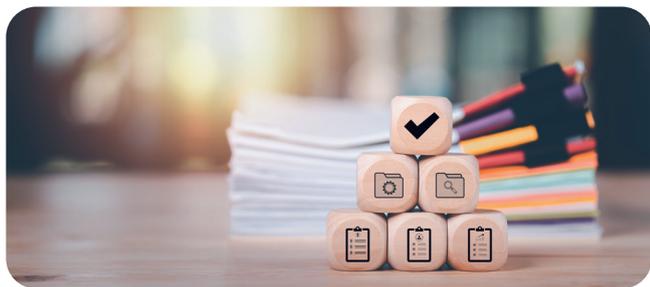


Outils et mise en œuvre

- 5 audits internes par an
- Formations internes à destination des membres du Comité de Direction Elargi à la posture d'auditeur interne
- Remontées de dysfonctionnements et suggestions internes

- Suivi du registre des non-conformités et des indicateurs de performance
- Suivi du plan d'action en interne sur l'ensemble des activités de l'ARIFTS (actions correctives et préventives)
- Le suivi de la satisfaction des parties prenantes par le biais des différentes enquêtes

Direction Générale



4 grands axes prioritaires d'amélioration continue

- **Communication/qualité** afin de diffuser une information accessible au public, détaillée et vérifiable sur les prestations proposées de manière plus claire et harmonisée.
- **Suivi et accompagnement des Personnes en Situation de Handicap** avec la création d'un process interne global et la réflexion sur la création d'un Comité de Veille sur l'Inclusion et la Participation des Personnes en Formation.
- **Gestion Documentaire**
- **Évaluation** dans le but de créer et harmoniser les outils et process commun en tenant compte des spécificités de chaque activité ; et ce de l'analyse du besoin, en passant par l'évaluation formative, de la satisfaction à l'insertion.

Relation à nos intervenants occasionnels : process d'intégration, d'accompagnement et de suivi dans la gestion de nos ressources internes et externes.



Satisfaction des bénéficiaires

Taux de satisfaction global atteignant 85.8% en 2024 sur le Pôle des formations initiales.

Nos 5 points forts :

- Service FOAD, le service Communication et le Centre de ressources documentaires
- L'adéquation entre stages/terrains d'apprentissage et projet de formation
- Le déroulement de la formation
- L'accompagnement collectif du parcours de professionnalisation
- Le rythme de la formation

La responsabilité sociale des organisations

- Participation du Comité de Veille sur le Développement Durable.
- Projet d'autodiagnostic RSO sur la base du référentiel du Label Lucie 26000 avec la mise en place d'un groupe de travail dans le cadre de CerSo depuis novembre 2024.
- Mise en place d'un atelier FRESQUE DU CLIMAT à destination des membres du Comité de Veille sur le Développement Durable. Sensibilisation à la pollution numérique.
- Augmentation du temps dédiée à la mission handicap
- Création d'un temps dédié à la mission discrimination harcèlement sexiste et sexuelle.

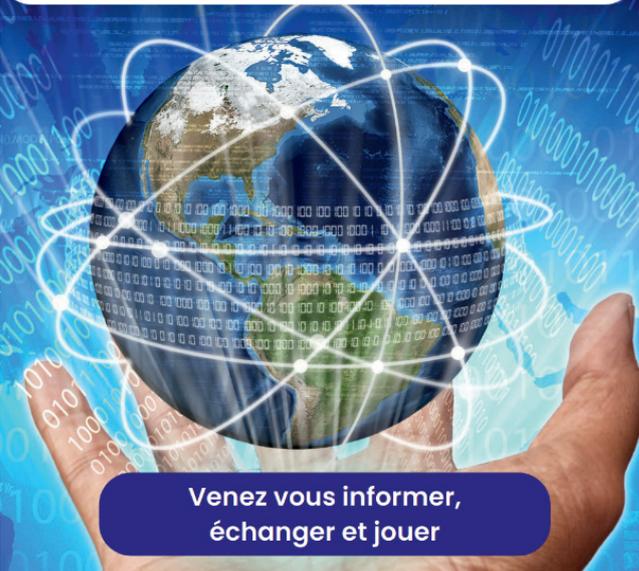




Lundi 03 février 2025

ARIFTS REZÉ

Journée de sensibilisation
 POLLUTION NUMÉRIQUE



Venez vous informer,
 échanger et jouer

Rendez-vous dans le Hall
 de 12h00 à 14h00

12.3 Mobilité internationale

Mobilité internationale sortante

Des apprenants (voir carte ci-dessous) :

Durant l'année 2024, 36 apprenants ont réalisé une mobilité internationale, dont :

- 15 Educateurs de Jeunes Enfants, pour 8 semaines,
- 4 Assistantes de Service Social, pour 10 semaines,
- 14 Educateurs spécialisés, pour 8 à 12 semaines,
- 3 Moniteurs Educateurs, pour 1 semaine.

Ces mobilités se sont déroulées tout autour du globe, illustrant la diversité et l'ampleur de nos échanges internationaux. Vous en trouverez le détail sur la carte ci-dessus.

Des salariés :

Deux salariées de l'ARIFTS ont effectué une mobilité internationale en Belgique durant l'année 2024. La première dans le cadre de ses missions de responsable mobilité internationale et dans un objectif de renforcement des liens de partenariat avec la Haute Ecole de Louvain en Hainaut. (HELHa). La seconde a effectué cette mobilité en tant que formatrice sur les filières Educateur Spécialisé et Assistant de Service Social, avec le souhait de découvrir les spécificités de la formation des travailleurs sociaux en Belgique, notamment

les assistants de service social et les éducateurs spécialisés, à travers des rencontres avec des formateurs, des responsables pédagogiques et la visite d'un terrain de stage. Il s'agissait aussi d'échanger sur le cours d'approche communautaire mis en œuvre à la HELHa afin de développer et ouvrir de nouvelles perspectives pour les formations à l'ARIFTS.

ERASMUS+

L'ARIFTS est titulaire de la charte Erasmus+ Enseignement Supérieur depuis plusieurs années, témoignant ainsi de notre engagement envers la mobilité internationale et la qualité de nos programmes d'échanges éducatifs.

En 2024, 10 bourses Erasmus+ ont été attribuées, à 9 apprenants et 2 salariées, pour un montant total de 16 125 €.

Mobilité internationale entrante

Au cours de l'année écoulée, l'ARIFTS a accueilli 35 personnes en mobilité internationale entrante, dont : 21 professionnels allemands, 1 étudiant belge, 9 étudiants et 4 professionnels québécois. Ces différents accueils ont eu lieu tout au long de l'année sur les filières de niveau 6, au sein du service VAE et dans plusieurs structures sociales et médico-sociales de la Région des Pays de la Loire.

Mobilité internationale des apprenant.es en formation ASS, EJE, ES, ME

Année 2024

36 apprenant.es, dont :

- 9 apprenant.es au Québec
- 7 apprenant.es au Togo
- 5 apprenant.es en Belgique
- 3 apprenant.es à Madagascar
- 3 apprenant.es en Inde
- 3 apprenant.es en Allemagne
- 2 apprenant.es au Cameroun
- 1 apprenant.e en Italie
- 1 apprenant.e en Autriche
- 1 apprenant.e en Finlande
- 1 apprenant.e au Maroc





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

SITE LAVALLOIS

8 Bd Murat
53000 LAVAL
Tél. 02 72 17 73 06

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

arifts.fr

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

**l'actu
sociale**



Suivez-nous sur les réseaux sociaux



Likez ! Commentez ! Partagez !

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)

