



2019



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

# RAPPORT DE GESTION

L'exercice écoulé a été particulièrement dynamique et enthousiasmant pour l'ensemble de notre équipe. Il nous a donné l'occasion de revisiter l'intégralité de nos formations avec la perspective du déploiement de la formation ouverte à distance, sur la base des expériences qui ont été menées à l'IRTESS antérieurement.

Différents groupes de travail ont été à l'œuvre, opérant déjà les années précédentes : Méthodologie et innovation, Qualité, Personnes accompagnées, etc. qui nous permettent de nous positionner collectivement, relativement aux exigences réglementaires et aux évolutions des besoins des personnes concernées par l'action éducative et sociale.

C'est dans ce contexte que différentes conventions ont pu être signées avec des acteurs majeurs de notre territoire dans une logique partenariale et de coopération. Sans être exhaustifs, nous pouvons citer le Conseil Départemental de Côte-d'Or, ainsi que nombre d'associations avec lesquelles nous nous engageons sur des projets réguliers qui permettent de partager avec l'environnement professionnel, mais aussi la population globale, un certain nombre de préoccupations et de thématiques d'actualité. Ce faisant, nous contribuons à une connaissance rehaussée de l'action sociale et médico-sociale, et donc à l'attractivité des métiers et à la qualité de la professionnalisation.

Durant cet exercice, la question de l'agrément a été un sujet d'importance majeure avec des liens très étroits avec nos interlocuteurs du Conseil Régional et des discussions importantes en vue d'accompagner les transformations et de consolider une offre partenariale de formation sur l'ensemble de la région Bourgogne Franche-Comté. De même, avec la Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRDJSCS), les échanges ont toujours été très réguliers dans une définition d'attendus qualité au service du public et de la modernisation de l'offre. Complémentairement, notre engagement au sein du réseau UNAFORIS, au plan national et régional, est d'une utilité majeure, avec des travaux partagés à vocation opérationnelle, mais aussi prospective.

Le partenariat avec les établissements et services, avec les associations et l'ensemble des terrains employeurs a été d'une importance cardinale pour mettre en place des stages qualifiants dans une logique partagée et conventionnée, de telle sorte que l'accompagnement soit fiable et professionnalisant pour l'ensemble de nos stagiaires et de nos étudiants.

La réforme de la formation professionnelle a été également un sujet présent en permanence dans nos travaux, avec néan-

moins une baisse des engagements en matière de formation continue, probablement due à l'incertitude sur les financements et les modalités de prise en charge.

Pour autant, notre équipe est demeurée très dynamique sur des offres de formation et sur des réponses à des appels à projets, tant sur la formation continue que sur la recherche, avec cette volonté toujours renouvelée d'interventions ajustées au plus près des attentes des équipes professionnelles et de leurs directions.

La réorganisation qui a été diligentée en 2017 a produit des effets attendus avec une lisibilité plus forte des responsabilités et des délégations permettant la prise de décision au niveau le plus adapté qui soit, c'est-à-dire au plus près des équipes, des enjeux, et des projets déployés.

La thématique de la communication est importante à l'IRTESS, et nous continuons à l'instruire, avec notamment un projet de construction d'un flyer, témoignage de la vigueur de notre association dans un environnement où l'engagement bénévole est au service du développement des compétences et de la citoyenneté de chacun.

Enfin, nous poursuivons notre travail de structuration des outils internes, en termes de gestion et de process permettant de garantir la fiabilité de nos prises de décision, dans une logique structurée et ouverte sur le dialogue et sur l'échange. Ce rapport d'activité vient témoigner de la force et de l'engagement de nos équipes, que ce soit dans le champ de la pédagogie, comme dans celui de l'administration et de l'offre de ressources pour nos partenaires, nos étudiants et nos clients. À l'approche de la certification nationale unique, c'est l'ensemble de ces axes qui sera mis en valeur pour les années à venir, gage de pérennité et d'action conjointe au service du travail social.

Nous tenons donc à remercier l'ensemble des autorités de contrôle qui ont toujours été présentes à nos côtés, nos partenaires et la confiance qu'ils nous accordent dans ce travail associatif fédérateur de solidarité et d'attention aux autres.

**Le Directeur général, Philippe ROPERS**



# 2

## PÔLE DES FORMATIONS ÉDUCATIVES ET SOCIALES DE NIVEAU 5 ET 6

Le pôle regroupe les Formations éducatives et sociales de niveau 6 de Grade Licence (ASS : assistant de service social EJE : éducateur jeune Enfants ETS : Édicateur Technique Spécialisé ES : éducateur Spécialisé.) ainsi que les Formations éducatives et sociales de niveau 5 : DEJEPS : Diplôme d'État de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport (partenariat FRANCAS/CREPS).

**Directrice de pôle : Magali LEDUC SEGUIN**

### 2.1. ACTUALITÉS DU PÔLE

#### 2.1.1. DÉPLOIEMENT DE LA RÉFORME

- La seconde promotion des filières concernées par la réforme a été accueillie en collectif le 16 septembre 2019 ;
- La modification du processus de sélection dans le cadre de la réforme a vu sa concrétisation cette année ; désormais chaque candidat bénéficiera d'un processus d'admission comprenant l'étude de son dossier de candidature complété par un entretien destiné à apprécier son aptitude et sa motivation à l'exercice de la profession.

#### 2.1.2. PROCESSUS D'ADMISSION ET PARCOURSUP

- La loi ORE (Orientation et Réussite des Etudiants) a instauré l'obligation d'intégrer le nouveau dispositif « Parcoursup » dès 2019 ;
- Les équipes pédagogiques ont engagé un travail de redéfinition des critères de sélection au regard des attendus nationaux publiés par arrêté le 10 janvier 2019 mais également défini une nouvelle organisation interne permettant l'intégration des 4 formations au sein de la plateforme Parcoursup.

#### 2.1.3. NOUVELLES INSTANCES

2019 a également vu la mise en place des nouvelles instances que sont le conseil de perfectionnement et la commission pédagogique : réelles instances de réflexion et d'approfondissement de la qualité des formations avec l'ensemble des parties prenantes (étudiantes, formateurs, professionnels, université, rectorat et DRDJSCS).

### 2.2. PERSPECTIVES 2020

- Accueil de la troisième et dernière année des étudiants de la réforme et déploiement de l'ensemble des nouvelles certifications désormais transférées auprès des établissements de formation mais également de la nouvelle épreuve du mémoire de pratique professionnelle ;
- Ouverture de Parcourplus : afin de permettre aux publics en « reprise d'études », de pouvoir se présenter aux recrutements ouverts par les établissements de formation en travail social, la plateforme Parcoursup s'est dotée d'un parcours d'inscription ad hoc dénommé Parcourplus. Les modalités de ce parcours d'inscription visent à identifier (via un questionnaire à remplir dans le parcours d'inscription) les besoins et à offrir la possibilité d'avoir une parfaite visibilité sur les calendriers, les dates et les modalités d'accès aux recrutements mis en place par les établissements.

### 2.3. FILIÈRE DIPLÔME D'ÉTAT D'ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ (DEES)

**Responsable de filière : Sonja KELLENBERGER**

#### 2.3.1. ÉLÉMENTS MARQUANTS DE L'ANNÉE

- L'année 2019 a été marquée par un taux de réussite au DEES de 80% ;
- Instauration d'un nouveau processus de sélection via la plateforme Parcoursup ;
- Mise en œuvre de la 2<sup>e</sup> année de formation réformée ;
- Accueil sur la filière d'un nouveau formateur, responsable de 2<sup>e</sup> année.

#### 2.3.2. CARACTÉRISTIQUES DES ÉTUDIANTS OU STAGIAIRES/CERTIFICATION

##### 2.3.2.1. LE PROFIL DE LA PROMOTION DES ENTRANTS 2019

- Le rajeunissement se confirme encore cette année avec 44,1% de 18-20 ans, 44,1% de 21-25 ans et 11,8% de 26 ans+ ;
- Une diversité de statuts avec 34 étudiants, 27 demandeurs d'emploi, 6 apprentis et 1 salarié ;
- Une répartition par sexe qui se maintient avec une grande majorité de femmes à 82% ;
- Cette année les parcours spécifiques ont été particulièrement nombreux pour la dernière année de passerelle Moniteur Édicateur (ME)-ES : 9 étudiants.

##### 2.3.2.2. RETOUR SUR DEES 2019

- 80% de réussite des étudiants pour une promotion de 90 personnes ;
- Les échecs se concentrent particulièrement sur le DC2.

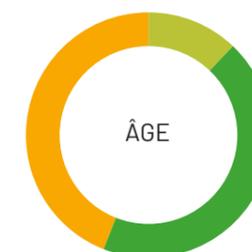
#### 2.3.3. TRAVAIL PÉDAGOGIQUE DE LA FILIÈRE

- Cette année a été marquée par la mise en place de la deuxième année de la formation ayant fait l'objet d'une réingénierie, avec notamment, de nouvelles épreuves certificatives en DC2 et en DC3, organisées par le centre de formation. L'épreuve « Projet éducatif spécialisé » fut l'occasion pour mettre en place une innovation pédagogique autour d'un projet élaboré collectivement par les étudiants à partir de leur terrain de stage individuel. L'épreuve sur table « Étude de situation » comporte dorénavant la possibilité d'une dissertation à partir d'une question éducative, avec une préparation des étudiants à ces deux modalités ;

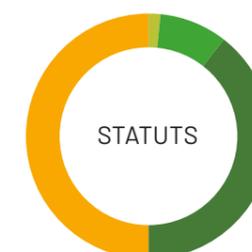
- Le DC3 comporte dorénavant une épreuve communication professionnelle évaluée à partir d'une soutenance orale basée sur un écrit professionnel élaboré en stage ; mais aussi un renforcement de l'analyse territoriale en lien avec le diagnostic socio-éducatif mené sur les terrains de stage en lien avec le projet éducatif spécialisé.

#### 2.3.4. PERSPECTIVES 2020

L'élaboration des nouvelles modalités du mémoire et de toute la nouvelle 3<sup>e</sup> année seront les chantiers à venir.



● 18-20 ans ; ● 21-25 ans ; ● 26 ans+.



● Étudiants ; ● Apprentis ;  
● Salariés ; ● Demandeurs d'emplois.



● Homme ; ● Femme.

## 2.4. FILIÈRE DIPLÔME D'ÉTAT D'ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL (DEASS)

**Responsable de filière : Catherine BOCHET**

### 2.4.1. ÉLÉMENTS MARQUANTS DE L'ANNÉE

- Mise en œuvre du dispositif de formation ASS, réformé niveau 6, aux semestres 2 et 3. Organisation des premières épreuves de certification en centre de formation (DC2-1 et DC3-1);
- Mises en stage toujours très difficiles du fait du manque d'offre, aggravé par le désengagement de grandes institutions partenaires dans l'accueil de stagiaires en 2019 pour raisons de service ;
- Mouvements dans l'équipe ayant entraîné des charges de travail conséquentes : remplacement d'un membre de l'équipe, répartition de ses charges et recrutement de deux CDD ; départ à la retraite d'un membre de l'équipe en fin d'année ; absence de deux mois de la responsable de filière.

### 2.4.2. CARACTÉRISTIQUES DES ÉTUDIANTS/ CERTIFICATION

- Profil des 58 étudiants entrés en 1<sup>ère</sup> année à la rentrée de septembre 2019 : 53 femmes et 5 hommes, moyenne d'âge 22,5 ans (23,5 ans en 2018), 4/5 originaires de Bourgogne, 3/4 en statut d'étudiant en formation initiale ;
- Résultats au DEASS, session de juin 2019 : sur 65 candidats présentés, dont 13 en 2<sup>ème</sup> présentation, 49 admis (taux de réussite 75 %).

### 2.4.3. LE TRAVAIL PÉDAGOGIQUE

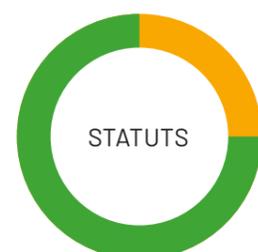
- Réingénierie pédagogique : réajustement des Unités d'Enseignement de 1<sup>ère</sup> année après bilan, création des UE et préparation des certifications en 2<sup>ème</sup> année, maintien en parallèle du cursus de 3<sup>ème</sup> année de l'ancien diplôme ;
- Prénance des suivis pédagogiques individuels du fait d'étudiants en difficultés (résultats, stage, absentéisme) et de modifications de parcours. L'augmentation de ces situations pourrait être due au faible niveau de recrutement, lié à un manque de candidatures à l'admission, et pourrait expliquer certains des résultats faibles au DEASS.



● Femmes ; ● Hommes.



● Admis ; ● Non admis.



● Étudiant en formation initiale ; ● Autre.

### 2.4.4. PERSPECTIVES 2020

- Réingénierie pédagogique à continuer pour les semestres 4 et 5, notamment de la 3<sup>ème</sup> année et mise en œuvre des certifications organisées par le centre de formation (DC1-1, DC3-2 et DC4-1) ; appropriation collective des attendus du Mémoire de Pratiques Professionnelles et construction du dispositif de préparation ;
- Enjeux d'organisation des charges de travail dans l'équipe en prévention des risques psycho-sociaux.

## 2.5. FILIÈRE DIPLÔME D'ÉTAT ÉDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS (DEEJE)

**Responsable de filière : Mireille DUMORTIER**

### 2.5.1. LES FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE

- Poursuite de la mise en œuvre de la réforme des formations en travail social ;
- Arrivée d'une nouvelle formatrice permanente au sein de l'équipe en octobre 2019 ;
- Poursuite du parcours avant réforme pour les étudiants de troisième année ;
- Poursuite du développement de l'apprentissage ;
- Poursuite du développement des stages à l'étranger (Sénégal, Belgique, Allemagne et Pologne).

### 2.5.2. CARACTÉRISTIQUES DES ÉTUDIANTS OU STAGIAIRES/CERTIFICATION

#### 2.5.2.1. CARACTÉRISTIQUES DES ENTRÉES EN FORMATION

- 34 étudiants à l'entrée en formation en septembre 2019, dont 30 en formation initiale, 3 apprentis et 1 personne en formation continue ;
- La promotion est composée de 32 filles et de 2 garçons, l'âge moyen est de 20,6 ans (âge médian de 20 ans ; écart-type de 3,6 ans) ;
- Origine géographique : 25 étudiants viennent de la région BFC (8 de Côte d'Or, 12 de Saône et Loire, 3 de la Nièvre, 1 de l'Yonne, 1 du Doubs), 9 d'autres départements.

#### 2.5.2.2. RÉSULTATS AU DE EJE DE JUIN 2019

- 35 Candidats présentés : 29 candidats reçus au diplôme (82,86 %).

### 2.5.3. LE TRAVAIL PÉDAGOGIQUE

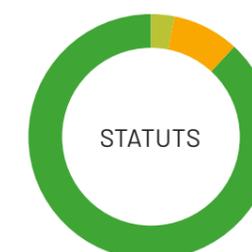
- Réingénierie et mise en œuvre de la seconde année de la réforme ;
- Elaboration de 3 nouvelles épreuves de certification organisées en interne ;
- Poursuite du développement de la transversalité inter-filières ;
- Participation au travail institutionnel autour de la qualité (Qualiopi) ;
- Initiation d'un travail autour de l'approche numérique avec Online Formapro ;
- Participation à la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté (Groupe Petite Enfance) et Participation au Comité scientifique IREPS ;
- Partenariat engagé avec la DRAC Bourgogne-Franche-Comté en vue d'un travail pédagogique en direction des étudiants EJE et d'autres filières.



● Femmes ; ● Hommes.



● Admis ; ● Non admis.



● Formation initiale ; ● Apprentis ; ● Formation continue.

### 2.5.4. PERSPECTIVES 2020

- Poursuite du travail de réingénierie et mise en œuvre de la 3<sup>ème</sup> année de formation ;
- Organisation de nouvelles épreuves de certification ;
- Réflexion en intra et inter-centres Bourgogne Franche Comté sur les attendus du nouveau mémoire et progression pédagogique sur l'initiation à la recherche sur les 3 ans de formation ;
- Reprise des réunions pédagogiques inter-centres avec la région Grand Est ;
- Mise en place d'un Groupe de travail Veille Petite Enfance avec divers partenaires.

## 2.6. FILIÈRE DIPLÔME D'ÉTAT D'ÉDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ (DEETS)

Responsable de filière : Julie BONGARD-PICCIOLI

### 2.6.1. ÉLÉMENTS MARQUANTS DE L'ANNÉE

- Stabilité des résultats au DEETS ;
- L'année 2019 correspond à la dernière rentrée des candidats se présentant à l'ancien diplôme niveau III ;
- Augmentation de l'effectif en Formation Initiale et ce depuis deux rentrées consécutives ; ce changement impacte de façon inédite la filière sur les départs en stage et l'obligation de gratification ;
- Mise en œuvre de la première commission pédagogique ETS et du premier conseil de perfectionnement.

### 2.6.2. CARACTÉRISTIQUES DES ÉTUDIANTS OU STAGIAIRES/CERTIFICATION

- Coursus en 3 ans : 12 personnes (8 femmes ; 4 hommes) ;
- dont 1 salariée, et 11 personnes en Formation Initiale ;
- Coursus en 2 ans : 1 personne (1 femme) salariée en contrat de professionnalisation.
- Primo présentés : 11 candidats (4 femmes ; 7 hommes) ;
- Seconde présentation : 1 candidat (1 femme) ;
- 10 candidats ont été reçus et 2 candidats ont été reçus partiellement (1 DC), soit 90,9% de primo-présentés.

### 2.6.3. LE TRAVAIL PÉDAGOGIQUE

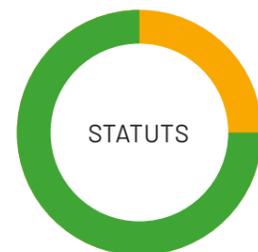
- Tous les étudiants de première année de formation ETS ont validé leur année avec succès (correspondance avec la formation de Moniteur d'Atelier). La maquette pédagogique et le calendrier d'alternance semblent adaptés ;
- Une candidate titulaire du TMA (Titre Moniteur d'Atelier) a bénéficié du tiers d'allègement correspondant à 400h sur la première année. Elle a donc intégré avec succès également la formation directement en deuxième année.



● Femmes ; ● Hommes.



● Admis ; ● Non admis.



● Étudiant en formation initiale ; ● Autre.

### 2.6.4. PERSPECTIVES 2020

- Poursuite de la politique de communication débutée en 2017, tant auprès des employeurs (passerelle TMA/ETS) qu'auprès des lycéens ;
- Poursuite du travail conséquent d'ingénierie de formation et d'ingénierie pédagogique ;
- Accueil de la troisième et dernière année des nouveaux diplômés réformés de niveau 6 ;
- Les évaluations et les statistiques de fin de formation niveau 6 pourront avoir lieu pour la première fois.

## 2.7. FILIÈRE DIPLÔME D'ÉTAT DE LA JEUNESSE, DE L'ÉDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT

Responsable de filière : Valérie MAROT

### 2.7.1. ÉLÉMENTS MARQUANTS DE L'ANNÉE

- La promotion 2018-2020 est composée de 18 stagiaires en parcours complet (8 stagiaires en mention Animation Sociale et 10 stagiaires en mention Développement de Projets, de Partenariats et Réseaux) et 4 en parcours incomplet ;
- Deux arrêts de formation ont eu lieu sur cette promotion du fait de ruptures du contrat de travail des stagiaires ;
- L'IRTESS assure 6 suivis individuels de stagiaires en Animation Sociale.

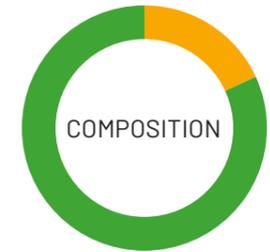
#### 2.7.1.1. RETOUR DES STAGIAIRES LORS DES BILANS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS

Les stagiaires sont en capacité d'identifier leurs progressions et l'évolution de leur fonction de coordonnateur dans les structures. Lors des premières interventions, l'articulation entre les deux « Mentions » était quelques fois compliquée pour certains stagiaires, mais progressivement ils notent l'enrichissement qu'apportent la diversité des interventions (et profils des formateurs). Ils apprécient le suivi individualisé effectué par les tuteurs et les référents de formation.

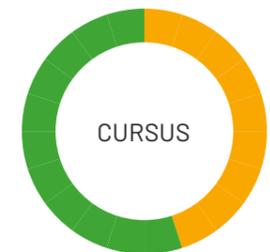
#### 2.7.1.2. AVIS DES RÉFÉRENTS DE FORMATION

La promotion est dynamique et participative.

- Au cours de l'année 2019, le lien entre la plateforme et les tuteurs a été renforcé en organisant une 2<sup>e</sup> réunion de tuteurs et en rénovant les fiches navette ;
- Suite aux départs en retraite des référents de l'IRTESS et du CREPS, la nouvelle coordination pédagogique a su travailler pour assurer une continuité dans l'ingénierie pédagogique de la formation et dans l'accompagnement individualisé des stagiaires. Le groupe de coordination se réunit régulièrement. Le groupe de pilotage s'est rencontré à deux reprises en 2019.



● Stagiaires en parcours complet ;  
● Stagiaires en parcours incomplet.



● Stagiaires en Développement de projet ;  
● Stagiaires en Animation Sociale.

### 2.7.2. PERSPECTIVES 2020

- Un travail d'ingénierie a été effectué afin de revoir le ruban pédagogique de la formation 2020-2022. Des modifications dans l'ordre des Unités Capitalisables et des évaluations ont été pensées suite aux bilans effectués les années précédentes ;
- Une partie des interventions pédagogiques dispensées par l'IRTESS doit être actualisée en tenant compte de l'évolution des environnements professionnels des stagiaires ;
- Une réflexion sera menée sur l'implication possible de l'IRTESS dans les formations BPJEPS et DESJEPS.

# 3

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

Directrice de pôle : Ghislaine DAMIEN

### 3.1. ACTUALITÉS DU PÔLE

- Notre principe de co-construction pédagogique entre les sites qualifiants, les apprenants et les formateurs a été mis en exergue par la tenue de notre Journée d'études le 5 décembre 2019 à destination des tuteurs, référents de site qualifiant. Cette journée d'études co-construite par les membres de la Commission Alternance portait sur « L'Évolution du travail social et de ses pratiques, les nouvelles générations d'apprenants : comment accompagner les futurs travailleurs sociaux ? » ;
- Le choix de se former au tutorat et de se structurer collectivement en organisation apprenante constitue un enjeu majeur pour les directions et les professionnels des secteurs social, médico-social et sanitaire : le nombre de professionnels aux profils diversifiés ayant suivi la formation FFT en 2019 confirme cette exigence à soutenir comme vecteur de la qualité du processus de professionnalisation quel que soit le statut de l'apprenant (apprenti, salarié, stagiaire de la formation initiale).
- Une activité soutenue et en développement en ce qui concerne les prestations liées de l'accompagnement à la VAE, bilans de compétences et les activités d'orientation et de préparation aux admissions au sein de notre pôle :
- Une augmentation des accompagnements à la VAE en 2019 et la mise en place du dispositif de VAE pour le TMA ;
- Le développement de l'activité « bilans de compétences » sur le site de Chalon-sur-Saône ;
- Le déploiement d'une réponse adaptée aux besoins d'orientation des jeunes par l'offre de bilans d'orientation ;
- Un ajustement des objectifs et des contenus pédagogiques du dispositif de Préparation aux admissions aux évolutions des formations gradées L et de la procédure Parcoursup ;

- Des taux de réussite à la certification, d'insertion professionnelle ainsi que d'attractivité pour nos formations de niveaux 4 : TISF, ME et TMA qui demeurent très satisfaisants ;
- Une mobilisation très forte de l'équipe pour communiquer et promouvoir ces formations lors de JPO, salons, forums, en particulier pour TISF et TMA, formations et métiers encore peu connus du grand public.

### 3.2. PERSPECTIVES 2020

- Poursuite de la démarche qualité sur l'ensemble des dispositifs ;
- Impulser des journées d'études ou séquences transversales ;
- Prolonger la démarche de formation expérimentée lors de notre journée d'études sur la prévention de la radicalisation violente ;
- Soutenir l'amélioration des compétences aux écrits professionnels des stagiaires de niveau 4 par l'acquisition de licences de la plateforme Voltaire ;
- Se projeter dans le processus de réingénierie des formations de niveaux 4.

### 3.3. VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE ET BILAN DE COMPÉTENCES

Responsable de dispositif : Martine FARRUGIA

#### 3.3.1. BILAN DE L'ACTIVITÉ VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

- 176 dossiers VAE en cours de gestion sur 2019 (147 en droit commun et 29 dans le cadre du Dispositif de soutien de branche Unifaf) ;
- Dont 8 aides-soignants de l'hôpital psychiatrique de la Chartreuse entrés en phase de positionnement en fin d'année dans le cadre d'un accompagnement collectif intra-entreprise en vue d'obtenir le DEAES ;
- 106 nouveaux entrants dans le dispositif en cours d'année ;
- 69 sortants.

#### 3.3.2. LE TRAVAIL PÉDAGOGIQUE

Points forts de l'année en termes de modifications, d'évolution pédagogique

- Devant la demande grandissante de nouvelles candidatures à la VAE, mise en place d'accompagnements collectifs : 6 groupes ont ainsi été créés pour les DEAES, DEME et DEES ;
- Une journée de formation à l'accompagnement VAE organisée pour 10 formateurs IRTESS (permanents et occasionnels) ;
- Un travail de réflexion et de préparation sur la future procédure VAE sur le titre de Moniteur atelier, a été mené par l'équipe de la filière ETS/MA et le responsable du dispositif VAE sur 2018 et 2019, en vue d'un démarrage en 2020.

#### 3.3.3. BILAN D'ACTIVITÉ DES BILANS DE COMPÉTENCES

- 19 nouveaux entrants sur 2019 dont 14 bilans de compétences et 5 bilans d'orientation.

#### 3.3.4. MISSION D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE À L'INRA DIJON

- Une trentaine de jours de permanence réalisés à l'INRA pour accueillir et conseiller les agents INRA, ainsi qu'une participation à un séminaire national INRA sur la mobilité de carrière à l'INRA ;
- Animation d'1 formation « Analyse de l'activité » en direction d'un public d'agents en questionnement sur leur avenir professionnel à l'INRA ou en recherche d'évolution, via la préparation d'un concours, d'entretiens, de jurys...

## 3.4. PRÉPARATION CONCOURS

Responsable de la formation : **Véronique BELLINI**

### 3.4.1. ÉLÉMENTS MARQUANTS DE L'ANNÉE

Dans la continuité de l'année précédente, le dispositif de formation a été proposé sous forme de deux modules :

- Le module 1 de 70h (soit 10 jours) : « confirmer et enrichir son projet professionnel vers un métier du travail social ».

- ▶ Objectif : développer une culture générale et professionnelle du travail social et se préparer au dossier de candidature ou à l'épreuve écrite.

- Le module 2 de 28h30 (soit 5 jours et demi) : « se préparer à l'entretien d'admission ».

- ▶ Objectif : Soutenir ses motivations et ses potentialités autour du métier et de la formation choisie.

- Une proposition de module optionnel en complément des deux modules généraux a été activée à savoir :

- ▶ L'option 1 de 24h30 (soit 3 jours et demi) : « remise à niveau » ;

- ▶ L'option 2 de 10 h (soit 1 jour et demi) : « gestion du stress ».

- 29 candidats se sont inscrits au module 1, 37 au module 2, 9 à l'option 1 et 12 à l'option 2.

- Une promotion mixte composée de 37 étudiants âgés de 18 à 49 ans avec majoritairement des jeunes âgés de 18 à 20 ans.

- 30 étudiants sont originaires de Bourgogne, 3 de Saône et Loire, 4 étudiants sont quant à eux originaires de départements limitrophes.

- Les concours visés : 13 ME, 0 TISF, 10 ES, 1 ASS, 3 ETS, 11 EJE.

- Les inscriptions au concours : 13 ME, 5 ES, 1 ASS, 2 ETS, 9 EJE.

- Les résultats au regard du passage des épreuves de sélection sont globalement satisfaisants : 23 admis sur 31 candidats soit un taux de réussite de 74%.

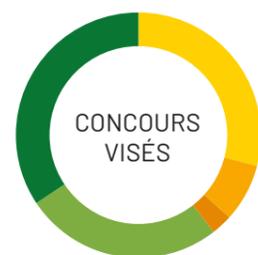
- ▶ ME : 12 admis, 11 sur liste principale et 1 sur liste complémentaire ;

- ▶ ES : 3 admis sur liste principale ;

- ▶ ASS : 1 admis ;

- ▶ EJE : 2 admis sur liste principale, 3 admis sur liste complémentaire ;

- ▶ ETS : 2 admis sur liste principale.



● ME ; ● ES ; ● ASS ;  
● ETS ; ● EJE.



● ME ; ● ES ;  
● ASS ; ● ETS ; ● EJE.



● Admis ; ● Non admis.

### 3.4.2. PERSPECTIVES 2020

- Un ajustement du dispositif pédagogique au regard de l'évolution des inscriptions sur Parcours Sup pour les diplômes de niveau IV gradés licence ;

- Un approfondissement des contenus concernant la connaissance et l'évolution du travail social au regard de la réingénierie des diplômes ;

- Un approfondissement de l'accompagnement concernant l'élaboration de l'étude de dossier (composé d'un CV et d'une lettre de motivation) ;

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

## 3.5. FILIÈRE DIPLÔME D'ÉTAT MONITEUR ÉDUCATEUR (DEME)

Responsable de filière : **Françoise JAULT**

### 3.5.1. ÉLÉMENTS MARQUANTS DE L'ANNÉE

- Départ d'un formateur et renouvellement de l'équipe avec l'accueil d'une collègue plus particulièrement chargée de l'alternance et du DC2 ;

- Mise en œuvre du dispositif d'admission : réajustement de la configuration de l'épreuve orale en un seul entretien conduit par deux personnes ;

- Mise en œuvre de la nouvelle alternance formation initiale ;

- 1 stage de 8 semaines durant le semestre 1 de la 1<sup>ère</sup> année ;

- 1 stage de 20 semaines de mars 1<sup>ère</sup> année à mars 2<sup>ème</sup> année ;

- Construction d'un livret d'alternance en partenariat avec les sites qualifiants ;

- Poursuite de la mise en œuvre des actions de formation en transversalité avec les formations de niveau 4 ;

- Déploiement des séquences pédagogiques activant la participation des personnes accompagnées ;

- Un très bon taux de réussite à la certification : 95.65 %.

### 3.5.2. CARACTÉRISTIQUES DES ÉTUDIANTS OU STAGIAIRES/CERTIFICATION

L'effectif des stagiaires se présentant à la certification du DEME en 2019 s'élevait à 44 personnes.

Résultats à la certification 2019 :

- Nombre de candidats inscrits : 46 ;

- Nombre de candidats ayant passé le DEME : 44 (1 n'a pas déposé leur dossier et 1 a demandé une suspension de formation) ;

- Nombre d'échecs : 2 ;

- Nombre de candidats admis : 42.

68 candidats inscrits en 2019 :

- Formation Initiale : 52 ;

- Formation Initiale Hors Quotas : 0 ;

- Formation Continue : 7 ;

- Contrats d'Apprentissage : 9.

Les tranches d'âges :

- 18-20 ans : 18 ;

- 21- 25 ans : 29 ;

- + de 26 ans : 21 ;

- L'âge moyen : 22,67 ;

- Nombre de femmes : 52 ;

- Nombre d'hommes : 16.

### 3.5.3. LE TRAVAIL PÉDAGOGIQUE

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

- Harmonisation de la maquette pédagogique reliée à la mise en place du calendrier de l'alternance ;

- Mise en œuvre de modalités pédagogiques ajustées à l'effectif important ME1 (conseil d'étude, séquences en sous-groupes) ;

- Consolidation de la fonction de conseil d'étude et mise en place d'un livret d'alternance afin de soutenir et garantir la triangulation IRTESS/sites qualifiant/Stagiaire ;

- Bonne dynamique de collaboration réflexive Tuteurs de stage/formateurs permanents pour l'élaboration du livret d'alternance.

Dans le cadre de la participation des apprenants, instauration d'un projet de mise en œuvre de 2 séquences pédagogiques à l'initiative des étudiants.

### 3.5.4. PERSPECTIVES 2020

- Poursuite du travail de réflexion sur le dispositif pédagogique de la formation continue comprenant les apprenants, salariés et en apprentissage pour affiner les spécificités d'accompagnement ;

- Poursuite et déploiement du projet « auto-détermination de contenu » avec les apprenants ;

- Poursuite du travail du socle commun pôle 4.

## 3.6. FILIÈRE DIPLÔME D'ÉTAT DE TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE (DETISF)

**Responsable de filière : Geneviève VERMOT**

### 3.6.1. ÉLÉMENTS MARQUANTS DE L'ANNÉE

- Présentation de 13 apprenants au Diplôme d'Etat TISF à la session 2017/2019 ;
- Séquences pédagogiques renforcées pour la préparation à la certification, travail en petits groupes accompagnés par l'équipe pédagogique ;
- Entrée d'une nouvelle promotion en septembre 2019 ;
- Rentrée le 23 septembre en transversalité avec la filière TMA.

### 3.6.2. CARACTÉRISTIQUES DES APPRENANTS / CERTIFICATION

#### 3.6.2.1. RÉSULTATS À LA CERTIFICATION DE MAI 2019 : UN TAUX DE RÉUSSITE DE 77%

- Nombre de candidats inscrits : 13 ;
- Nombre de candidats diplômés : 10 ;
- 1 candidat a validé 5 DC sur 6, 1 candidat a validé 4 DC sur 6 et 1 candidat a validé 3 DC sur 6.

#### 3.6.2.2. SITUATION AU REGARD DE L'EMPLOI DES DIPLÔMÉS 2019

- L'employabilité reste assez forte chez les TISF puisque 5 personnes étaient déjà en emploi dans les services de l'aide à domicile (dont 1 avait bénéficié de contrat de professionnalisation) en septembre 2019 ;
- 1 en CHR, 1 auprès des mineurs non accompagnés, 1 faisant fonction de ME dans un IME, 1 personne ayant manqué le DC5 en structure d'hébergement ;
- 1 sur un dispositif logement à la CAF (personne qui se présente à la session 2020 pour valider le DC5) ;
- 3 personnes en recherche d'emploi.

#### 3.6.2.3. EPREUVE DE SÉLECTION 2019

- 18 personnes dont 13 en formation initiale, 3 CPF, 2 en contrats de professionnalisation ;
- 2 désistements avant l'entrée en formation et 1 CPF non accordé par un OPCO.

### 3.6.2.4. ENTRÉE AU 23 SEPTEMBRE 2019

- 15 apprenants dont 11 en formation initiale, 2 CPF et 2 en contrat de professionnalisation ;
- 1 apprenante avec un contrat pédagogique individualisé (se représentera à la certification du DF5 en mai 2020) ;
- 1 apprenante est dispensée du DC3 du fait de son Diplôme d'AVS.



● Admis ; ● Non admis.



● Formation initiale ; ● CPF ;  
● Contrat de professionnalisation.



● Formation initiale ; ● CPF ;  
● Contrat de professionnalisation.

### 3.6.3. TRAVAIL ET ÉVOLUTION PÉDAGOGIQUE

- Au sein de l'équipe : équipe pédagogique composée de deux conseillères d'étude travaillant en tant que TISF (une en association à domicile et une au sein d'un SAVS) ;
- Travailler la méthodologie d'intervention similaire à celle des filières de niveau VI ;
- Inscrire les apprenants en transversalité avec les étudiants des autres formations (rentrée commune avec les moniteurs d'atelier travail sur les différents métiers du social, TD sur les mots du social avec la promotion des moniteurs-éducateurs. Participation à des conférences ou journée d'étude (laïcité, demi-journée sur les écrans, conférence sur ce que « être éducateur veut dire » en lien avec les formations de niveau IV et VI) ;
- Organiser des séquences formatives au sein de dispositifs ou de structures (service de médiation familiale, centre de planification pour une meilleure connaissance des lieux et dispositifs (DF6). Mettre en place des travaux pratiques de puériculture en lien avec le lycée des Arcades.

## 3.7. DISPOSITIF DE FORMATION FORMATEUR DE TERRAIN (FFT)

**Responsable de dispositif : Valérie MAROT**

Cette année, suite aux nombreuses demandes d'inscriptions, nous avons ouvert un 2<sup>e</sup> groupe de formation.

### 3.7.1. CARACTÉRISTIQUES DES PARTICIPANTS

- 24 personnes se sont inscrites à la formation en 2019. Une grande majorité des participants (62.5%) ont suivi le parcours complet. Nous constatons une plus grande hétérogénéité des profils des participants, entraînant une richesse dans l'échange de pratiques au sein des groupes (1 responsable RH, 10 ES, 1 EJE, 4 ME, 1 Chef de service, 3 AMP, 2 ASS, 1 AS et 1 maîtresse de maison) ;
- Deux personnes ont repris et fini leur parcours cette année en s'inscrivant aux modules 2 et 3.

### 3.6.4. PERSPECTIVES 2020

Le métier de TISF reste encore peu attractif, il existe encore des représentations négatives de la profession liées à son histoire. Les TISF font face à une complexité des situations notamment dans le cadre de la protection de l'enfance d'où l'importance de consolider les apports sur la protection de l'enfance dès la première année (DF5).

C'est pourquoi il semble important de renforcer sur ces deux années les interventions des professionnels TISF auprès des apprenants. Ils pourront ainsi se saisir de leur témoignage et comprendre au mieux la réalité du terrain.

Poursuivre le travail en collaboration avec les sites qualifiants des départements limitrophes (52, 58, 71, 89) avec la mise en place d'un groupe de travail sur l'évaluation des compétences (IRTESS et Référents terrain). Il semble important de privilégier les liens entre les professionnels de terrain et le centre de formation pour appréhender au mieux les attentes des employeurs et la réalité quotidienne des personnes concernées.

Réfléchir sur des actions à mettre en place pour la promotion du métier (témoignages, reportages, écrits sur la profession...) avec l'équipe pédagogique, les responsables de structure, les formateurs terrain, les apprenants.

Poursuivre la prospection de la formation et du métier en associant les apprenants et les professionnels de terrain par les biais des :

- journées « portes ouvertes » ;
- salons ;
- rencontre avec les OPCO et travail en collaboration avec le CFA sanitaire et social ;
- interventions dans les lycées, MFR.

### 3.7.2. LE TRAVAIL PÉDAGOGIQUE

- De nouveaux intervenants ont rejoint l'équipe pédagogique et ont pu apporter une complémentarité des approches ;
- Une forte participation des tuteurs, la formation correspond à un choix personnel de formation. Cependant, certains participants avaient très peu d'expérience d'accompagnement de stagiaires.

### 3.7.3. PERSPECTIVES 2020

- Poursuite du travail de communication sur cette formation. Les inscriptions reçues à ce jour confirment l'intérêt pour ce dispositif. L'implication des équipes dans la communication contribue à la hausse des inscriptions ;
- Temps d'échange et de travail proposé aux anciens FFT pour évaluer à froid l'apport de la formation dans leur pratique ;
- Réflexion sur l'actualisation des documents pédagogiques et administratifs.

## 3.8. DISPOSITIF TITRE DE MONITEUR D'ATELIER EN MILIEU DE TRAVAIL PROTÉGÉ (TMA)

**Responsable de filière : Julie BONGARD-PICCIOLI**

### 3.8.1. ÉLÉMENTS MARQUANTS DE L'ANNÉE

- Deux promotions de 16 stagiaires ont ouvert à Dijon et Besançon. Une dérogation pour 18 stagiaires à Dijon a été refusée par la CPNE-FP ;
- Des bilans finaux et intermédiaires positifs ;
- Bonne participation des tuteurs particulièrement à Besançon ;
- Un très bon taux de réussite à la certification : 95.6 % et 100 % à la session de rattrapage.

### 3.8.2. CARACTÉRISTIQUES DES ÉTUDIANTS OU STAGIAIRES/CERTIFICATION

L'effectif des stagiaires se présentant à la certification du TMA en 2019 s'élevait à 28 personnes réparties comme suit :

#### 3.8.2.1. MA-B4-DIJON

- 8 salariés (5 femmes ; 2 hommes) ;
- 6 demandeurs d'emploi (4 femmes ; 2 hommes) ;
- 1 stagiaire a arrêté sa formation le 14 mars 2019 ;
- 12 candidats ont été reçus, 1 candidat a validé partiellement.

#### 3.8.2.2. MA-B5-NEVERS

- 8 salariés (2 femmes ; 6 hommes) ;
- 2 demandeurs d'emploi (2 hommes) ;
- 1 stagiaire a arrêté sa formation le 8 avril 2019 ;
- 9 candidats ont été reçus.

### 3.8.3. LE TRAVAIL PÉDAGOGIQUE

Un calendrier de réunions pédagogiques mensuelles IRTESS/AFP instaurées avec des éléments à mettre en œuvre rapidement comme :

- Avant chaque regroupement : thèmes contenus abordés entre les deux centres de formation à clarifier ;
- Mise à jour du calendrier tous les mois ;
- Développement du livret de suivi ;
- Achat par l'IRTESS de licences Projet Voltaire (logiciel en ligne de travaux d'écriture), suite au point d'amélioration à effectuer (cf. bilans et COPIL) quant à la qualité des écrits professionnels au sein de la région BFC.

#### 3.8.2.3. MA-FC6-BESANCON

- 14 salariés (7 femmes ; 7 hommes) ;
- 4 demandeurs d'emploi (1 femme ; 3 hommes) ;
- 17 candidats ont été reçus, 1 candidat a validé partiellement.

#### 3.8.2.4. SESSION SUPPLÉMENTAIRE D'AVRIL 2019

- 2 candidats salariés (dont 1 en reconversion), ayant validé partiellement en 2018 avec le groupe MA-FC5-BESANCON, et dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, ont été reçus.

#### 3.8.2.5. RENTRÉE 2019

##### 3.8.2.5.1. MA-B6-DIJON

- 8 salariés (6 femmes ; 2 hommes) ;
- 8 demandeurs d'emploi (4 femmes ; 4 hommes).

##### 3.8.2.5.2. MA-FC7-BESANCON

- 12 salariés (4 femmes ; 8 hommes) ;
- 4 demandeurs d'emploi (1 femme ; 3 hommes)

### 3.8.4. PERSPECTIVES 2020

- Réécriture du projet de labellisation ;
- Déploiement de la VAE TMA ;
- Travail du socle commun à développer pôle 4 ;
- Formation de jurys professionnels/direction/formateurs ;
- Bilan d'une année de participation au Projet Voltaire.

# 4

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

Ce pôle est constitué autour de formations et dispositifs à destination d'apprenants et professionnels du secteur social et médico-social, avec l'ouverture sur d'autres secteurs d'activités :

- Formations éducatives et sociales de niveau 3 : Accompagnant éducatif et social, Assistant familial, Maîtresse de maison, Surveillant de nuit, et processus de sélection affiliés ;
- Formations dites de perfectionnement : Assistant de soin en gérontologie, Médiation familiale, Référent en santé mentale et psychiatrie en milieu de vie ;
- Prestations externes : Analyse de la pratique professionnelle, Supervision ;
- Formations continues et tout au long de la

**Directeur de pôle : Rodolphe PERCHOT**

### 4.1. ACTUALITÉS

Ce pôle s'attache à analyser les contextes professionnels en faisant appel à un ensemble de notions qui s'ordonnent autour de problématiques exposées directement par les professionnels, et personnes ressources concernées.

L'accent est mis prioritairement sur la pertinence de ces référentiels pour s'assurer de formations, appuis et conseils spécifiquement adaptés.

Nous visons, via cet enjeu primordial, des conditions de transférabilité des compétences et la recherche d'une symbiose entre objectifs et méthodes dans les modalités opérationnelles mises en œuvre.

En termes d'objectifs, cette approche :

- S'appuie sur la transférabilité des acquis issus des actions en situation de travail ;
- S'appuie sur des objectifs à poursuivre en termes de Bloc de compétences repérés dans l'analyse du travail ;
- Intègre les expériences – qu'elles soient issues du savoir professionnel et/ou expérientiel – pour adapter de manière singulière les parcours ;
- Met en évidence la variété des compétences

vie sur des champs d'action diversifiés (liste non exhaustive) : Accompagnement des personnes, Accompagnement des projets, Accompagnement à l'analyse des activités et des pratiques, Coaching et co-développement... ;

- Appui - conseil aux organisations : appui à la conception, création et organisation de projets, animation de journées d'études, formation-action auprès d'équipes, conseil auprès de directions générales, directions fonctionnelles, équipes éducatives... ;
- Veille des métiers et des territoires : actions de valorisation des métiers, de sécurisation des parcours, de promotion des compétences sur les territoires.

exploitables et la multiplicité des registres de connaissances, d'attitudes et de comportements nécessaires à l'exercice des métiers ;

- Tient compte des contextes politiques, sociaux et économiques qui conditionnent le travail social.

### 4.2. PERSPECTIVES 2020

- Actions dédiées à l'offre de formation ouverte et/ou à distance pour des dispositifs souples de formations organisées en fonction de besoins individuels ou collectifs ;
- Actions menées en soutien à la participation de personnes ressources concernées dans les formations et projets ;
- Actions menées en termes de diversification de l'offre d'appui et de conseils au bénéfice d'équipes managériales et éducatives.

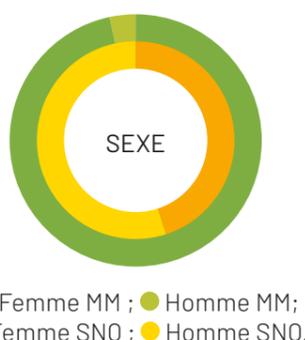
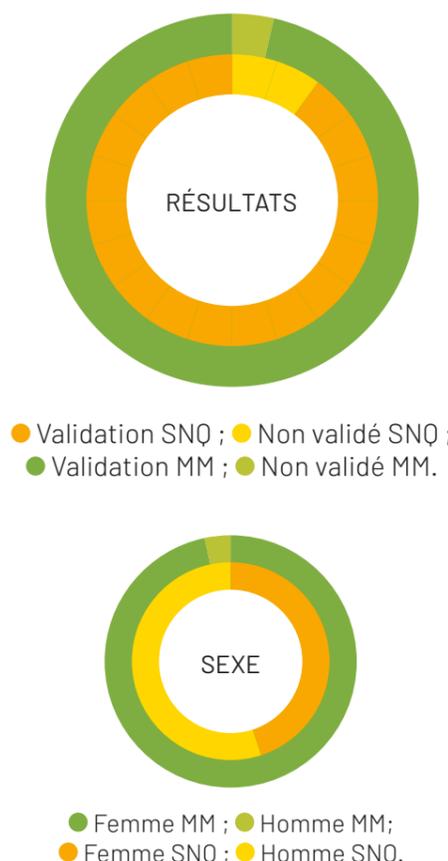
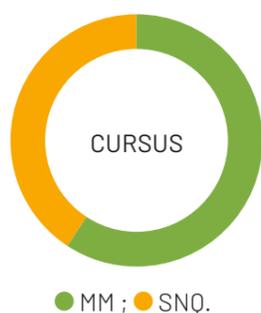
## 4.4. DISPOSITIF DE SURVEILLANT DE NUIT/MAÎTRESSE DE MAISON (SN/MM)

Responsable de dispositif : Vincent CHAUVOT

### 4.4.1. ÉLÉMENTS MARQUANTS DE L'ANNÉE

49 stagiaires se sont inscrits en formation SN/MM dont un petit groupe sur le 89 ;  
Les résultats de la certification sont excellents, tous les candidats présentés ont été reçus ;  
Une demande de l'entreprise d'intérim Novéo, sur le secteur de Vesoul, est formulée pour une formation pour les SN ;  
Il est à noter que plusieurs établissements du 70 nous envoient des stagiaires.

### 4.4.2. CARACTÉRISTIQUES DES ÉTUDIANTS OU STAGIAIRES / CERTIFICATION



### 4.4.3. LE TRAVAIL PÉDAGOGIQUE

Une rencontre pédagogique a été organisée avec tous les intervenants afin de faire un bilan de l'année écoulée. Au vu des échanges, quelques pistes ont été travaillées pour 2020 :

- Mise en place d'un « bilan de formation » sous forme de Google Forms pour chacune des 3 phases de formation ;
- Inscription d'un groupe « test » sur « Voltaire » ;
- Mise en place sur Chalon d'un séminaire transversal avec les AES sur le travail en équipe ;
- Rapprochement avec les Arcades pour bénéficier de leur équipement pédagogique pour le temps de formation spécifique des Maîtres-sses de Maison ;
- Poursuite de temps de formation « hors mur » comprenant l'opération « Resto/fauteuil » avec l'APF à la cafétéria « L'Interval » à Valmy, l'intervention « handicap » avec CME « Les Petits Princes » dans le 89 ;
- Des rencontres régulières entre le responsable de filière et la formatrice qui assure le pilotage de groupe ont eu lieu. Une répartition des différents groupes a pu être identifiée pour 2020.

### 4.4.4. PERSPECTIVES 2020

- Afin de renforcer le nombre d'inscription de MM et de SN sur le département de l'Yonne, il est prévu une démarche auprès des responsables d'établissement pour évaluer les besoins en formation ;
- Une démarche de formation permanente pour les SN est en construction sur le territoire de Vesoul en lien avec l'entreprise Novéo. Cette formation pourrait être valorisée par la suite au sein de la certification SNQ par le biais d'allègement dans le cadre de la formation proposée ;
- Il est envisagé de créer des modules de formation qui puissent intégrer la plateforme Oneline Formapro.

## 4.3. FILIÈRE DIPLÔME D'ÉTAT D'ACCOMPAGNANT ÉDUCATIF ET SOCIAL (DEAES)

Responsable de filière : Armelle LUCAN

### 4.3.1. ÉLÉMENTS MARQUANTS DE L'ANNÉE

59 personnes ont fini la formation en 2019 ;  
67 stagiaires sont rentrés en formation en 2019 ;  
2 promotions sur Dijon : une de 11 mois, avec 12 stagiaires, et une de 18 mois, avec 13 stagiaires ;  
1 promotion sur Chalon-sur-Saône : 11 mois avec 9 stagiaires ;  
1 promotion sur Montceau-les-Mines avec 6 stagiaires ;  
1 promotion sur Auxerre : 11 mois avec 27 stagiaires ;  
Apprentis : en lien avec le CFA du Sanitaire et Social nous avons actuellement 4 personnes en apprentissage, sur Chalon/Saône et sur Dijon ;  
Suite à l'appel à projet conjoncturel du CRBFC, nous avons 23 personnes entrées en formation sur un financement de la Région sur le site d'Auxerre, et nous avons ouvert une session DEAES sur Montceau-les-Mines ;  
7 personnes ont souhaité faire la spécialité « Accompagnement à la vie quotidienne et à l'éducation inclusive ».

### 4.3.2. CARACTÉRISTIQUES DES ÉTUDIANTS OU STAGIAIRES / CERTIFICATION

Le taux de certification au DEAES est de 97% en 2019. Voici les caractéristiques du public entré en 2019. Sur 67 personnes entrées en formation en 2019 :  
42 personnes sont en formation complète ;  
25 personnes bénéficient de dispenses ;  
38% sont Demandeurs d'Emploi ;  
12% des stagiaires sont des hommes.  
Concernant les financements :  
50% ont un financement employeur ;  
32% ont un financement CRBFC ;  
7% ont un financement Pôle Emploi ;  
6% sont en autofinancement ;  
5% ont un financement OPCO.

### 4.3.3. LE TRAVAIL PÉDAGOGIQUE

Un travail spécifique a été mis en œuvre sur la spécialité « Accompagnement à la vie quotidienne et à l'éducation inclusive », tant dans la pédagogie, que le développement du partenariat autour de cette spécialité.  
La construction pédagogique de la spécialité « Accompagnement de la vie à domicile » a été partagée sur tous les sites, même si cette spécialité attire peu.



### 4.3.4. PERSPECTIVES 2020

- Développer les liens par des actions de communication auprès des employeurs, des partenaires de l'emploi pour valoriser la formation AES, et par la même favoriser la reconnaissance des spécificités du métier d'AES ;
- Développer des actions de communication communes avec le CFA du Sanitaire et Social, auprès des employeurs et des Missions Locales.

## 4.5. FILIÈRE DIPLÔME D'ÉTAT D'ASSISTANT FAMILIAL (DEAF)

**Responsable de filière : Chantal REVAILLOT**

### 4.5.1. ÉLÉMENTS MARQUANTS DE L'ANNÉE

Démarrage d'une collaboration avec le CNFPT qui a désormais la charge de recenser les besoins des collectivités territoriales pour la formation « assistant familial 240 h » et lancer les appels d'offre ; Accueil et accompagnement des nouveaux référents professionnels désignés par le Conseil Départemental de la Côte d'Or ; Maintien de la collaboration avec les services de placement malgré de nombreux changements dans leur organisation et dans leur personnel ; Participation à la construction des journées nationales de l'ANPF sur le thème « les corps en placement familial », participation à la vie du réseau ; L'inscription du principe de laïcité dans la formation des assistants familiaux ; Publication dans les « Cahiers de l'Actif ».

### 4.5.2. CARACTÉRISTIQUES DES ÉTUDIANTS OU STAGIAIRES / CERTIFICATION

Sur l'année 2018-2019, l'effectif le plus haut a été de 79 assistants familiaux en formation et le plus bas de 47 personnes, creux après le passage du DEAF en mars 2019 ; Répartition des groupes sur le territoire Bourguignon :

- 2 groupes pour les AF de la Côte d'Or à l'IRTESS : salariés du CD 21 et des associations de placement familial ;
- 2 groupes à Nevers : salariés du CD 58 avec la participation d'AF du département du Val de Marne et de l'Essonne ;

### 4.5.3. LE TRAVAIL PÉDAGOGIQUE

- Travail de communication sur le dispositif de formation et le projet pédagogiques en lien avec les réponses aux appels d'offre ;
- Analyse réflexive de l'activité de formateurs référents de groupe à partir d'un partage d'expérience, de réfléchir à la complémentarité des acteurs de la formation, de construire en coopération des outils pédagogiques et d'évaluation ;
- Décloisonnement de la formation des AF en se saisissant des actions en transversalité ;
- Participation de la Responsable de filière à une recherche commanditée par la CNAF sur les métiers de la petite enfance.

- 1 groupe à Montceau-les-Mines pour les AF du Prado ; Les résultats au Diplôme d'État d'assistant familiaux-DEAF de mars 2019 : Pour les assistants familiaux, se présenter au DEAF n'est pas obligatoire ;
- Sur 79 personnes en fin de formation, 63 ont demandé à être inscrites au DEAF (non obligatoire) ;
- 56 assistants familiaux ont été admis au DEAF, soit 88% de réussite.



● Inscrits ; ● Non inscrits.



● Admis ; ● Non admis.

### 4.5.4. PERSPECTIVES 2020

- Développer la participation des usagers dans la formation 240 h en coopération avec l'ADEPAPE 21 ;
- Participer au comité des usagers de la Protection de l'enfance mis en place de manière expérimentale par l'ESCO de Genlis ;
- Construire une journée d'étude avec les services de placement ;
- Proposer des journées de formation venant compléter la formation 240 h.

## 4.6. DISPOSITIF ANALYSE DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE SUPERVISION

**Responsable de dispositif : Charlotte JOLY**

### 4.6.1. ÉLÉMENTS MARQUANTS DE L'ANNÉE

Quelques chiffres marquants du dispositif en 2019 :

- Plus de 120 groupes d'APP ;
  - Près de 50 intervenants formés et qualifiés ;
- Proposition de temps de supervision individuelle pour des cadres.

### 4.6.2. CARACTÉRISTIQUES DES PROFESSIONNELS BÉNÉFICIAIRES DE L'APP ET/OU DE LA SUPERVISION

La remise en question, la volonté de (re)donner du sens à ses missions, interroger l'identité professionnelle sont autant d'objectifs visés par l'analyse des pratiques professionnelles.

Ainsi les professionnels (TS, cadre, Accueillants Familiaux ...) sont amenés à investir l'espace d'analyse de leur pratique dans le but de réfléchir – dans un contexte institutionnel – encadré par des règles de groupe dont tous, avec l'intervenant, sont garants. Volonté pour le dispositif de pouvoir cibler tous les types de professionnels prenant en charge des personnes.

### 4.6.3. LE TRAVAIL PÉDAGOGIQUE

Après un temps de rencontre entre responsable et intervenants dans un but de créer un langage commun, il a été pensé un outil permettant de systématiser une hiérarchie d'intervenants potentiels pour une action. Dans un but de familiarisation et de co-construction du dispositif, des temps de travail ont été amorcés avec les intervenants en APP sur les bilans et leur mise en place. Il est prévu d'autres temps pour la mise en place d'un DU notamment et pour construire ensemble les directions de ce dispositif APP. Remise en place de la supervision à Dijon en plus de celle prévue à Chalon pour les intervenants du dispositif.

### 4.6.4. PERSPECTIVES 2020

Les perspectives pour 2020-2021 semblent davantage pédagogiques :

- Réflexion sur la mise en place d'un DU et de valorisation scientifique (colloques) ;
- Volonté de créer des fiches de présentation de l'APP à destination des institutions – et des différents professionnels ;
- Réflexion sur la continuité de co-construction du dispositif avec les intervenants en multipliant les groupes de travail ;
- Continuité des temps de supervision pour les intervenants en APP – proposés par l'IRTESS (deux sites : Chalon et Dijon).



## 4.7. DISPOSITIF ASSISTANT DE SOINS EN GÉRONTOLOGIE (ASG)

**Responsable de dispositif : Anne-Sophie HENNER**

### 4.7.1. ÉLÉMENTS MARQUANTS DE L'ANNÉE

Les formations inter-établissements se sont déroulées à Dijon, Chalon-sur-Saône et Auxerre ; Le Centre Hospitalier de Haute Côte d'Or renouvelle sa confiance à l'égard de l'IRTESS et organise sur actions de formation en intra (sites de Vitteaux et Montbard) ; La formation ASG a accueilli 69 stagiaires sur les différents sites.

### 4.7.2. LES CHIFFRES EN DÉTAIL

#### 4.7.2.1. DIJON

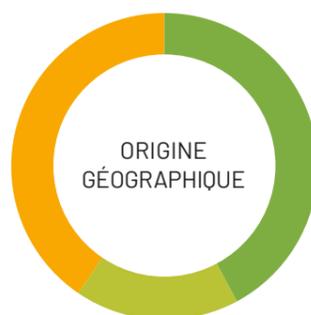
Promotion de 18 participants de mars 2019 à novembre 2019 ;  
Promotion de 10 participants de septembre 2019 à avril 2019.

#### 4.7.2.2. CHALON-SUR-SAÔNE

Promotion de 5 participants de décembre 2018 à juin 2019 ;  
Promotion de 7 participants de décembre 2019 à octobre 2020.

#### 4.7.2.3. AUXERRE

Promotion de 5 participants de mai 2018 à janvier 2019 ;  
Centre Hospitalier de Haute Côte d'Or ;  
Promotion de 13 participants d'avril 2019 à décembre 2019 ;  
Promotion de 11 participants de mai 2018 à janvier 2019.



● Dijon ; ● Chalon-sur-Saône ; ● Auxerre.

### 4.7.3. LES AXES DE DÉVELOPPEMENT PÉDAGOGIQUE

- Approfondir la capacité des participants à élaborer de manière argumentée des activités thérapeutiques adaptées aux besoins des personnes souffrant de pathologies neuro-évolutives en se basant sur l'expérience professionnelle des participants (développement des capacités réflexives et des aptitudes à mettre en lien les pratiques avec les compétences relatives au référentiel ASG) ;
- Mettre l'accent sur les approches éducatives dans les relations tissées par l'ASG avec les équipes, les proches des personnes atteintes de pathologies neuro-évolutives afin d'améliorer les accompagnements et de privilégier une approche globale (bio-psycho-sociale) de la personne ;
- Diversifier les apports disciplinaires relatifs aux différentes approches non médicamenteuses des troubles du comportement chez la personne atteinte de pathologies neuro-évolutives et permettant de valoriser les compétences spécifiques propres à la fonction d'ASG au sein d'une équipe pluridisciplinaire.

### 4.7.4. PERSPECTIVES VISÉES POUR L'ACTIVITÉ 2020

- Une session de formation de 12 participants ouvrira en intra au Centre Hospitalier de la Haute Côte d'Or en septembre 2020 sur le site d'Alise Sainte Reine ;
- Une promotion de 16 personnes débute en mars 2020 sur le site de Dijon.

## 4.8. DISPOSITIF MÉDIATEUR FAMILIAL

**Responsable de filière : Véronique BELLINI**

### 4.8.1. LES INTENTIONS PÉDAGOGIQUES

Dans la continuité de l'existant, deux modules de sensibilisation théoriques et pratiques sont dispensés comme chaque année en octobre et novembre. Chacun des modules est dispensé sur 4 journées consécutives.

**4.8.1.1. LE PREMIER MODULE DE FORMATION : « DÉCOUVERTE DU PROCESSUS DE MÉDIATION, DES BASES DE LA PRATIQUE DE LA MÉDIATION FAMILIALE ET DE LA POSTURE DU MÉDIATEUR FAMILIAL ».**

Celui-ci comporte des enseignements sur les fondements historiques, juridiques, sémantiques et sur les aspects philosophiques et déontologiques de la profession. Ces différentes approches sont confrontées à la pratique de médiateurs exerçant dans différents champs d'interventions.

**4.8.1.2. LE SECOND MODULE DE FORMATION : « PSYCHOLOGIE ET MÉDIATION FAMILIALE »**

Ce module invite quant à lui à réfléchir sur les liens qui unissent les individus au sein du couple parental et dans la cellule familiale restreinte ou élargie. Des apports divers et variés en psychologie clinique, en psychanalyse, en analyse systémique viennent alimenter des mises en situation ou des cas concrets rencontrés sur les terrains professionnels par les intervenants. Ces deux modules s'adressent à des professionnels dans les champs juridique, social, sanitaire et psychologique.

### 4.8.2. LA CONSTITUTION DE L'ÉQUIPE

L'équipe pédagogique constituée est majoritairement représentée par des médiateurs familiaux diplômés d'État, elle vise à :

- Faire connaître, de manière interactive, leur pratique singulière, à partir des fondamentaux de la médiation familiale et de leur expérience la diversité des pratiques existantes ;
- Faire découvrir, dans une perspective intégrative, les différentes approches des fonctionnements psychologiques des individus et des familles, sensiblement différentes dans leurs fondements théoriques, leurs outils et leur lecture.

### 4.8.3. PERSPECTIVES 2020

- Poursuivre des actions de sensibilisation des publics autour de la méthodologie liée à la médiation familiale, auprès des réseaux et des partenaires ;
- Construire et proposer de modules complémentaires au regard des bilans des participants inscrits dans le cadre des modules 1 et 2 initiaux ;
- Développer des actions de formation en formation initiale ;
- Être en veille sur l'actualité de la médiation familiale ;
- Organiser des journées d'études pour faire mieux connaître le métier de médiateur familial.



**Responsable de dispositif : Valérie ROUSSET-MICHON**

### 4.9.1. LE TRAVAIL PÉDAGOGIQUE

Nous mobilisons les sciences du travail dans leur versant « clinique de l'Activité » afin de faire émerger les savoirs en acte.

Notre perspective est de concilier une appropriation des connaissances conceptuelles et également des connaissances issues de l'expérience.

### 4.9.2. UNE CERTIFICATION

Ce certificat concerne tous les professionnels du travail social, éducatif et de la santé exerçant dans un milieu les mettant en lien avec des personnes enfants ou adultes en souffrance psychique, et / ou souhaitant assumer une activité de référent santé mentale et psychiatrie dans une institution ; Construite sur le modèle promu par l'UE, le certificat post-diplôme prévoit de conduire à l'obtention de 15 ECTS, sous réserve d'être titulaire d'un diplôme de niveau 3 des secteurs sanitaires et médico-sociaux, et au bénéfice d'une expérience professionnelle auprès de personnes en souffrance psychique d'au moins un an ;

La formation est dite de « spécialisation », il est donc indispensable de disposer de connaissances dans le domaine sanitaire, social ou médico-social.

### 4.9.3. ÉLÉMENTS MARQUANTS DE L'ANNÉE

Depuis 3 années, des professionnels d'horizons différents partagent leurs questionnements sur les mutations de leur intervention dans un contexte dit de « désinstitutionnalisation » ;

5 groupes de 15 à 20 personnes se sont formés en 3 années ;

Afin de poursuivre ce partage d'expériences et de savoirs, le groupe « Dijon 3 », a invité tous les anciens, déjà formés, leurs collègues, leurs partenaires de travail, leurs Directions... à une après-midi de discussion sur la question institutionnelle ; Le souhait était que ce temps de dialogue permette de découvrir ce que le groupe a travaillé au cours de l'année.

### 4.9.4. LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTUDIANTS OU STAGIAIRES/CERTIFICATION

Sur une durée de 154 heures (22 jours répartis en 3 journées mensuelles), la formation est déclinée en 5 blocs de compétences permettant :

- D'observer le travail, la « présence agissante » (BC1) ;
- De se situer dans le contexte, le territoire et le réseau en portant une attention compréhensive à l'activité d'un partenaire institutionnel (BC2) ;
- De comprendre certains éléments de psychopathologie de l'enfant et de l'adulte (BC3 & 4) ;
- D'opérationnaliser les découvertes en expérimentant et concevant une « médiation » créatrice dans le milieu de vie (BC5).

Un groupe s'est formé cette année :

« Dijon 3 » groupe pluri professionnel : 15 personnes ;

La totalité des personnes ont présenté leur dossier de certification et validé la formation.

### 4.9.5. PERSPECTIVES 2020

- Renommer la formation en « Référent en Santé mentale et psychiatrie en milieu de vie » pour valoriser les compétences transversales acquises (« référent » sur la question de la santé mentale dans les collectifs professionnels) ;
- Enregistrer et valoriser la formation au Répertoire Spécifique.



# 5

## PÔLE DES FORMATIONS MANAGEMENT, PROJETS, ÉTUDES ET RECHERCHES

Directrice de pôle : Cécile LAGARDE

### 5.1. RECHERCHE

#### 5.1.1. ÉLÉMENTS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2019

##### 5.1.1.1. ZOOM SUR UNE RECHERCHE 2019

En 2019, l'IRTESS a mené une recherche pour l'ARS de Bourgogne-Franche-Comté portant sur les facteurs de moindre accès et recours aux soins des publics précaires sur ces territoires ruralo-urbains. L'étude a notamment permis de montrer que la prise en compte des publics vulnérables visibles est efficace et qu'elle s'inscrit dans une approche globale du soin que les professionnels revendiquent. Cette problématique du soin des personnes vulnérables est prise en compte, mais

sans jamais être renforcée, ni présentée comme synonyme d'incapacités. Elle fait partie d'une réalité tangible que la grande majorité des acteurs du soin entendent dépasser. En effet, ces expériences de vulnérabilité sociale qui fragilisent de facto le sujet, sont aussi l'occasion de sublimer ces expériences malheureuses afin de permettre à l'individu/sujet de reconquérir son individualité. On ne se situe donc pas dans une expérience douloureuse, mais bien dans une réactivation capacitaire qui donne à l'individu la possibilité de dépasser ses problèmes de santé pour se projeter autant que faire se peut dans le temps, soutenu par un accompagnement dont la qualité dépend toutefois de l'existence ou pas de l'offre de soin disponible.

#### 5.1.2. PERSPECTIVES 2020

##### 5.1.2.1. ZOOM SUR UNE PERSPECTIVE DE RECHERCHE EN 2020

L'IRTESS a répondu en 2019 et remporté un appel à projet lancé par la Direction Départementale de la cohésion sociale de Saône-et-Loire concernant la mise en place d'une étude départementale : « mieux connaître pour lutter contre l'invisibilité des femmes dans les quartiers prioritaires ». L'objectif de l'étude collaborative que nous allons mener en 2020 est de renforcer les outils et méthodes d'analyse mis en œuvre afin d'identifier les facteurs concourant à ces processus d'invisibilisation.

##### 5.1.2.2. ZOOM SUR L'ORGANISATION D'UN COLLOQUE INTERNATIONAL SUR 2020

L'IRTESS de Bourgogne, en partenariat avec AFIERASM (Association Francophone Internationale d'Éthique de la Relation et de la Santé Mentale), l'ERE-BFC (Espace de Réflexion Éthique de Bourgogne Franche Comté) et avec le soutien de la Chaire valeurs du soin du département de philosophie de l'Université de Bourgogne organisera dans ses locaux la troisième édition du Colloque international francophone en éthique impulsé par Jacques Quintin, professeur titulaire à l'Université de Sherbrooke, intitulé « Les enjeux éthiques entourant la relation d'aide et de soin : approches plurielles ». <https://ethique2021.sciencesconf.org>.

### 5.2. LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

Référent mobilité : Catherine TAGLIONE

#### 5.2.1. ÉLÉMENTS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2019

Le Consortium des quatre Frontières (C4F) a accueilli un cinquième membre : l'ITS de Tour. Une première convention interinstitutionnelle a été conclue dans le cadre du programme Erasmus+, entre l'IRTESS et l'HELMo (Haute Ecole Libre Mosane, Liège, Belgique). Elle s'est concrétisée par l'accueil d'une première mobilité étudiante entrante combinée, étude et stage, de septembre 2019 à janvier 2020, dans la filière Éducateurs spécialisés, pour validation d'un semestre de formation.

L'ancrage des mobilités étudiantes dans les pays du Programme Erasmus+ se renforce et se diversifie. 12 étudiants en formation dans les filières ASS, EJE et ES ont réalisé une mobilité de stage : 10 en Allemagne, Belgique, Grèce, Pologne, Suède et 2 au Sénégal.

#### 5.2.2. PERSPECTIVES 2020

Un déjeuner mobilité est prévue pour 2020 avec le Service mobilité internationale du Centre régional d'Information Jeunesse Bourgogne-Franche-Comté (CRIJ) Bourgogne-Franche-Comté dans le cadre du parcours mobilité afin d'informer les étudiants intéressés sur les opportunités de mobilité post diplôme.

L'IRTESS renouvellera sa candidature à l'adhésion à la charte Erasmus+ pour l'enseignement supérieur pour 2021-2027.

Il déposera, en avril 2020, un projet dans le cadre de l'Appel à propositions 2020 du Programme Erasmus+ au titre des actions clé 2 (KA2) - Coopération en matière d'innovation et d'échange de bonnes pratiques, « Transformer en Territoires Inclusifs et Durables : management stratégique et inter coopération », porté par Agostino Burruni. Les premiers étudiants de la filière ETS seront au travail en vue d'une mobilité de stage en Suède, dans les Dagligs, pour 2020-2021.

Le projet de mobilité étudiante combinée sera mis à la réflexion dans la filière ES, les premiers projets de mobilité d'enseignement des personnels et des professionnels, entrante et sortante, seront lancés, dans la dynamique de la convention avec l'HELMo.

### 5.3. LES FORMATIONS

#### 5.3.1. ÉLÉMENTS MARQUANTS DE L'ANNÉE

L'année 2019 a été, notamment, marquée par la mise en œuvre concrète du pôle à travers divers enjeux communs :

- Poursuivre et développer les projets communs en formation des cadres et directeurs, notamment en termes d'évaluation de nos filières et en partenariat ;
- Renforcer et développer nos partenariats dans le cadre de la future universitarisation de nos diplômés ;
- Maintenir notre lisibilité en termes d'expertise technique et scientifique vis-à-vis de nos différents interlocuteurs ;
- Terminer la formalisation des outils communs dans le cadre de la qualité de nos formations et de leur évaluation ;
- Renforcement de l'équipe avec l'arrivée d'une formatrice.

#### 5.3.2. PERSPECTIVES 2020

- Poursuivre le développement de la transversalité inter-filières ;
- Plateforme de Formation à distance ;
- Travail important de réingénierie des trois diplômés ;
- Structuration d'une offre de formation « Post-CAFDES ».



### 5.3.3. CERTIFICAT D'APTITUDE AUX FONCTIONS D'ENCADREMENT ET DE RESPONSABLE D'UNITÉ ET D'INTERVENTION SOCIALE (CAFERUIS)

#### Responsable de filière : Agostino BURRUNI

##### 5.3.3.1. ÉLÉMENTS MARQUANTS DE L'ANNÉE

- Le départ à la retraite du Responsable de filière : Vincent BUISSON ;
- L'embauche d'une formatrice sur les Filières CAFERUIS/CAFDES : Alexandra OURY ;
- Un retour à un effectif de stagiaires important : 27 (face à la chute des effectifs l'an passé 10 stagiaires) ;
- Un taux de réussite très satisfaisant au diplôme : 88% ;
- Une réingénierie de la maquette pédagogique.

##### 5.3.3.2. CARACTÉRISTIQUES DES STAGIAIRES / CERTIFICATION

###### 5.3.3.2.1. LA PROMOTION 14 (2017-2019) COMPOSÉE DE 22 STAGIAIRES.

- 3 suspensions avant le dépôt du mémoire ;
- 19 ont présenté leur mémoire ainsi que 6 candidats des promotions précédentes ;
- Nous obtenons 88% de réussite (3 échecs).

###### 5.3.3.2.2. LA PROMOTION 15 (2018-2020)

- Elle est composée de 11 stagiaires (dont 1 post-VAE) ;
- Certification validée : le dossier d'expertise technique (2 échecs, en attente de l'épreuve de rattrapage).

##### 5.3.3.3. LE TRAVAIL PÉDAGOGIQUE

Cette année a été l'occasion d'un travail important de réingénierie de la maquette pédagogique :

- Le renforcement des dimensions méthodologiques tant en termes de contenus que d'accompagnement (méthodologie de projet, du management, du mémoire, de l'expertise technique) ;
- Le renforcement et l'introduction de nouvelles approches pour s'adapter à l'évolution du secteur : gestion de la complexité, santé mentale, appels à projets et Europe ;
- L'ouverture au secteur au champ de l'Économie sociale et solidaire ;
- Une dynamique renouvelée : temps de régulation stagiaires et mobilisation de nouvelles compétences (intervenants et jurys).

##### 5.3.3.2.3. LA PROMOTION 16 (2019-2021)

- 31 candidats 27 retenus ;
- 81% de femmes ;
- 48% en poste de cadres ;
- 1 personne en reconversion.



● Non admis ; ● Admis.



● Non admis ; ● Admis.

##### 5.3.3.4. PERSPECTIVES 2020

- Retour de l'agrément à la Région déposé en novembre 2018 ;
- Transversalité inter-filières ;
- Plateforme de Formation à distance ;
- Travail d'harmonisation de l'évaluation des certifications (expertise technique, management) avec l'ensemble des structures de formation de la région grand-Est ;
- Adossement du CAFERUIS au Master Économie sociale et solidaire du CNAM à Paris ;
- Réingénierie du Diplôme CAFERUIS.

### 5.3.4. CERTIFICAT D'APTITUDE AUX FONCTIONS DE DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT OU DE SERVICE D'INTERVENTION SOCIALE (CAFDES)

#### Responsable de filière : Agostino BURRUNI

##### 5.3.4.1. ÉLÉMENTS MARQUANTS DE L'ANNÉE

- L'embauche d'une formatrice sur les Filières CAFERUIS/CAFDES : Alexandra OURY ;
- Un maintien des effectifs de stagiaires : 12 ;
- Un taux de réussite très satisfaisant aux différentes certifications et au diplôme ;
- Une poursuite de la réingénierie de la maquette pédagogique et l'adossement universitaire du Diplôme ;
- La mise en œuvre d'une réflexion sur une offre de formation « post CAFDES ».

##### 5.3.4.2. CARACTÉRISTIQUES DES STAGIAIRES / CERTIFICATION

###### 5.3.4.2.1. PROMOTION 2016-2018 (14 STAGIAIRES)

4 stagiaires avaient échoué au diplôme à l'issue de la formation. La préparation et l'accompagnement aux épreuves de rattrapage ont permis une validation : ainsi, à N+1, nous enregistrons 100% de diplômés sur cette promotion.

##### 5.3.4.3. LE TRAVAIL PÉDAGOGIQUE

Cette année a fait l'objet d'une intensification du suivi individualisé des stagiaires notamment dans la préparation des épreuves de certification. Par ailleurs, nous avons poursuivi le travail de consolidation et d'enrichissement sur différents domaines de formation :

- Expertise de l'intervention ;
- L'économie sociale et solidaire avec la poursuite du partenariat avec le CNAM et l'équipe de Jean-Louis LAVILLE ;
- Le territoire avec une appréhension des nouveaux acteurs (la Métropole) et une participation active des structures territorialisées ;
- L'Europe avec une présentation d'initiatives et de démarches transnationales ;
- Management et droit du travail : une orientation sur une approche spécifique de la qualité de la vie au travail, une première mobilisation des organisations syndicales ;
- Gestion financière : une consolidation sur les approches CPOM, EPRD, PGFP et une sensibilisation aux nouveaux enjeux : diversification des financements, appels à projets.

##### 5.3.4.2.2. PROMOTION 2017-2019 (14 STAGIAIRES)

Cette cohorte a terminé sa formation en novembre 2019. 78% de réussite au diplôme : 3 stagiaires n'ont pas obtenu le CAFDES. Ils seront présentés aux épreuves de rattrapage en 2020.

##### 5.3.4.2.3. PROMOTION 2018-2020 (11 STAGIAIRES)

En cours de formation, ce groupe a été le premier à bénéficier des nouveaux enseignements sur le champ de l'économie sociale et solidaire. 100% de validation au DF4 (Expertise de l'intervention), les autres domaines de formation sont en cours de certification.

##### 5.3.4.2.4. PROMOTION 2019-2021 (12 STAGIAIRES)

- 7 femmes, 5 hommes ;
  - 9 stagiaires issus du secteur social et médico-social, 3 demandeurs d'emploi ;
  - 2 possèdent un niveau 7.
- Cette promotion est en cours de validation du premier domaine de formation (DF4-Expertise de l'intervention).

##### 5.3.4.4. Perspectives 2020

- Retour de l'agrément à la Région déposé en novembre 2018 ;
- Transversalité inter-filières ;
- Plateforme de Formation à distance ;
- Adossement du CAFDES au Master Économie sociale et solidaire du CNAM à Paris ;
- Réingénierie du Diplôme CAFDES ;
- Structuration d'une offre de formation « Post-CAFDES ».

**Responsable de filière : Michel VALLE**

### 5.3.5.1. ÉLÉMENTS MARQUANTS DE L'ANNÉE

L'année 2019 s'est achevée par la fin du cursus de formation de la première promotion de DEIS qui a intégré un dispositif passé de trois à deux ans (tout en respectant les 875 heures de formation). Le DEIS est désormais adossé à un nouveau Master de Sciences Humaines et Sociales (option développement social). C'est aussi la première promotion qui a connu l'expérience de cours en commun avec de plus jeunes étudiants en sociologie dispensés sur deux lieux : l'UB de Bourgogne et l'IRTESS.

### 5.3.5.2. CARACTÉRISTIQUES DES STAGIAIRES / CERTIFICATION ET TRAVAIL PÉDAGOGIQUE

Au terme de cette formation DEIS, l'expérience est positive pour nos étudiants qui se sentent armés pour exercer des fonctions d'ingénieur social. Ils ont montré des capacités d'adaptation remarquable et tous ont obtenu leur Master 2. Les enseignants de l'UB ont tenu à souligner l'engagement et les compétences de ces professionnels de terrain dont nombre d'entre eux ont fréquenté les bancs de l'IRTESS antérieurement.

La seule faiblesse du dispositif tient sans nul doute à la fin de son étalement sur trois ans qui rend plus difficile, compte-tenu de la contraction du temps disponible, la validation de toutes les épreuves du DEIS. En effet, la difficulté majeure est liée à la réalisation du mémoire de fin d'étude (3<sup>e</sup> et dernière épreuve de certification) où le manque de temps pour se consacrer à l'écriture d'un travail exigeant est patent. Au final, la plupart des étudiants devront se résigner à un décalage de leur soutenance dans le temps.

L'autre élément de l'année est lié aux difficultés de recrutement annuel de nouveaux étudiants. L'explication n'est pas liée à une forme de désintérêt pour cette formation, ce qui poserait alors la question de son maintien. En effet, nous avons un nombre de demande constant (entre 10 et 15 demandes) qui répondent aux critères d'entrée en DEIS. Mais la plupart de ces demandes ne parviendront pas à se concrétiser parce que les modalités de prise en charge se sont durcies et les candidats doivent repenser leurs accès en formation en recourant soit à un autofinancement, soit à un pluri-financement car pour bon nombre d'institutions, cette formation de qualité ne correspond pas trop nécessairement à leur stratégie de développement à court terme.

### 5.3.5.3. PERSPECTIVES 2020

- Retour de l'agrément à la Région déposé en novembre 2018 ;
- Transversalité inter-filières ;
- Plateforme de Formation à distance ;
- Réingénierie du Diplôme DEIS ;
- Valorisation du DEIS auprès des financeurs.



# 6 CERDIM

Responsable de service : Pascale HUMBEY

## 6.1. UN NOUVEAU PORTAIL POUR VALORISER ET FACILITER L'ACCÈS AUX RESSOURCES ET SERVICES DU CERDIM

- NOUVEAU LOGO : nouvelle identité visuelle du Cerdim ;
- NOUVEAU DESIGN : moderne et épuré. Semi-responsive, le portail est consultable sur tous les écrans ;
- ACTUALITÉS : mise en avant des événements de l'IRTESS et du Cerdim ;
- LETTRE D'INFORMATION : accès rapide à l'abonnement et la personnalisation ;
- ACCÈS THÉMATIQUE aux nouvelles références ;
- PUBLICATIONS : valorisation des productions de l'IRTESS ;
- RESSOURCES EN LIGNE disponibles via l'abonnement à des bibliothèques numériques ;
- DYNAMIQUE DE RÉSEAU : mutualisation, partage de ressources au niveau inter-régional et national ;
- PAGE D'ACCUEIL PERSONNALISABLE qui s'ajuste aux besoins de chacun.



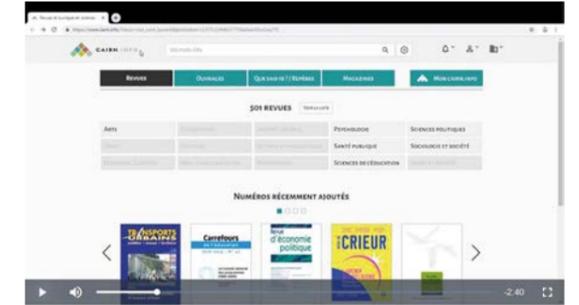
## 6.2. UNE NOUVELLE LETTRE D'INFORMATION QUI S'ADAPTE AUX CENTRES D'INTÉRÊTS DES ABONNÉS

Fréquence doc', newsletter hebdomadaire, présente les dernières acquisitions du Cerdim (ouvrages, articles, sites internet, vidéos...) selon les thématiques choisies par l'abonné.

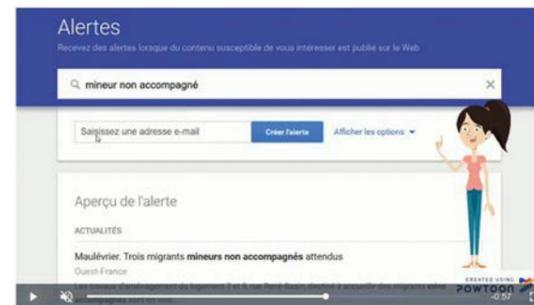
## 6.3. DES CAPSULES VIDÉO DE FORMATION



Comment trouver les mots clés ? - 2'39



Comment utiliser CAIRN ? - 3'08



La veille avec les alertes Google - 2'26



Pourquoi des normes pour citer ses sources ? - 5'04

Sept ressources numériques sur les compétences informationnelles co-produites au sein du réseau documentaire Fragola dans le cadre d'une formation action. Elles ont pour but d'être un support, une aide pour les recherches documentaires dans le cadre de l'acquisition des compétences informationnelles et notamment dans la réalisation des écrits.

## 6.4. LA MISE EN LIGNE DE L'OFFRE DE FORMATION SUR LA PLATEFORME MON COMPTE FORMATION

Les formations répertoriées sur France compétences, la VAE et les bilans de compétences proposés par l'IRTESS sont désormais en ligne sur cette plateforme dédiée à la formation professionnelle des bénéficiaires d'un CPF. L'actualisation du catalogue se fait désormais sur l'espace des organismes de formation (EDOF) tout au long de l'année.

## 7.1. SÉLECTION / ADMISSION EN 2019

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

	ME	TISF
Nombre de candidats inscrits aux concours	206	24
Nombre de candidats inscrits aux écrits	58	8
Nombre de candidats présents aux écrits	51	6
Nombre de candidats reçus aux écrits	38	6
Nombre de candidats dispensés de l'écrit	124	16
Nombre d'admissibles	162	22
Nombre d'entretiens réalisés (candidats présents à l'oral)	154	20
Nombre de candidats reçus sur la liste principale	49	18
Nombre de candidats reçus sur la liste complémentaire	47	0
Reports d'entrée (2019 vers 2020)	1	0

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

	ASS	EJE	ES	ETS
Nombre de candidats ayant un dossier complet	140	246	357	22
Nombre de dossiers validés pour passer l'oral	116	198	287	15
Nombre d'entretiens réalisés (candidats présents à l'oral)	112	187	274	11
Nombre de candidats reçus sur la liste principale	60	29	63	11
Nombre de candidats reçus sur la liste complémentaires	14	77	119	0
Reports d'entrée (2019 vers 2020)	0	0	1	0

Diplômes ou certificats	Niveau	Nombre de personnes présentées	Personnes admises	
			Nombre	Pourcentage
DEAF	3	63	56	89%
DEAES	3	58	57	98%
TMA	4	40	38	95%
DEME	4	46	44	96%
TISF	4	13	10	77%
DEASS	6	65	49	75%
DEEJE	6	35	29	83%
DEES	6	89	73	82%
DEETS	6	12	10	83%
CAFERUIS	6	25	22	88%
CAFDES	7	17	14	82%
DEIS	7	1	1	100%
Surveillant de nuit	/	23	23	100%
Maitresse de maison	/	28	28	100%
Santé mentale	/	15	15	100%

## 7.3. EFFECTIFS DES ÉTUDIANTS ET STAGIAIRES EN 2019

Diplôme / Certification	Niveau	Formation initiale (financée par la région)				Formation initiale (apprentissage)				En situation d'emploi				Total cursus + années complémentaires
		1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	Sous total	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	Sous total	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	Sous total	
Assistant familial	3									41	29		70	70
AES	3					3			3	63			63	66
MA										33			33	33
ME	4	48	37		85	9	5		14	7	6		13	112
TISF	4	8	1		9					4			4	13
ASS	5-6	57	49	58	164			3	3	1		3	4	171
EJE	5-6	30	32	30	92	2	1	5	8	1		6	7	107
ES	5-6	58	60	51	169	6	11	13	30	1	1	11	13	212
ETS	5-6	11	9	4	24					1	3	7	11	35
CAFERUIS	6	1	1		2					26	10		36	38
CAFDES	7		2		2					11	10		21	23
DEIS	7		2		2					2	6		8	10
Formateur de terrain										19			19	19
Assistant de soin en gérontologie										48			48	48
Surveillant de nuit										25			25	25
Maitresse de maison										8			8	8
Prépa sélection niveaux 4 et 6										37			37	37
<b>Total</b>		<b>214</b>	<b>192</b>	<b>143</b>	<b>549</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>21</b>	<b>58</b>	<b>357</b>	<b>65</b>	<b>27</b>	<b>449</b>	<b>1056</b>

LES ORIENTATIONS SUIVANTES VONT MOBILISER L'ENSEMBLE DE NOTRE ÉQUIPE POUR L'ANNÉE À VENIR :

1

Consolidation de la démarche qualité à travers l'obtention de la certification nationale unique ;

2

Poursuite des travaux en matière de processus de gestion et d'organisation ;

3

Consolidation de la dynamique analytique ;

4

Continuation des travaux en matière d'investissement ;

5

Renforcement des processus RH et de leur lisibilité ;

6

Poursuite de la diversification de l'offre de services en matière d'appui, de conseil et de développement.



# 9 TABLE DES MATIÈRES

1.	RAPPORT DE GESTION DE L'ANNÉE 2019	2
2.	PÔLE DES FORMATIONS ÉDUCATIVES ET SOCIALES DE NIVEAU 5 ET 6	4
2.1.	Actualités du pôle	4
2.1.1.	Déploiement de la réforme	4
2.1.2.	Processus d'admission et Parcoursup	4
2.1.3.	Nouvelles Instances	4
2.2.	Perspectives 2020	4
2.3.	Filière Diplôme d'État d'éducateur spécialisé (DEES)	5
2.3.1.	Éléments marquants de l'année	5
2.3.2.	Caractéristiques des étudiants ou stagiaires/certification	5
2.3.3.	Travail pédagogique de la filière	5
2.3.4.	Perspectives 2020	5
2.4.	Filière Diplôme d'État d'assistant de service social (DEASS)	6
2.4.1.	Éléments marquants de l'année	6
2.4.2.	Caractéristiques des étudiants/certification	6
2.4.3.	Le travail pédagogique	6
2.4.4.	Perspectives 2020	6
2.5.	Filière Diplôme d'État éducateur de jeunes enfants (DEEJE)	7
2.5.1.	Les faits marquants de l'année	7
2.5.2.	Caractéristiques des étudiants ou stagiaires/certification	7
2.5.3.	Le travail pédagogique	7
2.5.4.	Perspectives 2020	7
2.6.	Filière Diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé (DEETS)	8
2.6.1.	Éléments marquants de l'année	8
2.6.2.	Caractéristiques des étudiants ou stagiaires/certification	8
2.6.3.	Le travail pédagogique	8
2.6.4.	Perspectives 2020	8
2.7.	Filière Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport	9
2.7.1.	Éléments marquants de l'année	9
2.7.2.	Perspectives 2020	9
3.	PÔLE DES FORMATIONS ÉDUCATIVES ET SOCIALES DE NIVEAU 4, DE DIAGNOSTIC ET DE DÉVELOPPEMENT DE LA COMPÉTENCE	10
3.1.	Actualités du pôle	10
3.2.	Perspectives 2020	10
3.3.	Validation des acquis de l'expérience et bilan de compétences	11
3.3.1.	Bilan de l'activité validation des acquis de l'expérience	11
3.3.2.	Le travail pédagogique	11
3.3.3.	Bilan d'activité des bilans de compétences	11
3.3.4.	Mission d'orientation professionnelle à l'INRA Dijon	11
3.4.	Préparation concours	12
3.4.1.	Éléments marquants de l'année	12
3.4.2.	Perspectives 2020	12
3.5.	Filière Diplôme d'État moniteur éducateur (DEME)	13
3.5.1.	Éléments marquants de l'année	13
3.5.2.	Caractéristiques des étudiants ou stagiaires/certification	13
3.5.3.	Le travail pédagogique	13
3.5.4.	Perspectives 2020	13
3.6.	Filière Diplôme d'État de technicien de l'intervention sociale et familiale (DETISF)	14
3.6.1.	Éléments marquants de l'année	14
3.7.2.	Caractéristiques des apprenants certification	14
3.7.3.	Travail et évolution pédagogique	15
3.7.4.	Perspectives 2020	15
3.8.	Dispositif de formation formateur de terrain (FFT)	15
3.8.1.	Caractéristiques des participants	15
3.8.2.	Le travail pédagogique	15
3.8.3.	Perspectives 2020	15
3.9.	Dispositif titre de moniteur d'atelier en milieu de travail protégé (TMA)	16

3.9.1.	Éléments marquants de l'année	16
3.9.2.	Caractéristiques des étudiants ou stagiaires/certification	16
3.9.3.	Le travail pédagogique	16
3.9.4.	Perspectives 2020	16
4.	PÔLE DES FORMATIONS ÉDUCATIVES ET SOCIALES DE NIVEAU 5 – DISPOSITIFS D'AIDE À LA PERSONNE – FORMATION CONTINUE ET TOUT AU LONG DE LA VIE – APPUI CONSEIL AUX ORGANISATIONS	17
4.1.	Actualités	17
4.2.	Perspectives 2020	17
4.4.	Dispositif de surveillant de nuit/maîtresse de maison (SN/MM)	18
4.4.1.	Éléments marquants de l'année	18
4.4.2.	Caractéristiques des étudiants ou stagiaires / certification	18
4.4.3.	Le travail pédagogique	18
4.4.4.	Perspectives 2020	18
4.3.	Filière Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES)	19
4.3.1.	Éléments marquants de l'année	19
4.3.2.	Caractéristiques des étudiants ou stagiaires / certification	19
4.3.3.	Le travail pédagogique	19
4.3.4.	Perspectives 2020	19
4.5.	Filière Diplôme d'État d'assistant familial (DEAF)	20
4.5.1.	Éléments marquants de l'année	20
4.5.2.	Caractéristiques des étudiants ou stagiaires / certification	20
4.5.3.	Le travail pédagogique	20
4.5.4.	Perspectives 2020	20
4.6.	Dispositif analyse de la pratique professionnelle supervision	21
4.6.1.	Éléments marquants de l'année	21
4.6.2.	Caractéristiques des professionnels bénéficiant de l'APP et/ou de la supervision	21
4.6.3.	Le travail pédagogique	21
4.6.4.	Perspectives 2020	21
4.7.	Dispositif assistant de soins en gérontologie (ASG)	22
4.7.1.	Éléments marquants de l'année	22
4.7.2.	Les chiffres en détail	22
4.7.3.	Perspectives visées pour l'activité 2020	22
4.7.4.	Les axes de développement pédagogique	22
4.8.	Dispositif médiateur familial	23
4.8.1.	Les intentions pédagogiques	23
4.8.2.	La constitution de l'équipe	23
4.8.3.	Perspectives 2020	23
4.9.	Dispositif certificat santé mentale et psychiatrie en milieu de vie	24
4.9.1.	Le travail pédagogique	24
4.9.2.	Une certification	24
4.9.3.	Éléments marquants de l'année	24
4.9.4.	Les caractéristiques des étudiants ou stagiaires/certification	24
4.9.5.	Perspectives 2020	24
5.	PÔLE DES FORMATIONS MANAGEMENT, PROJETS, ÉTUDES ET RECHERCHES	26
5.1.	Recherche	26
5.1.1.	Éléments marquants de l'année 2019	26
5.1.2.	Perspectives 2020	26
5.2.	la mobilité internationale	27
5.2.1.	Éléments marquants de l'année 2019	27
5.2.2.	Perspectives 2020	27
5.3.	Les formations	27
5.3.1.	Éléments marquants de l'année	27
5.3.2.	Perspectives 2020	27
5.3.3.	Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité et d'Intervention Sociale (CAFERUIS)	28
5.3.4.	Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Établissement ou de Service d'intervention Sociale (CAFDES)	29
5.3.5.	Diplôme d'État d'ingénierie sociale (DEIS)	30
6.	CERDIM	32
6.1.	Un nouveau portail pour valoriser et faciliter l'accès aux ressources et services du Cerdim	32
6.2.	Une nouvelle lettre d'information qui s'adapte aux centres d'intérêts des abonnés	32
6.3.	Des capsules vidéo de formation	33
6.4.	La mise en ligne de l'offre de formation sur la plateforme Mon Compte Formation	33
7.	DONNÉES CHIFFRÉES GÉNÉRALES	34
7.1.	Sélection / admission en 2019	34
7.1.1.	Processus d'Admission Moniteur Éducateur et Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale	34
7.1.2.	Processus d'Admission Assistant de Service Social, Éducateur de Jeunes Enfants, Éducateur Spécialisé et Educateur Technique Spécialisé (processus Parcoursup)	34
7.2.	Résultats aux diplômes 2019	35
7.3.	Effectifs des étudiants et stagiaires en 2019	35
8.	RAPPORT D'ORIENTATIONS 2020	36



2, Rue du Professeur Marion - 21000 Dijon  
Standard : Tél. 03 80 72 64 50 – Fax 03 80 36 45 38

SIRET 410 475 081 00015 - Organisme enregistré sous le numéro : 26 21 03469 21  
Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État

**RÉGION  
BOURGOGNE  
FRANCHE  
COMTE**

