

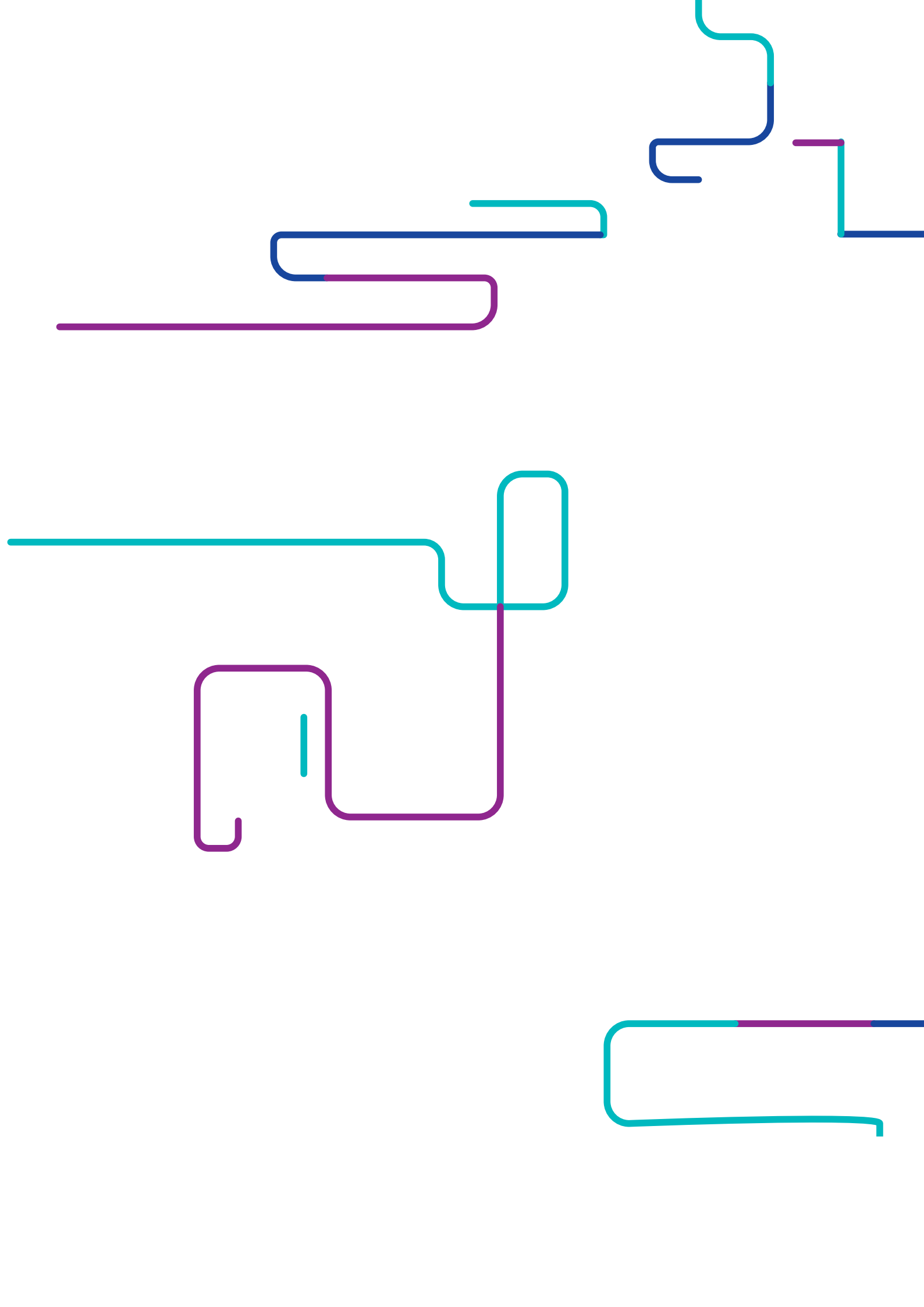
ARTS

Association Régionale
du Travail Social
Hauts-de-France

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2020



IRTS
Institut Régional
du Travail Social
Hauts-de-France





4	EDITORIAL
6	PARTENARIATS ET ENGAGEMENT DE L'ARTS AU SEIN DE L'UNAFORIS
7	RAPPORT MORAL
10	BILAN & PERSPECTIVES
10	Direction Générale
13	Ressources Humaines
15	Données Financières
17	INNOVATION ET DÉVELOPPEMENT
17	Direction des études
19	Qualité
20	Prospection et promotion de l'offre de formation
21	Communication
22	International
24	Recherche
25	Informatique
26	Qualité, Sécurité, Environnement
27	Ressources documentaires
29	ANCRAGE TERRITORIAL & RÉSEAUX
29	Site Métropole lilloise
31	Site Artois
33	Site Hainaut Cambrésis
34	Site Grand littoral
36	Site Côte d'Opale
38	ACTIVITÉ PÉDAGOGIQUE
38	Admission
39	Préformation OASIS
40	Diplômes de niveaux 3
42	Diplômes de niveau 4
43	Diplômes de niveau 6
47	Diplômes de niveau 7
50	Formation continue & VAE
52	ANNEXES
52	Effectifs étudiants et stagiaires
53	Résultats aux examens
54	Taux d'insertion
55	Taux de satisfaction
56	Composition de l'Assemblée Générale
58	Lexique

ÉDITORIAL

par le Président, **Alain DUBOIS**

2020, UNE ANNÉE PARTICULIÈRE !

Cette imprévisible année 2020 nous a amenés à réfléchir sur notre vie, sur le sens de celle-ci. Face à la crise sanitaire, la résilience a été individuelle avec un impact pouvant entraîner un traumatisme, mais aussi collective parce qu'elle concerne l'Humanité.

Chacun doit prendre conscience que rien ne sera plus comme avant et qu'il faudra s'adapter. Dans ce contexte, cultivons l'esprit d'appartenance à l'IRTS Hauts-de-France ; serrons-nous les coudes et allons de l'avant !

Alors, comment s'est déroulée cette année 2020 ?

L'équipe de l'IRTS Hauts-de-France, au sens large, a su faire face aux défis liés aux confinements :

- Assurer une continuité pédagogique par la formation à distance mais aussi un accompagnement personnalisé des étudiants en fin de cursus.

- La formation continuée, particulièrement impactée, a pu rebondir à travers des formations dispensées en petits groupes de stagiaires.

- Le télétravail a permis la protection de la santé et la continuité du fonctionnement de l'institution dans le respect de la réglementation. Cette option ne semble pas recueillir l'assentiment des salariés et des étudiants pour une pratique systématique au long cours, l'éloignement professionnel étant régulièrement regretté.

Au regard de l'investissement des salariés, l'attribution de primes a été décidée. Il faut souligner que la subvention annuelle du Conseil Régional a été intégralement versée en 2020.

Par ailleurs, l'année a été remarquable par :

- La mise en œuvre de nouvelles règles décidées par le Conseil Régional Hauts-de-France quant aux effectifs autorisés par formation, par mode de financement, sans fongibilité





Photo avant la COVID 19

possible entre différentes catégories tout au long du processus de formation.

- La mise en œuvre de la réforme de la formation et Avenir Professionnel
- La création de pôles au sein de l'IRTS :
 - Activités et développement numérique
 - Regroupement des formations supérieures et à l'encadrement visant une transversalité accrue entre les formations ainsi qu'une mutualisation des ressources administratives et pédagogiques.

Enfin il faut signaler que les difficultés juridiques, fiscales et sociales ont amené la transmission universelle de patrimoine de la SASU à l'ARTS, ainsi que la fusion absorption de l'association Challenges Hauts-de-France par l'ARTS, cette démarche entraînant une sectorisation du budget de l'IRTS Hauts-de-France.

Quelles perspectives pour 2021 ?

Voici quelques pistes :

- Mise en conformité obligatoire des organismes de formation à Qualiopi
- Mise en conformité au règlement général sur la protection des données - RGPD
- Poursuite de nos partenariats régionaux et nationaux
- Réécriture du Projet Stratégique et Politique de l'ARTS 2022-2027
- Transfert du site Hainaut Cambrésis de Valenciennes à Anzin pour la rentrée de septembre 2021
- Projet de rapprochement avec l'Association Accueil, Insertion, Formation, Orientation (AIFOR)
- Création d'une bourse d'initiatives et de soutien aux étudiants
- Création d'un nouveau système d'information (sur plusieurs exercices)

Cette liste n'est pas exhaustive. L'IRTS Hauts-de-France s'adaptera dans un futur imprévu comme je le soulignais voici une année.

Ensemble, gardons le cap afin de pérenniser notre mission de formation et de qualification des professionnels de demain. ■

Février 2021

TOUT IRA MIEUX UN JOUR, TELLE EST NOTRE ESPÉRANCE !





LES PARTENARIATS ET L'ENGAGEMENT DE L'ARTS AU SEIN DE L'UNAFORIS

par le Vice-Président, **Cyriaque CACHEUX**

Au plan des partenariats et de l'implication de l'ARTS au sein de l'UNAFORIS, l'année 2020 se caractérise par une activité intense qui a permis de faire face à un certain nombre d'enjeux, en dépit des difficultés liées à la crise sanitaire.

De nombreux partenariats opérationnels se sont développés à travers un certain nombre de consortiums, permettant d'appréhender des appels d'offre nationaux et de préparer l'ARTS aux nouveaux enjeux nés de la réforme de la formation professionnelle. Le rapport moral du secrétaire général abordera précisément tant l'objet que les acteurs de ces consortiums.

S'agissant de l'UNAFORIS, l'année 2020, toute particulière, a quelque peu bouleversé l'ordre des priorités telles que le séminaire de rentrée du Conseil d'Administration les avait appréhendées. Parmi les orientations travaillées au cours de l'année, les questions directement liées au contexte sanitaire sont donc naturellement passées au premier plan. On peut distinguer les différents dossiers traités au cours de l'année 2020 :

- la coopération étroite avec la DGCS, dans le contexte sanitaire lié à la COVID-19, sur les conditions de poursuite des formations, l'organisation des sessions d'examen des diplômes d'État et des certifications, la réingé-

nerie des formations en lien avec la réforme de la formation professionnelle

- Les enjeux de la certification des formations : l'UNAFORIS a déposé 3 demandes de certification au bénéfice des adhérents de l'UNAFORIS ; 4 dossiers seront déposés dans les prochains mois

- Le manque d'attractivité des métiers du social, la précarité et la diversification des stages.

- L'évolution des organisations et des nouvelles pratiques pédagogiques

- Les partenariats et rapprochements, avec une politique d'ouverture aux autres secteurs d'activité pour lesquels les professionnels ou bénévoles ont besoin d'acquérir des compétences sociales pour accompagner les personnes en difficulté

- Le changement de structuration économique des organismes de formation, avec les incidences de la réforme de la formation professionnelle et la maîtrise des dépenses des financeurs, les nouvelles règles édictées par les Régions qui peuvent contraindre toute stratégie de développement

- La vie associative de l'UNAFORIS : projet de réforme des statuts en particulier sur les conditions de renouvellement des instances pour assurer une continuité de gouvernance.

- Un soutien des organismes de formation dans le cadre de la labellisation QUALIOPi. ■

RAPPORT MORAL

du Secrétaire Général, **Guillaume ALEXANDRE**



Vie Associative

Bureau : 6 réunions

Conseil d'Administration : 4 réunions

AGE : 1 réunion

AGO : 1 réunion

Commission d'investissements :

1 réunion

Ont adhéré à l'ARTS en 2020 :

- Au collège des Membres Actifs : l'Association d'action sociale et médico-sociale des Hauts-de-France (ASRL) représentée par Monsieur Bruno MASSE, Directeur Général,
- Au collège des Membres Qualifiés : Monsieur Alain KINGET, Huissier de Justice

A démissionné fin décembre 2020 : l'Union des entreprises de proximité Hauts-de-France (U2P)

Dans un contexte sanitaire tout à fait inédit lié à la crise pandémique de la maladie à coronavirus 2019 « COVID-19 », l'ARTS Hauts-de-France a su maintenir ses activités et les emplois.

L'ARTS a choisi il y a quelques années de prendre le virage numérique qui nécessite de repenser la formation et la qualification professionnelle de ses salariés pour les mettre au cœur de cette transformation de transmission des savoirs.

En grande partie grâce à la subvention du Conseil Régional Hauts-de-France pour l'aide à l'équipement des organismes de formation, l'ARTS a modernisé ses équipements nécessaires à la transformation : acquisition d'une plateforme de e-learning et réalisation de modules de formation numériques à destination des étudiants et a formé le personnel.

Les salariés de l'IRTS Hauts-de-France ont surmonté les défis et obstacles durant les périodes de confinement et de restrictions sanitaires, passant très vite d'un fonctionnement en mode dégradé à une continuité andragogique en distanciel de qualité, soutenant les étudiants et les accompagnant individuellement notamment dans la finalisation de leur dossier de fin de formation, participant à l'adaptation des modalités de certification ou de diplômation, assurant la sélection des candidats pour la rentrée

2020, dans un contexte sanitaire où le télétravail imposé a contraint une utilisation au pied levé de ces nouveaux outils numériques. Les équipes ont été elles-mêmes accompagnées par le Groupe d'Appui – FOAD dans la mise en place de formations hybrides.

Le Projet Stratégique et Politique arrive à terme en 2021.

Le Bureau de l'ARTS a décidé la mise en place d'une commission de travail pour la réécriture de son Projet Stratégique et Politique pour la période 2022-2027.

Des auditions d'experts ou d'Universitaires, d'acteurs déterminants de différents secteurs, des élus du CSE auront lieu jusqu'en septembre 2021, suivies par un travail de synthèse et d'élaboration des priorités afin d'arrêter les grandes orientations de l'ARTS qui seraient proposées aux membres de l'Association pour la fin de l'année 2021.

Fusion – Transmission Universelle de Patrimoine

L'Association Challenges Hauts-de-France a été initialement créée, à l'initiative de l'ARTS, afin de contribuer à la formation sous diverses formes et de mettre en œuvre des dispositifs d'insertion sociale, professionnelle, culturelle pour tout public et en particulier pour des publics en difficulté d'insertion.





En vue notamment de permettre un allègement des coûts de gestion administrative des deux entités préexistantes mais également un accroissement de la qualité et de l'offre de services rendus, l'ARTS et l'Association Challenges se sont accordées pour que l'ARTS reprenne les activités de l'Association Challenges, par voie d'absorption.

De la même manière, la société Challenges HDF (SASU) créée à l'initiative de l'ARTS, avait pour objet la production, la réalisation et la fourniture de prestations numériques, de capsules numériques de formation pour tout support et tout public mais également la vente de formations, d'expertise, et de conseils dans le secteur de l'andragogie et de la pédagogie.

La commercialisation de moyens techniques, matériels et logistiques et la location de locaux permettant la production de supports audio-visuels représentent le deuxième axe d'activités.

Il a été décidé de rationaliser l'organigramme juridique, par conséquent de reprendre la gestion des activités actuellement exercées par la société Challenges HDF, et ce par voie de transmission universelle du patrimoine au profit de l'ARTS.

Immobilier

L'année 2020 a vu l'aboutissement de nombreuses années de recherche et d'étude pour le transfert du Site Hainaut-Cambrésis dont les locaux actuels ne sont plus adaptés à notre activité et à l'ambition de développement du Site.

La signature du bail interviendra début 2021 pour une intégration du Site dans un projet immobilier neuf situé à Anzin. Des travaux d'aménagement des locaux seront nécessaires avant l'accueil des salariés et étudiants à la rentrée de septembre 2021.

Agréments des organismes de formation en travail social par les Régions

Les organismes de formation sont dorénavant agréés par les Régions. Ces agréments permettent aux centres de formation de dispenser des formations en travail social préparant aux diplômes d'État ou certificats.

Ainsi les nouveaux arrêtés d'agrément 2020 du Conseil Régional Hauts-de-France, fixent les effectifs maximums autorisés par formation, par mode de financement et sans fongibilité possible entre les différents statuts étudiants et pour tout le parcours de formation.

Ces nouvelles modalités laissent à l'autorité régionale le soin de définir le nombre de places eu égard aux besoins estimés du territoire. Ainsi,

la volumétrie globale par promotion a été décidée en fonction d'un schéma régional des formations sanitaires et sociales dont on ne peut dire aujourd'hui qu'il a été établi en ayant recueilli l'avis de l'ensemble des parties prenantes ; étudiants, écoles, employeurs.

Tous les centres de formation de la région sont impactés par le contingentement des effectifs strictement définis. Les adhérents à l'AIPRIS (émanation régionale de l'UNAFORIS) ont souhaité saisir le Conseil Régional afin d'exposer les contraintes et conséquences de ces nouvelles dispositions pour les centres de formation, les employeurs ou financeurs et les apprenants. La Région a confirmé que des demandes de dérogation pour des effectifs supplémentaires pourront être étudiées en fonction des besoins recensés mais la réflexion doit réinterroger les projections sur les années à venir.

Mise en œuvre de la réforme de la formation et Avenir professionnel

Le Répertoire Spécifique des Certifications et des Habilitations (RSCH) recense les certifications ou habilitations qui correspondent à l'acquisition d'une compétence ou d'un groupe de compétences transversales ou associées mais pas à un métier. Ces certifications sont éligibles au CPF.

L'IRTS Hauts-de-France s'est inscrit dans des partenariats inter-régions sous forme de consortiums, coopératifs et non concurrentiels, visant à formaliser une collaboration et une mutualisation des ressources et expertises de chacun pour répondre à des appels d'offre nationaux et allier leurs compétences et expertises pour déposer auprès de France-compétences, des demandes de certification de formation :

- Certifications Sociales (CerSo) regroupant l'IRTS Hauts-de-France, l'IRTS Nouvelle Aquitaine, l'ARIFTS des Pays de la Loire, l'IRTS de La Réunion, l'École Supérieure Européenne de l'Intervention Sociale de Strasbourg et l'Institut d'Enseignement Supérieur de Travail Social de Nice
- Réseau Distanciel (Resodis) réunissant l'IRTS Hauts-de-France, l'IRTS de la Réunion, l'IRTS de Normandie-Caen et l'IRTS Paris Ile de France

Ces partenariats pourraient être précurseurs d'autres groupements, à constituer en fonction des objectifs à atteindre.

Création de Pôles au sein de l'IRTS

L'IRTS Hauts-de-France fait évoluer son organisation par la création de pôles, pour un meilleur affichage de ses activités.

Deux pôles ont été créés en 2020 pour répondre aux évolutions du secteur :

- Le pôle « Activités de Développement Numérique » - ADN - intégrant toutes les activités de l'IRTS liées au numérique (capsules, plateforme) en lien avec le projet de création d'une sectorisation comptable.

Comme la dénomination « Challenges » était connue et reconnue au niveau régional et national avec de plus un regain d'activité durant cette période Covid, il a été décidé de main-

tenir cette dénomination en tant que « marque de communication » qui permettra par ailleurs de mieux en distinguer les activités.

- Et le pôle « Direction Expertise Stratégie » - DES - regroupant l'ensemble des formations supérieures et à l'encadrement pour une transversalité accrue entre les formations et une mutualisation des ressources administratives et pédagogiques.

Démarche Qualité / Règlement Général sur la Protection des Données

A compter du 1er janvier 2022, les prestataires d'actions concourant au développement des compétences qui souhaitent accéder aux fonds publics et mutualisés de la formation professionnelle, devront obligatoirement répondre aux indicateurs et critères du Référentiel National Qualité et obtenir la certification qualité « QUALIOP1 ».

L'IRTS s'est d'ores et déjà engagé dans cette démarche dont l'objectif est d'attester la qualité du processus mis en œuvre qu'il s'agisse d'actions de formation, de bilans de compétences, d'actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ou d'actions de formation par apprentissage, et déposera son dossier de demande de certification début 2021.

Le Règlement général sur la protection de données personnelles (RGPD) est entré en application en mai 2018.

L'ARTS a fait le choix de se faire accompagner par un cabinet extérieur, DPO-Consulting, pour la mise en conformité, complexe, au RGPD. Un état des lieux sur les différentes données traitées à l'IRTS, leur nature, et en particulier les données sensibles a été effectué pour un ajustement de nos process.

Marchés

De nombreux marchés ont été obtenus par l'IRTS Hauts-de-France qui est perçu par les financeurs comme un opérateur d'excellence et de grande qualité. A noter en 2020, l'obtention de marchés de grande ampleur (Conseil départemental du Nord pour les visites à domicile des Assistants Maternels avant agrément) ou nationaux (Pôle Emploi national avec une formation AES en 100 % distanciel).

Partenariats

L'ARTS Hauts-de-France et l'Association Accueil Insertion Formation Orientation (AIFOR), dont les activités sont complémentaires à celles de l'ARTS, sont engagées depuis plusieurs mois dans l'étude d'un projet de partenariat, à la suite de la signature le 24 mai 2019 d'une convention d'accompagnement entre les deux associations.

Une commission a été mise en place, constituée des présidents, d'administrateurs et des directeurs généraux, pour étudier les formes et modalités d'un rapprochement plus conséquent. Cette commission est accompagnée dans la formulation de ses orientations par un Conseil.

Par ailleurs, l'ARTS et la Fédération des Acteurs de la Solidarité Hauts-de-France, ont signé en 2020 une convention-cadre définissant les conditions d'une collaboration pour favoriser la formation, l'animation, la recherche, la création d'événements et l'innovation pédagogique autour des questions de pauvreté, d'exclusion et de solidarité en France. ■

BILANS & PERSPECTIVES

DIRECTION GÉNÉRALE

Directeur Général
Bertrand COPPIN

L'écriture de ce rapport d'activités a comme fil conducteur cette pandémie qui a changé nos habitudes, notre fonctionnement, nos activités, notre vie. A partir de mars la machine IRTS partie pour dérouler une très belle année, à bien des égards, a été bouleversée.

Cette situation inédite nous a contraints, obligés, forcés, énervés, déçus, inquiétés et a généré de nombreux désagréments, souffrances et déceptions. Dans le même temps elle nous a grandis, permis d'inventer, d'innover, de mobiliser nos forces et intelligences et souvent d'être fiers du travail accompli. Cette situation a mis en évidence, une fois de plus, le professionnalisme et l'engagement des salariés de l'IRTS, les valeurs d'engagement des apprenants et notre capacité à faire front. Dans la tempête, le navire IRTS a tenu et bien tenu.

Dès mars 2020 nous avons pris le parti de la sécurité des salariés et des étudiants. Pour tenir l'exigence santé et l'exigence qualité de la formation il nous a fallu multiplier les processus d'ADAPTATION. L'adaptation des formats andragogiques, administratifs grâce à nos compétences et investissements informatiques et numériques

antérieurs a été réussie. Je veux souligner en premier lieu l'attitude des salariés qui, à distance et en n'étant pas préparés, ont su mobiliser, sans temps de latence, une posture professionnelle dans un environnement nouveau et avec, chacun à sa place, une réactivité et des compétences transférées. Cette année 2020 a rendu encore davantage visible la place importante de chaque salarié. Je veux souligner aussi la qualité du travail des membres du Comité de Direction pour leur sang-froid, leur capacité à analyser, à construire et mettre en œuvre des décisions rendues difficiles par le contexte et le pilotage à distance. Souligner aussi le travail constructif mené avec les Instances Représentatives du Personnel avec lesquelles, au fil des CSE exceptionnels COVID, nous avons su co construire des décisions de poursuite d'activité en mode dégradé au service de l'accompagnement des parcours et vigilants aux conditions de travail des salariés. Souligner enfin le Conseil d'administration qui, dans ce contexte, a fait confiance à l'équipe IRTS et rendu possible une reconnaissance de l'engagement au travers de la prise en compte d'une indemnité compensatrice des personnes en chômage obligé et de reconnaissances salariales.



Photo avant la COVID 19



En cette année 2020 l'IRTS s'en sort bien :

- Sur le plan financier les projections préoccupantes du début de l'été au regard de l'activité perdue n'ont pas eu lieu sous l'effet de 3 leviers : Le maintien de la subvention de notre financeur principal (le Conseil Régional), le rattrapage partiel de l'activité de formation continue perdue au printemps et la mise en œuvre de nouveaux dispositifs en année pleine (Visites à Domicile, DEAES 100 % distanciel). L'équilibre financier a subi des impacts nouveaux en termes de charges et de produits : le surcoût des certifications, l'arrêt de la transversalité, le matériel COVID s'équilibrent avec les économies réalisées par ailleurs. L'atterrissage financier est donc satisfaisant puisqu'équilibré.

- Sur le plan andragogique* le choix du numérique validé il y a 5 ans et le modus operandi choisi a permis, même si nous n'étions pas préparés à cette situation, de maintenir de manière instantanée les dispositifs de formation initiale (apports de contenus, accompagnement personnalisé, prêt de ressources documentaires), l'interface de l'IRTS avec nos partenaires et les stages grâce aux grandes compétences informatiques et numé-

riques des équipes IRTS et aux remarquables capacités d'adaptation de chacun.

- Sur le plan de la dynamique institutionnelle de nombreuses initiatives ont vu le jour : nous avons adapté de façon agile le système de contraintes avec un travail à distance privilégié mais des retours en présentiel quand ils s'avéraient nécessaires, l'adoption de Teams avec une formation à l'utilisation la plus opérationnelle possible, une communication de la Direction Générale fréquente afin de garder un lien fort sur l'évolution du quotidien, les orientations, projets. Le nombre de salariés a cru sous l'effet essentiellement du marché des Visites à Domicile marché confié par le Conseil Départemental du Nord.

Année d'intense adaptation à la situation mais aussi à la nouvelle feuille de route du Conseil Régional avec les agréments dont l'impact non négligeable se déclinera dans les années futures. 2020 c'est le déploiement du transfert de compétences rendant l'IRTS certificateur de la quasi-totalité de ses épreuves de diplômes, la réforme de la formation professionnelle et l'immense travail réalisé pour être labellisé mais aussi toutes les autres

dimensions de cette réforme (Certifications RSCH, modularisation ...). La création de pôles est une illustration de nos adaptations successives (pôle ADN, pôle DES). Une transformation de notre visibilité nous faisant passer de portes ouvertes et salons de l'étudiant aux webinaires particulièrement nombreux et attractifs.

Si l'année 2020 est marquée par la poursuite de notre activité formation initiale, la rétractation de notre activité de formation continue classique est observable et impactante. La compensation, à moyen terme, est un report de ces commandes en 2021 et à court terme un développement de notre activité appels d'offres déployés en 2020.

Le développement quantitatif et qualitatif de notre activité appel d'offres représente un facteur de sécurité pour l'avenir. Face au développement de ce mode marché nous avons, en continuant à répondre aux appels d'offres habituels de notre secteur, renforcé notre veille et répondu à des appels d'offres d'envergure et nationaux. Le partenariat territorial (avec le CRFPE) ou national (Consortiums IRTS) nous a semblé être le meilleur moyen de proposer des offres qualitatives. L'organisation en consortiums, gage de notre

* Andragogie : science de l'enseignement aux adultes



Photo avant la COVID 19

force dans l'avenir va nous permettre de mutualiser moyens, expertise et couverture nationale.

Les pôles recherche et international ont montré une belle tonicité sur des réponses à des appels d'offres dans le même temps que des événements prévus devaient être reportés (Mobilité Erasmus, échanges transnationaux). Pour autant 2020 est une bonne année de perspectives de recherche, de conventions, de partenariats internationaux. Pour renforcer ces échanges et en lien avec la réforme des diplômes de grade Licence nous avons construit un module de formation à la langue Anglaise (21 heures) directement centré sur le social et les situations de travail social. Gageons qu'au-delà des obligations de sensibilisation aux langues ce module renforcera notre volonté de promouvoir les échanges dans le cadre du nouvel agrément Erasmus obtenu (2021-2027).

En conclusion je souhaite mettre un focus sur deux sujets :

- Le déploiement d'OASIS sur les sites Métropole Lilloise et Côte d'Opale rend possible l'accompagnement à la préparation et à la formation de personnes en situation de handicap. Dans le droit fil des valeurs prônées par l'IRTS, des nombreux investissements d'accessibilité réalisés depuis plusieurs années l'IRTS est un

partenaire précieux de l'OETH dans le déploiement de ces beaux projets en direction de publics vulnérables.

- Le choix de constituer deux consortiums n'est pas affaire d'opportunité. Depuis longtemps déjà l'IRTS déploie une culture du partenariat. Cette stratégie de consortium sert un déploiement, une couverture nationale par la mutualisation de moyens et d'expertises. Si la taille critique de l'IRTS est suffisante pour répondre aux appels d'offres territoriaux il n'en est pas de même sur des appels d'offres nationaux. Le premier consortium est constitué de 4 IRTS (Normandie, La Réunion, Paris Parmentier et Hauts de France) et répond à la formation DEAES 100 % distanciel. Le deuxième consortium composé de l'IRTS Nouvelle Aquitaine, l'ARIFTS Pays de Loire, l'IRTS La Réunion, l'IESTS de Nice et l'IRTS Hauts-de-France) a comme ambition la mutualisation de nos compétences et l'ingénierie de construction de plusieurs formations certifiantes. Je crois en l'effectivité de ces partenariats.

Cette terrible année 2020 a montré la force de notre Institut, sa réactivité, son adaptabilité. Il valide le choix de la qualité, de l'adaptation constante de notre action et doit nous rendre confiants dans un avenir pourtant bien incertain. ■

Souvenons-nous de



Madame Amina PERROT,
Responsable
de la formation CAFERUIS
Site Métropole lilloise



Monsieur Julien DEBOUVER,
Cadre pédagogique
Site Artois

**qui nous ont quittés en
2020.**

RESSOURCES HUMAINES

Directrice des Ressources Humaines
Cécile HUART

RÉPARTITION DES PERSONNELS PERMANENTS en équivalent temps plein

par sexe

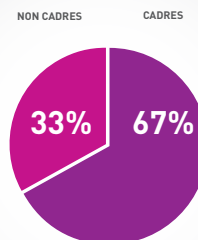


soit **77%**
de l'effectif

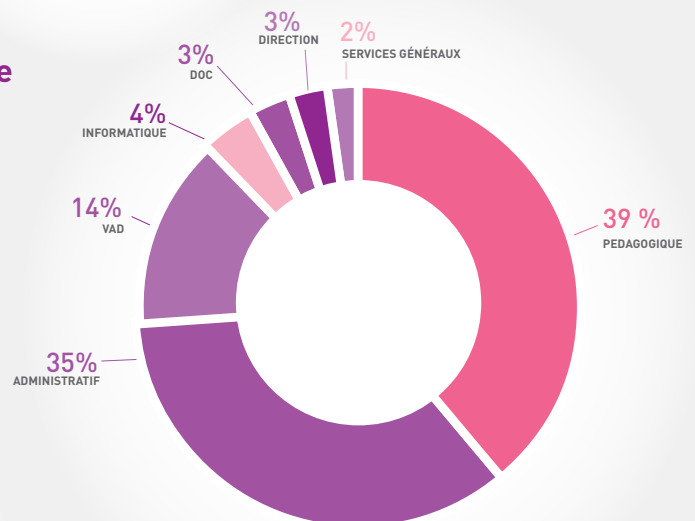


soit **23%**
de l'effectif

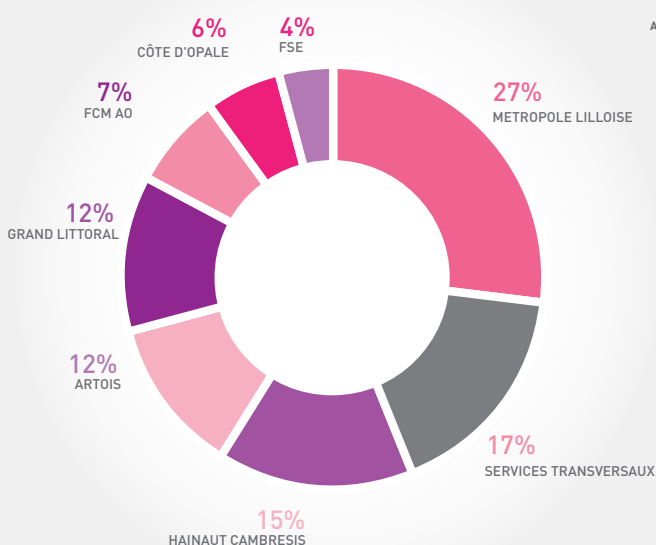
par statut



par catégorie



par site



**Des compétences
et qualifications
au service
des apprenants**

plus de 50 %
de l'ensemble du
personnel
&

plus de 80 % des
cadres et responsables
pédagogiques

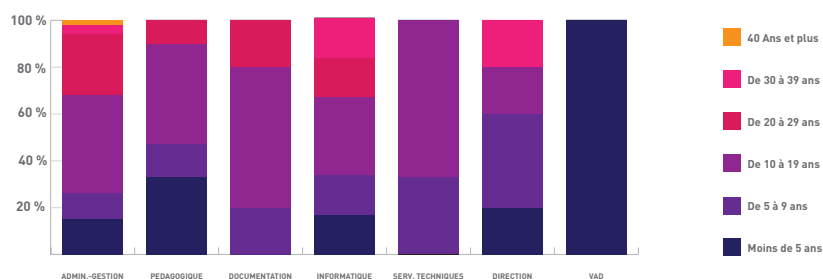
sont titulaires d'un diplôme de
Niveau 6 ou 7

PYRAMIDE DES AGES DES PERSONNELS PERMANENTS

au 31 décembre 2020

Nombre	♀								23 ans	♂								Nombre	
	8	7	6	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	6	7	8		
1								1											0
2								2		1									1
1								1		1									1
1								1											0
0																			0
3								3		1									1
2								2		1									1
1								1											0
2								2											0
0																			0
2								2		2									2
2								2											0
5								5		1									1
2								2											0
7								7		1									1
6								6		1									1
1								1											0
4								4		3									3
5								5		1									1
4								4											0
8								8		1									1
6								6											0
8								8		4									4
2								2		1									1
5								5		3									3
2								2		1									1
3								3		3									3
4								4											0
4								4		1									1
2								2		3									3
3								3											0
6								6		4									4
8								8		1									1
5								5											0
2								2		2									2
2								2		1									1
4								4											1
4								4		2									2
1								1		1									1
1								1											0
0								0											0
0								0											0
1								1											0
132 [76%]									173									41 [24%]	

ANCIENNETÉ À L'IRTS PAR MÉTIER



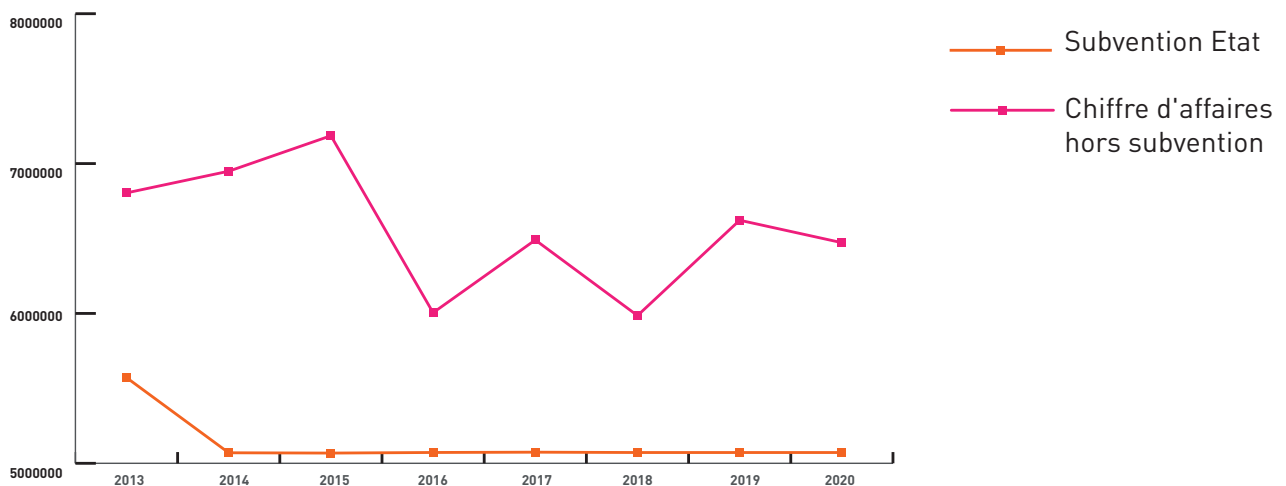
DONNÉES FINANCIÈRES

Responsable Administrative et Financière
Laëtitia PETITIMBERT

L'exercice 2020 a été caractérisé par les faits suivants :

- La Première application du règlement ANC n°2018-06 du 5 décembre 2018 publié le 30/12/2018 « relatif aux comptes annuels des personnes morales de droit privé à but non lucratif » avec notamment la création des nouveaux postes dans le bilan et le compte de résultat pour les comptes de l'exercice de première application.
- La Création d'un secteur distinct d'activité soumis aux impôts commerciaux à compter du 1er janvier 2020.
- La Transmission universelle du patrimoine de SASU Challenges et fusion-absorption de l'association Challenges.

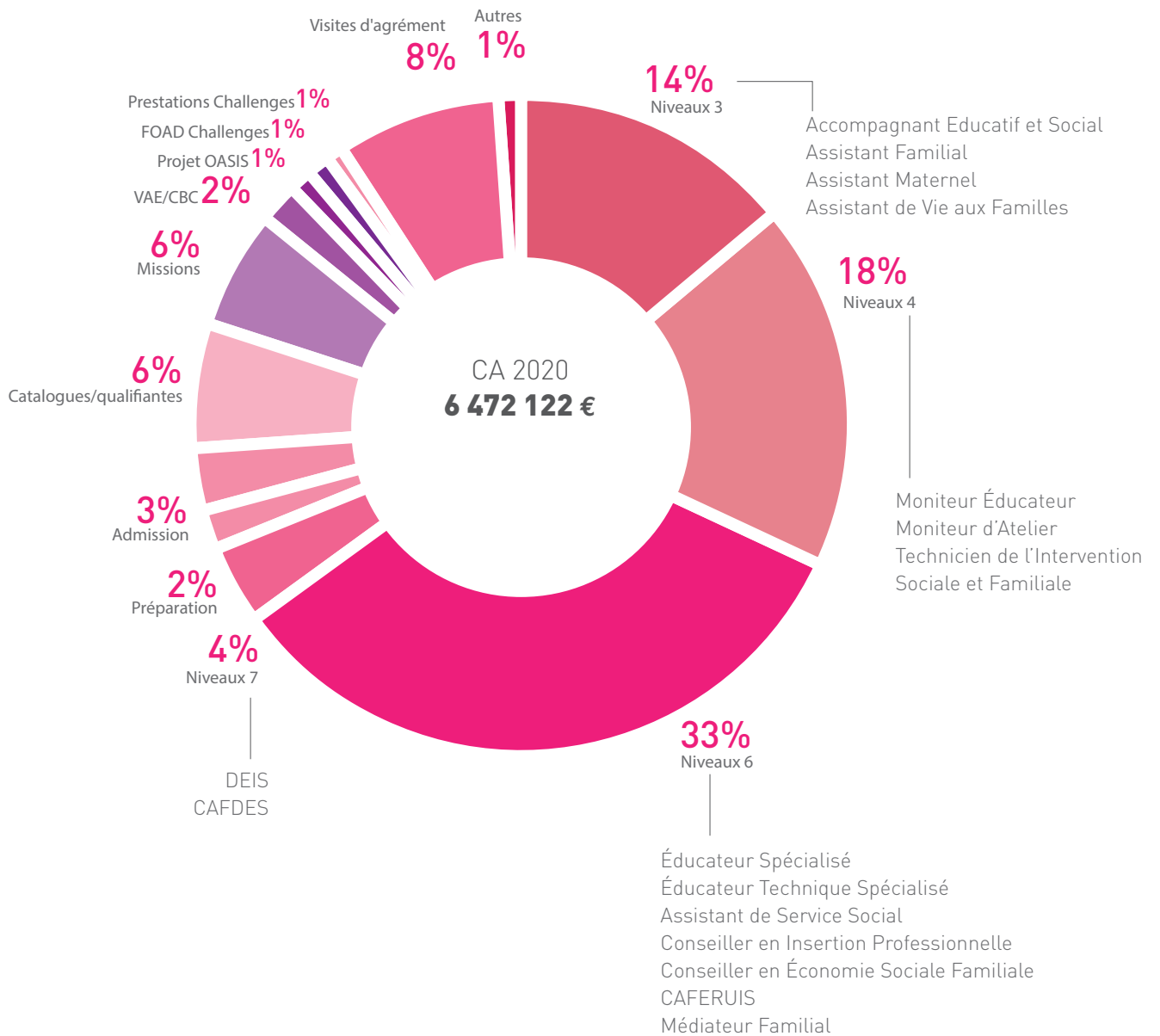
ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES ET DE LA SUBVENTION DEPUIS 2013



Assemblée Générale 2020 (exercice 2019)



RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR ACTIVITÉ



INNOVATION & DÉVELOPPEMENT

DIRECTION DES ÉTUDES

Yann REGARD, Directeur des Etudes

L'année d'étude 2020 a inévitablement été marquée par la crise sanitaire en lien avec la COVID-19. Malgré tout l'attractivité de nos formations reste toujours très satisfaisante. Celle-ci est notamment remarquable lors de nos différentes manifestations portes ouvertes en webinar. La qualité des formations de l'IRTS et leurs adéquations avec les réalités des terrains professionnels restent également notre priorité.

Formations continuées durant la crise sanitaire

Dans le contexte de la COVID-19, l'ensemble des formations de l'IRTS a été continué. Les parcours de formation théoriques ont été compensés à distance dans leur intégralité. Semaine par semaine, la chronologie des cours et/ou des thématiques initialement prévue a été conservée et les émargements même distanciels ont été tenus. Ceci via des questionnaires thématiques et/ou des travaux à produire.

Deux formats d'enseignement se sont juxtaposés de façon inédite, l'asynchrone et le synchrone. La modulothèque transversale composée de 60 modules synchrones a permis aux

étudiants de consulter des contenus de formation, chacun à son rythme. En complément la visioformation synchrone réalisée principalement via Microsoft Teams, a permis le maintien de la plupart des face-à-face théoriques programmés. Si ce format a permis de continuer les parcours de formation, il a également entraîné certaines limites tant du côté des étudiants que des intervenants. L'attention, la concentration et la participation sont effectivement plus difficiles en distanciel qu'en présentiel. Suivre ou assurer une journée de formation à distance, cela ne s'improvise pas, cela s'apprend. Ceci d'ailleurs pour tous les acteurs concernés. L'IRTS HDF a défendu le principe de visioformation en le distinguant de la visioconférence ou encore de la classe virtuelle. Cela implique entre autre de scénariser un temps de visioformation et de donner des consignes d'attention aux étudiants.

Les équipes pédagogiques ont déployé une grande énergie afin de garder le contact avec les étudiants et conserver autant que faire se peut la motivation nécessaire à un parcours de formation.



Admission Parcoursup

Les épreuves d'admission ont également été impactées. La majorité des épreuves écrites d'admissibilité a été remplacée par l'étude des dossiers des candidats. Concernant les épreuves orales d'admission, certaines ont été remplacées par l'étude de dossier et d'autres ont été maintenues au format distanciel à l'instar des formations synchrones. La suppression de l'épreuve orale liée à Parcoursup lors de la première vague de confinement n'a pas été sans conséquence. Une preuve supplémentaire s'il en est besoin de confirmer que la complémentarité des épreuves écrites et orales est nécessaire pour évaluer l'aptitude à entrer en formation.

Stages

La réalité des terrains professionnels a inévitablement été contrainte par la crise sanitaire ce qui n'a pas été sans effet sur les formations pratiques (=stages). Un arrêté du 04 novembre 2020 a cependant réduit le volume minimum d'heures pour les étudiants en formation en 2020/2021. Malgré ce cadre, plusieurs étudiants ont rencontré d'importantes difficultés à réaliser leurs heures de formations pratiques, qui plus est dans le champ ou le secteur initialement souhaité.

En parallèle les étudiants de l'IRTS se sont mobilisés dans la réserve sociale afin de soutenir les établissements et services sociaux et médico-sociaux. Leurs engagements et implications ont été remarquables et sont à souligner. De la même manière la mobilisation des apprentis a été sans précédent.

Diplomation

La diplomation 2020 s'est déroulée différemment du fait de la crise sanitaire. La DGCS a annulé les épreuves finales qui devaient être organisées par les certificateurs. Celles-ci ont été remplacées par la constitution de faisceaux d'indices alimentés par l'ensemble des notes et évaluations réalisées en cours de formation avant mars 2020. Ici encore, les équipes ont activement œuvré pour permettre la diplomation de chaque étudiant au regard de son parcours individuel de formation.

Pôle Certification

Les épreuves de certification prévues par les textes réglementaires des formations en travail social sont de plus en plus nombreuses et leur organisation est majoritairement placée sous la responsabilité de l'organisme de formation. En parallèle de nos certificats et diplômes inscrits au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) le paysage de la formation professionnelle se transforme avec l'arrivée des certifications enregistrées au RSCH (Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitations). De ce fait l'IRTS prépare la création d'un pôle dédié à l'organisation de ces épreuves depuis l'harmonisation du calendrier général en passant par la préparation des épreuves, sujets et jurys jusqu'aux commissions finales de certification pour valider les résultats des candidats. ■





QUALITÉ

Emilie TRIBULLOY, Référente Qualité

L'année 2020 devait être celle de la démarche de certification QUALIOPi en application de la loi du 05 septembre 2018 relative à la réforme de la formation professionnelle. QUALIOPi s'adresse à tous les prestataires qui concourent au développement des compétences tels que les Organismes de formation (OF), les Centres de formation par apprentissage (CFA), les Prestataires de bilan de compétences (BC) et les Prestataires d'actions permettant de valider les acquis de l'expérience (VAE). Le contexte sanitaire a permis de décaler l'échéance d'obtention de cette certification, initialement prévue au 1er janvier 2021.

QUALIOPi a pour objectif d'attester la qualité du processus mis en œuvre par l'ensemble des prestataires et permettre une plus grande lisibilité de l'offre de formation auprès des entreprises et des usagers. L'étudiant (le bénéficiaire) est au cœur du dispositif. QUALIOPi instaure une véritable culture de la preuve : en amont de la formation, le futur stagiaire doit avoir accès à l'ensemble des informations nécessaires (tarif, méthodes pédagogiques, pré-réquis, objectifs...) et avoir une visibilité sur les indicateurs de performance et de résultats : taux de satisfaction, taux d'insertion, taux de réussite aux examens pour les formations certifiantes...

Pour cela, QUALIOPi s'appuie sur un référentiel national qualité qui est organisé autour de 7 critères reliés à 32 indicateurs.

Le travail engagé par l'IRTS pour se préparer à cette certification se déroule en trois phases :

- 1ère phase : un état des lieux précis de nos pratiques début 2020 avec le bilan de l'audit inopiné par OPCO Santé, un audit interne et des rendez-vous avec les personnes ressources concernées afin d'effectuer une lecture précise par indicateur. Travail en interne sur les recommandations de l'audit OPCO Santé et levée des non conformités relevées (qui auraient été aussi soulignées lors de l'audit QUALIOPi).

- 2ème phase : courant 2020, information et communication à l'ensemble des sites (en visioconférence) afin de sensibiliser à cette certification et plus largement à la démarche qualité institutionnelle.

Fin 2020, contractualisation avec le certificateur pour l'audit et définition des sites audités : Artois et Métropole lilloise sur 2,5 jours (26, 27 et 28 avril 2021) avec audit d'une formation diplômante/certifiante et d'un parcours VAE.

- 3ème phase : temps de travail avec chacun des responsables de dispositifs susceptibles d'être audités ou autre(s) personne(s) ressource(s) sur la

base de l'état des lieux. Association des assistant-e-s de formation à la démarche pour réflexion et mise en œuvre des nouveaux processus.

Fin 2020, plan de mise en conformité pour le service FC/VAE : changement des modalités de l'enquête de satisfaction pour augmenter le taux de retours (via un QR Code plus accessible), numérisation du recueil des stagiaires en amont de la formation...

L'ensemble des acteurs de la formation est mobilisé dans la démarche qualité de demain : stagiaire, organisme de formation et équipes pédagogiques, sites qualifiants, employeurs, financeurs. L'IRTS inscrit la démarche qualité depuis 2017 dans ses pratiques et l'année 2021, avec la certification QUALIOPi, viendra assurer l'harmonisation et l'évolution de nos processus. ■

PROSPECTION ET PROMOTION DE L'OFFRE DE FORMATION

Marie SODKIEWICZ, Responsable prospection et promotion de l'offre de formation

Dans un contexte de crise sanitaire, le service « prospection et promotion de l'offre de formation » a poursuivi ses missions d'accompagnement auprès des employeurs sur les projets de parcours de qualification et/ou de développement de compétences des salariés, dans des logiques individuelles et / ou collectives.

En lien avec les politiques inclusives et l'évolution des offres vers le secteur du domicile, l'IRTS HDF a su se positionner sur ce secteur en répondant aux besoins de recrutement, de qualification et d'accompagnement.

Ainsi, plusieurs projets ont pu être développés avec le secteur du domicile.

En lien avec le service des formations continues et VAE :

- la mise en place d'actions de VAE collective pour DE AES pour plusieurs associations du département du Nord
- des accompagnements à la transformation organisationnelle et managériale ont été initiés, sous l'impulsion du Département du Nord et de la CNSA
- le développement de nouveaux produits de formation répondant notamment aux enjeux de transformation (ex : la mise en place d'équipes autonomes, la sectorisation...) ou la spécificité des métiers.

Avec le CFA ADAMSS et les directions de site de l'IRTS :

- la mise en place d'action de formation par la voie de l'apprentissage pour les intervenants à domicile

Par ailleurs, de manière générale, la collaboration étroite avec les dirigeants du secteur social et médi-

co-social offre à l'IRTS HDF la possibilité d'être constamment en lien avec les besoins des employeurs/salariés, ce qui permet de proposer des dispositifs adaptés voire même co-construits avec les ESMS.

Cette relation de proximité permet d'enrichir l'offre de l'IRTS de développer de nouveaux partenariats et de recruter de nouveaux intervenants occasionnels à la pointe sur les enjeux du secteur ou dotés de compétences spécifiques pour accompagner les travailleurs sociaux à faire face aux évolutions de leur métier. Pour les employeurs, cette relation de proximité constitue une «porte d'entrée» vers l'IRTS et facilite le développement de projets «sur mesure» en relation avec l'ensemble de nos services.

Pour 2021, face aux enjeux de l'inclusion, l'IRTS HDF s'engage auprès de l'OETH à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur. Ainsi, un développeur va rejoindre le service pour participer au développement et à la promotion des dispositifs IRTS et OETH sur l'ensemble de la région Hauts-de-France.

En relation avec la direction générale, le service participera à la réflexion et à l'élaboration de nouvelles activités

dans une volonté de toujours proposer une offre innovante et en cohérence avec les politiques publiques du secteur et besoins des professionnels. ■

SERVICE COMMUNICATION

Angélique ZÉRIRI, Responsable communication

Cette année particulière frappée par la crise pandémique a modifié considérablement nos modes de communication, d'une part entre professionnels de l'institut et apprenants, d'autre part avec le public en recherche d'orientation, de formation et d'information, enfin avec les structures de notre secteur touchées au sein de leurs équipes.

Fort d'une expérience dans l'utilisation des outils numériques et d'un équipement généralisé aux salariés et aux apprenants, l'IRTS a pu maintenir globalement sa mission de formation, d'information et de mise en relation par la voie numérique.

Le service communication mis en télétravail dès mars a développé des stratégies de communication pour maintenir un lien indispensable auprès des étudiants et candidats à l'entrée en formation eux-mêmes confrontés à la fermeture des locaux de l'IRTS et à l'annulation des temps forts pour se renseigner ou rencontrer les équipes : salons, portes ouvertes, réunions d'information...

En avril 2020, en lien avec les services de l'Etat, l'IRTS a mené auprès des étudiants une campagne de sensibilisation à la « Réserve Sociale ». Nombre d'étudiants ont répondu présent à notre sollicitation et ont rejoint les structures en difficulté. Dès mai 2020, beaucoup de manifestations contribuant à la connaissance des métiers du social ont été organisées sous la forme de webinaires. 33 dates de webinaires ont été proposées au cours de l'année. Un nombre important de lycéens, d'étudiants ou de professionnels s'est connecté via l'outil Teams

pour recueillir des informations et confirmer leur choix d'orientation.

Le site internet de l'IRTS administré par le service communication demeure la première source de consultation des publics. Il est quotidiennement actualisé sur l'accès à la formation, l'accompagnement des parcours, les offres d'emploi ou les conditions d'accueil du public de l'institut. Le taux d'audience en 2020 représente 237 879 utilisateurs contre 187 481 pour 2019.

Les réseaux sociaux sont un relai d'information d'importance auprès de nos publics divers et variés. L'IRTS a développé une page Facebook par site de formation, une spécialement dédiée au centre de ressources documentaires et une à l'activité internationale. Nos pages Facebook enregistrent 8656 abonnés contre 6392 en 2019. LinkedIn investi en 2019 compte 1702 abonnés à ce jour.

Comme chaque année, le service s'est investi en 2020 dans la mise en place de plans de communication sur les projets et nouveautés à l'IRTS, la création de supports de communication (site web, réseaux sociaux, supports graphiques) auprès des cinq sites de l'IRTS.

Le projet de création d'une communauté des anciens de l'IRTS Hauts-de-France amorcé en 2020 est en phase de développement. Un sondage effectué auprès d'un échantillon d'anciens et de futurs diplômés de l'IRTS a confirmé l'intérêt de créer cette communauté en réseau. Le projet devrait se concrétiser en 2021. ■



PÔLE INTERNATIONAL

Ana MELO , Coordinatrice de projets Internationaux

L'année 2020 a été marquée par la pandémie de la Covid-19 et les actions du Pôle International (PI) ont été très impactées par les restrictions sanitaires, avec notamment l'annulation des mobilités internationales et le désistement de certains financements.

Néanmoins nous avons profité de cette période pour mieux définir et mettre en œuvre la stratégie d'internationalisation de l'IRTS : en développant des partenariats, en contribuant à la programmation de contenus internationaux dans des modules de formation, en adaptant et en planifiant les mobilités internationales en format « hybride » (réalisées partiellement en format virtuel), en montant des projets internationaux (de mobilité et stratégiques) et en repensant la stratégie de communication auprès des différents acteurs (à l'interne, en lien avec les étudiants et les cadres pédagogiques et les différents services ; et à l'extérieur, auprès de partenaires et réseaux régionaux et internationaux).

Des réussites importantes sont à souligner : l'évaluation positive à notre candidature à la Charte Erasmus + pour l'enseignement supérieur, l'ECHE 2021-2027. Nous pouvons ainsi poursuivre nos projets stratégiques et de mobilité internationale dans le cadre de ce Programme pour les 7 prochaines années ! Le renouvellement et le renforcement de l'équipe du PI sont à noter : la nomination de nouveaux correspondants internationaux dans les sites Artois et Hainaut Cambrésis et l'accueil d'une chercheuse venue travailler dans le cadre des projets internationaux. Une

nouvelle dynamique a été impulsée : la réalisation de « réunions des correspondants internationaux » – des rencontres bimensuelles regroupant l'ensemble de l'équipe pour construire et mettre en œuvre collectivement la stratégie de développement international et pour établir un agenda d'actions et d'événements internationaux au sein de notre institution.

Parmi ces événements, notre Erasmus days : un webinar à destination de nos étudiants autour du thème « Le Travail Social hors des frontières : l'intérêt des mobilités internationales dans un parcours de formation ». Pour discuter de ce thème et présenter les offres et modalités de mobilité internationale de leurs institutions, des partenaires de quatre pays ont été invités : Hephata Diakonie (Allemagne), ISSSP (Portugal), ESAS/Helmo (Belgique), Cégep Sainte-Foy (Canada). La journée a compté également avec des témoignages d'étudiants de l'IRTS qui

sont déjà partis en stage à l'étranger.



Malgré le contexte sanitaire, le Pôle International n'est pas resté inactif dans le domaine des mobilités internationales : quelques mobilités physiques ont pu être réalisées (les mobilités collectives des étudiants DEIS du Site ML à Porto, au Portugal, et des étudiants ES du Site GL à Oslo, en Norvège) ; des « mobilités virtuelles » ont été organisées (les interventions de Bob Cecil de la Canterbury Christ Church University, Angleterre, et de Pascal Kaboré du Ministère des Affaires sociales, Burkina Faso, dans le cadre du Séminaire virtuel inter-sites sur la Protection de l'enfance ; la mobilité collective virtuelle des formations CAFDES et DEIS du Site ML en Belgique et au Luxembourg). En parallèle, des actions de communication auprès des étudiants autour de la mobilité se sont poursuivies. Comme résultat une vingtaine d'apprenants ont déposé des dossiers de mobilités de stage à l'étranger pour l'année 2021 et le partenariat avec la Mairie de Lille pour les mobilités collectives s'est renforcé – le soutien financier aux mobilités de nos étudiants vers les villes du réseau de coopération internationale de cette municipalité est confirmé.

English & Social Work



Migrants for Migrants

Notre implication dans des projets stratégiques européens cofinancés par le programme Erasmus + a continué : ainsi le Projet Stratégique Migrants for Migrants (M4M) avec des partenaires européens issus de 6 pays (Autriche, France, Grèce, Italie, Portugal, Roumanie). Initié en 2019, ce projet vise la promotion de l'inclusion des migrants dans leur communauté d'accueil en facilitant leur autonomisation et en créant des liens et des contacts durables entre services sociaux, associations, administrations locales, professionnels et bénévoles. Plusieurs actions ont eu lieu en 2020 : l'état des lieux a été réalisé et est disponible en anglais et en libre accès sur le site

internet du projet ; le manuel est en cours de finalisation.

Notre contribution à la réalisation du module de formation anglais est à mettre en lumière : élaboré par le GRAP/FOAD, avec la contribution de plusieurs services de l'IRTS, cet outil pédagogique profitera aux étudiants-désireux de partir à l'étranger !

Enfin, notre politique de développement des partenariats internationaux s'est poursuivie : en reprenant contact avec nos partenaires pour réactualiser nos accords de coopération interinstitutionnels déjà signés et en nous impliquant dans des manifestations et réseaux à vocation internationale – notre participation à des réseaux d'écoles et d'universités en travail social comme les ateliers internationaux UNAFORIS et la Plateforme Ready to Move qui réunit au niveau de la région Hauts-de-France les acteurs experts autour de la mobilité internationale

des jeunes, en lien avec le réseau Lianes coopération.■

PÔLE RECHERCHE

Pascaline DELHAYE, Responsable du Pôle Recherche

Cette année, l'activité recherche s'est déployée notamment autour de réponses à appel à projet, afin de garantir une activité financée et recon nue.

Ainsi, l'équipe du pôle recherche a répondu à l'appel à projet ouvert de l'Observatoire National de la Protection de l'Enfance, en partenariat avec ASKORIA : « Prendre en compte et activer le soutien social pour les jeunes en protection de l'enfance une pratique professionnelle à étayer par une pratique innovante, le Sociographe ». Nous avons aussi répondu à l'appel à projet CNSA « Tirer les enseignements de la crise du Covid-19 » pour améliorer l'accompagnement des personnes âgées ou en situation de handicap. Les réponses ont malheureusement été négatives sur ces deux projets. Mais, en retour de notre proposition à l'appel à projet de la CAR-SAT Hauts-de-France : « Prévenir et repérer la fragilité chez les personnes retraitées », la CARSAT nous a confiés un nouveau projet ayant pour objectif d'accompagner les projets retenus et de travailler l'acceptabilité des actions mises en œuvre (jusqu'en décembre 2023). Enfin, notre réponse à l'appel à projet émanant du Département du Nord, dans le cadre du programme Empowercare du programme Interreg les deux Mers, et portant sur les conférences familiales adaptées aux personnes âgées, a été retenue. Ce programme financé sur deux ans nous donnera l'occasion de déployer une recherche-action alliant professionnels et aidants, soutenue par une équipe scientifique rassemblant l'IRTS et l'Université de Lille.

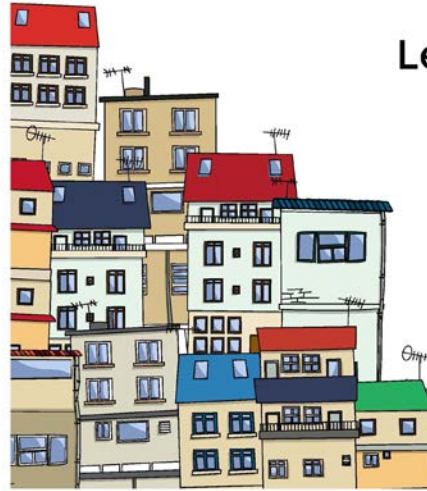
D'autres actions de recherche sont en cours de traitement, notamment une recherche sollicitée par le dispositif PAIRS nous alliant avec le CIRAP de l'ENAP, portant sur la prise en charge des personnes radicalisées ou en voie de radicalisation.

Dans un autre cadre, l'étude commandée par la DGCS portant sur les séjours longs en C.H.R.S. a été finalisée par un rapport écrit et restitué lors des journées PREFAS en décembre 2020. La recherche-action Sociographe, support d'entretien portant sur les liens sociaux, a donné lieu à la rédaction d'un article soumis à la revue éponyme. Une formation inscrite au catalogue est proposée aux professionnels. Une capsule de communication est en cours d'élaboration.

Le Pôle Recherche s'investit toujours dans des instances de recherche que sont le conseil scientifique de l'ALEF-PA et le réseau HYBRIDA-IS. Il anime également le Comité scientifique de l'IRTS Hauts-de-France qui rassemble plusieurs fois par an des scientifiques autour de l'activité scientifique du Pôle et de ses recherches. Il participe également au comité de rédaction de la revue Sociographe. Dans ce cadre, l'IRTS Hauts-de-France a coordonné le numéro 68 portant sur la participation. Un événement, le 14 février 2020, a permis de présenter, lors de la journée Sites qualifiants du site Métropole lilloise, ce numéro et les auteurs des articles.

Le Pôle Recherche collabore aux actions andragogiques, telle que l'animation d'intervention sur « les enjeux de la recherche en travail social » auprès des CAFDES, DEIS, CAFERUIS et médiateurs familiaux. Une capsule FOAD est en cours d'élaboration. Par ailleurs, un séminaire, en collaboration avec les formations supérieures,

Journée PREFAS « Le logement d'abord »



Le Logement d'abord vu par tous ses acteurs

Croisement de regards,
d'expériences et
de pratiques

10-11 déc. 2020
en distanciel

PREFAS CMAO

se réalise sur la thématique « Inédit : Analyse de la crise sanitaire et gestion des ESMS » ; il aboutira à des interviews filmées qui seront support d'une capsule de formation. Le Pôle Recherche anime par ailleurs un GAP auprès des professionnels de l'EPDSAE, suite à une précédente recherche-action.

Enfin, le Pôle Recherche est en charge du copilotage du PREFAS Hauts-de-France, avec l'APRADIS. Dans ce cadre, une étude portant sur « l'accompagnement dans l'accès et le maintien dans le logement : des politiques aux pratiques professionnelles » a été réalisée et a donné lieu à un rapport écrit. Deux journées ont été organisées en décembre 2020, en distanciel. Ce projet a permis un travail inter-école, associant également la CMAO. Il sera poursuivi par un projet concernant la formation des travailleurs sociaux en 2021. La lettre trimestrielle Doc'Prefas rassemble de plus en plus d'abonnés. Les projets PREFAS se poursuivent : valorisation des travaux des étudiants, étude sur l'insertion professionnelle, séminaire sur le pouvoir d'agir dans la formation des travailleurs sociaux, projets qui seront réalisés en 2021. ■

SERVICE INFORMATIQUE

Samuel MONSTERLEET, Responsable du service

Nombreuses furent les sollicitations à destination du service informatique lors de cette année si particulière. L'arrivée de cette pandémie ayant poussé l'ensemble de nos salariés en télétravail, le service informatique a mis des moyens en place pour leur permettre de continuer à travailler depuis leur domicile dans les meilleures conditions techniques possibles : mise en place de postes complémentaires, d'un VPN (Réseau privé virtuel) permettant l'accès aux ressources de l'IRTS (serveurs, bases de données, photocopieurs, ...) et d'un logiciel de téléphonie embarqué sur les postes de travail (soft phone).

Les salariés ont dû être accompagnés dans la démarche et l'assistance a été importante (principalement lors du premier confinement). Elle s'est effectuée généralement par la prise en main à distance de leur poste informatique pour finaliser le paramétrage et expliquer le mode opératoire aux salariés.

En parallèle, la subvention d'équipement 2020 de la Région reconduite cette année a permis de réaliser plusieurs investissements :

- Achat de 5 postes performants pour le GRAP FOAD,
- Acquisition de nouveaux vidéoprojecteurs mobiles pour l'ensemble des sites,
- Renouvellement de 8 photocopieurs,
- Achat d'un nouveau serveur Hyper-V,
- Installation d'un vidéoprojecteur à demeure au niveau du site Métropole lilloise : dans le centre de ressources et dans deux salles de cours,
- Achat de matériel complémentaire pour le grand amphitheâtre Fontan (SML) et pour le studio d'enregistrement,

- Acquisition de boîtiers Fortinet pour tous les sites en prévision du renouvellement de l'infrastructure fibre existante,
- Équipement d'un vidéoprojecteur fixe dans la grande salle (amphi modulaire) sur le site Grand Littoral,
- Remplacement de 40 postes informatiques à destination des salles d'accès libre/formation informatiques.

La salle de formation informatique du site Métropole Lilloise a profité de cette subvention en s'équipant de nouveau mobilier permettant une utilisation mixte : tantôt salle de cours, tantôt salle de formation aux nouvelles technologies. L'ordinateur peut « disparaître » dans la table en configuration cours « classique » (cf photo). Sa capacité d'accueil a par la même occasion été augmentée, elle peut maintenant accueillir 15 étudiants.

En plus de ses missions habituelles : l'assistance aux utilisateurs (salariés et étudiants), la maintenance des différents matériels présents sur les 5 sites (postes informatiques, serveurs, téléphonie, copieurs, ...), l'achat du matériel, la surveillance du réseau, la fonction de veille technologique, la création de nombreux supports de communications, l'événementiel, la formation des étudiants aux outils Office et à l'utilisation de la plateforme ENFIS, la formation des salariés à l'utilisation des outils mis à disposition, la base 4D, ... 2020 a été marquée par les éléments suivants :

- La mise en route d'une table tactile sur le site ML. Elle permet d'y faire apparaître de façon dynamique des informations à destination des étudiants concernant nos sites qualifiants, l'actualisation se faisant quotidiennement,



- L'installation d'un écran servant de projection dans la salle informatique du site Grand Littoral,
- La mise en route de l'équipe VAD des sites Métropole lilloise, Artois et Grand Littoral (ordinateurs, téléphones portables, création de lignes téléphoniques, logiciel de reconnaissance vocale...),
- Le remplacement des écrans d'accueil du site Métropole lilloise,
- L'équipement à Etaples de la maison destinée à accueillir la formation « Assistant de Vie aux Familles ».

Concernant les évolutions de la base 4D, des développements complémentaires ont été réalisés : création d'interfaces entre 4D et ENFIS Learning pour récupérer l'activité numérique des étudiants, création d'outils de pilotage pour les VAD, mise en place de la transversalité dans l'outil de planning prévisionnel, développement d'une nouvelle partie VAE, création en automatique des équipes étudiants Teams, ...

Comme chaque année, le service informatique a également participé activement au niveau technique et organisationnel au bon déroulé des manifestations. Il a ainsi apporté ses compétences de captation, de sonorisation et audiovisuelle au service de l'organisation des nombreux événements qui se sont déroulés tout au long de l'année (colloque M.A.I.S, Sociographe, CA et AG de l'ARTS...). ■

SERVICE QUALITÉ, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT

Julie DELAVAQUERIE, Responsable QSE

La Direction Générale a opté pour la réalisation en externe d'une grande partie des travaux de réfection prévus. Dans le cadre de sa mission, le service a élaboré les cahiers des charges, validé les devis, suivi les travaux, ainsi que la gestion et la planification des interventions des entreprises sur les volets travaux, maintenance préventive, curative et obligations réglementaires.

SERVICES TECHNIQUES

Travaux (SML¹)

L'année 2020 est marquée par la réfection du hall Fontan. Plus de 300 m² de carrelages changés, l'ensemble des murs et plafonds est rafraîchi redonnant de la lumière à l'entrée du site.

Tous les escaliers sont désormais aux normes d'accessibilité aux personnes en situation de handicap. Des éclairages supplémentaires sont créés afin d'assurer un meilleur éclairage et une dynamique visuelle. Cette année fut par ailleurs marquée par la sollicitation accrue d'une association partenaire dédiée à la prévention spécialisée, équipe pluridisciplinaire, apportant un parfait renfort à notre équipe.

Maintenance (SML)

Gestion de fuites récurrentes : recherche de fuites et mise en œuvre des travaux de réfection nécessaires

Gestion du parc automobile

Gestion et suivi des révisions obligatoires d'un parc de 36 véhicules

Gestion de L'ADAP²

Suivi sur chaque site des Registres d'accessibilité et de l'agenda

SANTÉ ET SÉCURITÉ/ ENVIRONNEMENT

Santé et sécurité

Obtention de l'avis favorable à l'exploitation du site ML, la catégorie de l'établissement est ainsi passée de 3ième à 2nde nous autorisant ainsi à accueillir jusqu'à 1500 personnes par jour simultanément.

Elaboration, gestion et suivi du Plan de continuité d'Activités (1er et 2nd confinement).

Elaboration, gestion et suivi du Plan de Reprise d'Activités.

Gestion et suivi du document unique

Environnement

Valorisation des déchets via ELISE

Contrôles techniques (tous les sites)

Gestion et planification des interventions du contrôleur technique : plus de 30 contrôles par an répartis sur tous les sites.

GESTION DES CONTRATS

Assurances (tous les sites)

Gestion des dossiers de dégâts antérieurs et suivi des déclarations

Contrats espaces verts

Gestion et suivi des contrats avec CADIFLOR et le CAT Le Recueil

Autres contrats ml

Gestion, modification et suivi des prestations de nettoyage.

Gestion et suivi du contrat Elise sur le recyclage des déchets avec une augmentation du nombre de containers et destruction d'archives en régie.

Gestion et suivi de la prestation de gardiennage/ surveillance du site

Gestion et suivi du contrat Chauffe avec planification du chauffage des amphithéâtres, planification des réparations incluses dans le contrat et celles prévues en régie.

AUTRES ACTIVITÉS

Archivage

Gestion, suivi et modification contractuelle de l'archivage (tous sites)

Patrimoine

Gestion de dossiers sur le patrimoine de l'ARTS ■

¹ SML : site Métropole Lilloise = site physique (site ML + Siège social) comprenant l'ensemble des bâtiments et circulations extérieures du 351 rue Ambroise Paré

² ADAP : Agenda D'Accessibilité Programmé

RESSOURCES DOCUMENTAIRES

Si l'année 2019 a été marquée par l'organisation de la documentation à la suite de la fusion des fonds documentaires de la Sauvegarde et de l'ARTS cette année 2020, comme pour l'ensemble des activités de l'IRTS est marquée par la pandémie.

Un cortège de conséquences d'abord sur le mode de travail qui a dû être réinventé et pour le moins inhabituel. La contribution à la réussite d'évènements comme les Journées Sites Qualifiants ou des journées d'étude et de recherche n'a pas eu lieu compte tenu de l'annulation de ces événements.

Les activités essentielles en cette année 2020 :

- Mesures et dispositions pour assurer la continuité du service pendant la crise sanitaire

- Mise en place d'un protocole permettant d'assurer la continuité du service de prêt de façon sécurisée avec un système de réservation et de retrait de documents.
- Service d'assistance à la recherche documentaire à distance pour les apprenants et les équipes pédagogiques par messagerie électronique et en Visio.
- Identification des ressources accessibles en ligne mobilisables par les apprenants et les équipes pédagogiques.

- Enrichissement en continu du fonds documentaire (ouvrages, revues, rapports, vidéos, outils...) afin de proposer à nos publics un fonds actualisé :

- En phase avec les travaux récents dans les différents champs disciplinaires,

- A jour des dernières dispositions législatives et réglementaires liées aux politiques sociales,

- Donnant à voir des pratiques professionnelles nouvelles et innovantes,
- Au plus proche d'une activité éditoriale riche et animée
- À l'image d'un secteur en constante évolution.

- Interventions pédagogiques en présentiel ou en Visioformation pour le développement des compétences informationnelles chez les apprenants (« se former à s'informer et à informer ») :

- Présentation du service et prise en main du portail documentaire
- Connaissance des sources d'information dans le champ professionnel
- Méthodologie de la recherche documentaire
- Sensibilisation au plagiat, fiche de lecture et méthodologie de rédaction des références bibliographiques

- Valorisation du fonds et réalisation de produits documentaires en cohérence avec les contenus pédagogiques des formations-métiers et en lien avec les réponses aux appels d'offres.

- Accompagnements individuels à la recherche documentaire (accompagnement renforcé dans le cadre de l'exploration théorique pour le mémoire de pratique professionnelle).

- Veille informationnelle dans le champ de l'action sociale et médico-sociale.

- Participation aux jury de certification (DEIS) et sélection de textes pour l'examen d'entrée en formation

- Développement des partenariats : rencontre avec l'association « Signe de sens », le CNRHR La Pépinière

- Coordination du groupe Doc 'PRE-FAS Hauts-de-France (par Audrey Réant) réunissant des professionnelles de l'information et de la documentation de plusieurs EFTS de la région (APRADIS, CRFPE, EESTS, IRTS Hauts-de-France et ISL). Ce groupe réalise un produit de veille trimestriel mettant en lumière l'actualité de la recherche, intitulé « Doc 'PRE-FAS : Lettre de veille scientifique dans le champ du travail social ».

- Membres actifs de la commission producteur de l'association des documentalistes PRISME (Mohamed Louliche et Elisabeth Masquelier)

- Statistiques d'emprunts des documents physiques, de consultations des documents numériques sur Cairn et Champ Social et chiffres concernant l'enrichissement du catalogue (statistiques annuelles par Jacques Lemoine)

- Formation de l'ensemble de l'équipe des professionnels du centre de ressources aux développements de compétences informationnelles en Visioformation

- Sur le site Grand Littoral : le 23/01/2020, une lecture à voix haute par un comédien professionnel a été organisée dans le cadre d'un partenariat avec la Scène nationale « Le Bateau feu » et de l'évènement littéraire « Histoires en série » .



Espace Santé // Social

La création en 2019 de l'Espace Santé Social à l'initiative de l'ARTS et de la Sauvegarde du Nord, a pour objectif de mutualiser leurs fonds documentaires pour une offre de service sur l'ensemble des territoires régionaux, aux professionnels pour les accompagner dans l'exercice de leur métier et aux étudiants, véritable plus-value pour leur formation avec un accès à un volet « Santé » qui manquait à notre Centre de Ressources.

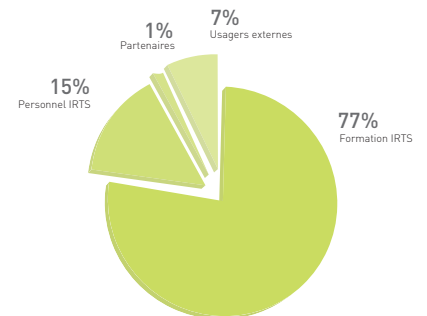
L'année 2020 n'a pas permis le déploiement et le lancement de l'Espace Santé Social, dans un contexte de confinements tels que nous les avons vécus : la fermeture des locaux, la formation à distance ont réduit considérablement les activités. En revanche la mise en œuvre de la communication a été réalisée dans la dimension de fabrication des outils et plusieurs centaines de personnes ont consulté la base documentaire attestant de l'attractivité des ressources.

La fréquentation du Centre de Ressources Documentaires est à la baisse dans les emprunts et aussi dans le nombre de fréquentations. Les longues semaines de fermeture n'ont pas été compensées par la réactivité du mode « click and collect » qui, pourtant, a recueilli l'adhésion des apprenants et qu'ils ont utilisé massivement.



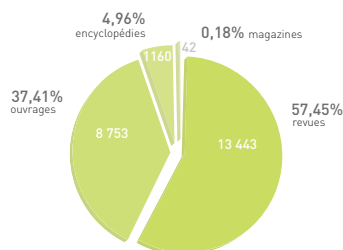
8 263 EMPRUNTS - ANNÉE 2020

◀ Ce tableau montre une moyenne d'emprunts en baisse mais pas totalement effondrée excepté en mars et avril puisque le Centre de Ressources Documentaires était fermé au public.



14 047 CONSULTATIONS CAIRN

Les consultations Cairn continuent à être majoritairement orientées revues au profit d'ouvrages (58% vs 37%) même si cette répartition fléchit par rapport à 2019 (65% vs 28 %)

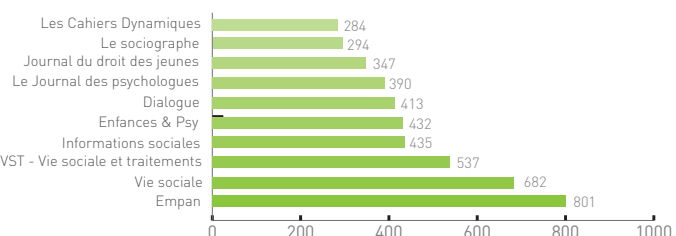


REPARTITION DES EMPRUNTS

▲ Les emprunts concernent majoritairement les personnes en formation (77 %). A noter une augmentation des emprunts par le personnel de l'IRTS et de la part des usagers externes (7% vs 4%)

TOP 10 ARTICLES CAIRN

Le Top 10 des revues consultées reste en direction de revues plutôt spécialisées que généralistes comme l'an dernier.



ANCRAGE TERRITORIAL & RÉSEAUX

SITE MÉTROPOLE LILLOISE

Anne LEVIN, Directrice de site

Cette année 2020 fut profondément impactée par les répercussions de la crise sanitaire sur nos pratiques pédagogiques et nos façons de travailler.

La soudaineté de la mise en place du premier confinement en mars 2020, a confronté l'ensemble des étudiants et salariés du site à une adaptation sur un double niveau, à la fois sur le plan individuel en termes de développement de compétences numériques et sur le plan collectif en termes d'évolution des modes d'organisation du travail et de l'enseignement.

C'est l'ensemble des salariés du Site Métropole lilloise qui a su, après la stupeur initiale et un inconfort certain, se mobiliser pour relever le défi de façon à assurer la continuité de la formation de chacun de nos étudiants et stagiaires en garantissant la qualité pédagogique qui est la nôtre traditionnellement. Ceci a été rendu possible par la qualité de l'engagement des salariés du Site Métropole lilloise que je remercie très sincèrement et par le travail de soutien extrêmement fort du GRAP et du service informatique qui ont su faire preuve de réactivité et de patience pour aider chacun et chacune à se surpasser pour atteindre l'objectif commun.

Un travail important d'accompagnement des étudiants à distance a été réalisé par chacune des équipes afin d'éviter les ruptures de parcours liées à la formation dispensée en 100% à

distance, à l'isolement, à la précarité et pour certains, à la maladie.

Concernant l'accompagnement des étudiants en stage et à la recherche de stage, l'année 2020 fut particulièrement difficile et nécessita un suivi de proximité de la part des équipes, suivi encore plus chronophage qu'habituellement.

Durant le premier confinement, des étudiants (principalement en formation AES, ME et ES) ont pu maintenir leur engagement en stage auprès des équipes et des publics en fragilité car les établissements et services poursuivaient leur activité. Pour d'autres, les stages furent suspendus par l'établissement d'accueil. Parmi ces étudiants en rupture de stage, certains se sont engagés dans la réserve sociale et ont vécu d'autres expériences auprès de publics différents.

Les stages ont repris ensuite progressivement, pour tous, avec une adaptation des pratiques mise en place par chaque site qualifiant au regard de ses spécificités. Le télétravail fut ainsi introduit également en stage pour certains de nos étudiants.

La recherche de stage fut particulièrement difficile en formation d'Assistant de Service Social car de nombreux services sociaux ont fermé leurs portes aux stagiaires. L'équipe pédagogique a dû accompagner plus de la moitié de la promotion de première année (soit environ 40 étudiants) à la

gestion du stress face à l'impossibilité de s'engager dans le versant pratique de la formation. Nous avons donc opéré un dédoublement de la promotion en fonction des étudiants en stage ou sans stage de façon à proposer à ces derniers une anticipation de la formation théorique permettant un décalage temporel de l'entrée en stage. Dans ce contexte difficile, la publication du décret relatif à la diminution des heures de stage obligatoires pour valider le parcours de formation fut accueilli par tous, étudiants et cadres pédagogiques, comme une véritable bouffée d'oxygène.

En ce qui concerne l'activité générale du Site Métropole lilloise, nous avons accueilli en cette année 2020 1205 étudiants répartis dans 9 dispositifs de formation (dispositif OASIS, classe préparatoire aux formations et métiers du social, Assistant Maternel, Assistant Familial, Accompagnant Educatif et Social, Moniteur d'Atelier, Moniteur Educateur, Educateur Spécialisé, et Assistant de Service Social). Ces étudiants ont été accueillis en formation ou accompagnés par la voie de la VAE. Le service VAE du site a connu un développement fort de l'effectif des candidats accompagnés et a obtenu d'excellents résultats aux différents diplômes d'Etat. L'accompagnement en VAE a été poursuivi toute l'année et durant les confinements successifs. Des capsules de formation à distance ont été créées par l'équipe de façon à enrichir encore le suivi proposé.

L'attractivité de nos métiers et formations demeure, sur la Métropole lilloise, très satisfaisante. L'introduction de Parcoursup dans le processus de recrutement des étudiants grade licence a modifié nos pratiques et ce de façon toute particulière en cette année 2020 car le recrutement s'est opéré uniquement sur étude du dossier scolaire du candidat sans entretien oral. Pour les autres formations, hors du dispositif Parcoursup, nous avons réussi à maintenir les modes d'admission traditionnels. Le partenariat étroit avec Mayotte se poursuit

permettant au département de former leurs futurs travailleurs sociaux. Nous avons accueilli, dans ce contexte, 11 étudiants Mahorais en septembre 2020, 8 en formation ASS, 2 en formation ME et 1 en formation ES.

Les résultats aux différents diplômes ont été bons voire même excellents, ce qui est source de satisfaction même si ceux-ci sont à analyser en prenant en compte les conditions singulières de passage du diplôme d'Etat en cette année de crise sanitaire. En effet, ce sont les établissements de formation qui ont proposé la validation ou non du Diplôme d'Etat de leurs apprenants à l'autorité de certification, à partir de critères définis préalablement par les ministères compétents. Par contre, nous avons pu maintenir les épreuves de certifications internes pour les formations grade licence, en les décalant au second semestre de l'année.

De nouveaux projets ont également vu le jour sur le Site Métropole lilloise :

Le dispositif AES 100% à distance, répondant à un appel d'offre de Pôle Emploi, a été conçu et développé dans le cadre du groupement RÉSODIS avec trois autres partenaires nationaux. Le Site Métropole lilloise contribue largement à la conception et à la mise en œuvre pédagogique et administrative de ce dispositif totalement nouveau, en lien avec le Site Côte d'Opale et en cohérence avec la Direction Générale qui pilote le projet au niveau national.

De même en réponse aux besoins en recrutement des employeurs dans le secteur du domicile, des personnes âgées et du handicap, et en étroite collaboration avec le CFA ADAMSS, les sites Grand littoral, Hainaut Cambrésis et Métropole lilloise se sont engagés conjointement dans la formation d'apprentis AES dans un nouveau format de formation appelé « dispositif AES multisites », intégrant 70 % de formation à distance et 30% de présentiel. Ce nouveau dispositif doit nous permettre d'accroître notre réactivité face aux besoins des employeurs et de développer notre souplesse de réponse, tout en restant en

totale adéquation avec les textes de référence relatifs au Diplôme d'Etat.

Par ailleurs, depuis le 15 octobre 2020, le Site Métropole lilloise met en œuvre le dispositif de visites à domicile des Assistants Maternels dans le cadre de l'obtention ou du renouvellement de leur agrément pour les Directions Territoriales de Roubaix-Tourcoing et de Métropole lilloise. Cette activité nouvelle fait suite à l'obtention d'un appel d'offre du Département du Nord pour une durée de 4 ans. Elle est confiée à une nouvelle équipe composée de huit évaluatrices EJE et Puéricultrice et de deux assistantes. Le démarrage du projet s'est passé au mieux grâce à l'aide et au soutien du Site Hainaut Cambrésis qui avait déjà acquis de l'expérience en la matière depuis plusieurs mois et de la mobilisation de nombreux salariés du Site Métropole Lilloise et en particulier de l'Assistante de Direction du site.

En ce qui concerne l'international, la crise sanitaire a mis entre parenthèses la mobilité étudiante. Nous avons eu le plaisir d'apprendre la validation du projet Européen YARIM financé par l'Agence Erasmus Jeunesse et Sport, sur la prévention de la radicalisation violente chez les jeunes, que le Site Métropole lilloise a porté, et sa nomination au titre de meilleur projet Européen de l'année dans sa catégorie. ■

SITE ARTOIS

Christophe COL,
Directeur de site

Nous nous sommes appuyés grandement cette année sur les ressources informatiques pour assurer la continuité pédagogique auprès de nos étudiants, en recourant aux capsules numériques créées par le groupe d'appui, par des enseignements distantiels synchrones ou asynchrones.

Notre réseau d'intervenants a massivement répondu présent à cette brusque évolution de nos pratiques liées à la situation sanitaire qu'a traversé le pays, et c'est avec la mobilisation de chacune et de chacun, du service informatique et des services transversaux, des équipes administratives et pédagogiques que nous avons pu relever le défi de la continuation de la formation dans un format numérique. Notre service documentaire a participé à cette transformation, en se mettant à disposition pour répondre aux questions et demandes d'aides quant aux supports disponibles et aux moyens de construire ses recherches documentaires en distanciel.

Nous avons également pleinement coopéré aux nouveaux process des financeurs et tutelles.

Les campagnes de stages ont continué d'être un rendez-vous déterminant dans le parcours des apprenants, et les équipes pédagogiques collaborent étroitement avec les sites qualifiants, que ce soit du côté des partenaires déjà engagés à nos côtés que

du côté de nouvelles structures, telles que celles de l'Economie Sociale et Solidaire ou du secteur privé non marchand. Les équipes pédagogiques ont accompagné les apprenants pour qu'ils construisent une connaissance opérationnelle des établissements et services et qu'ils saisissent les attendus formels et informels des structures d'accueil. La mise en place de la réserve sociale nous a également fortement mobilisés auprès des employeurs pour harmoniser notre communication entre les demandes.

La réforme des formations « grade licence » a poursuivi la coopération pédagogique et administrative entre les équipes. La transversalité inter-formations que nous déployons répond ainsi aux évolutions de la professionnalisation. Pour accompagner ce mouvement de désilotage, des groupes de travail intersites se sont réunis pour produire cette communauté pédagogique. Si cette activité de coopération est déjà à l'œuvre depuis la réforme pour les futurs grade licence, elle se déploie fortement pour les formations des niveaux infra-bac. Pour accompagner cette coopération et mise en correspondance, la coordinatrice pédagogique sur le site poursuit le travail de concertation avec les équipes.

Notre présence aux portes ouvertes, salons et forums a significativement évolué cette année, et en lieu et place

des invitations présentielles, nous avons innové en mettant en place des webinaires thématiques, que ce soit par l'entrée des diplômés, du niveau de formation, de l'apprentissage ou des financements. Notre communication a conduit avec la mobilisation des membres de l'équipe, assistantes et cadres pédagogiques, à l'organisation de ces points numériques de rencontre.

La participation des personnes accompagnées, qui ne se limite pas à leurs témoignages, mais qu'elle puisse être intégrée à part entière dans le processus pédagogique, depuis le point de vue et la place occupée par chacun, a été poursuivie, que ce soit dans un format présentiel ou distantiel.

Si nos journées événementielles co-construites avec nos partenaires, l'Apei de Douai, le Centre Ressources Autismes, le Crehpsy, ou encore l'Irev et la Communauté Urbaine d'Arras, n'ont pu se concrétiser sur cette deuxième partie de l'année de formation, ces temps privilégiés d'ouverture sur les terrains ont continué à être pensés et seront à nouveau programmés dès la reprise du présentiel.

Du côté de notre réseau de partenaires, si les conventionnements et les coopérations avec les interlocuteurs du territoire se sont réduits lors du premier confinement, ils ont repris depuis et le rythme est à nouveau significatif en cette fin d'année. De nouveaux rapprochements sont à l'étude avec les acteurs culturels (scène nationale, cinéma, lieux d'exposition) et du secteur médico-social, notamment du champ de la prévention. La Convention avec le Conseil Départemental du Pas de Calais, les conventions avec les centres de formation (l'Université d'Artois, l'AFERTES, l'IFSI Croix Bleue), d'autres conventions avec des structures de statut public (la Direction Départementale de la Protection Judiciaire de la Jeunesse, l'Inspection Académique à travers le service social en faveur des élèves, le centre hospitalier d'Arras) formalisent la coopération concernant l'accueil dans leurs sites qualifiants, les interventions pédagogiques, le prêt de locaux et la veille professionnelle. Des partenariats avec la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail Nord-Picardie, la Caisse d'Allocations familiales du Pas de Calais ou des Etablissements publics comme l'EPDEF ou l'EPDEAH ou encore les associations (Accueil et Relais, Au-

dasse, ADAE, APEI, Vie Active notamment) favorisent l'accueil des stagiaires et investissent les questions relatives aux évolutions du secteur professionnel. Le travail collaboratif engagé avec l'AFPA se poursuit dans le cadre des formations Moniteurs d'Ateliers et les relations avec les prescripteurs se prolongent : Chargés de Mission de la Région, Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission Locale, PLIE, etc. ■

SITE HAINAUT CAMBRÉSIS

Christophe COL, Directeur de site

Les équipes ont investi significativement l'activité de formation autour des solutions numériques, afin d'assurer la continuité des enseignements au bénéfice des étudiants. Elles se sont ainsi servies des outils numériques mis à leur disposition, telles que les capsules numériques créées par le groupe d'appui ou les enseignements distantiels synchrones.

Notre réseau d'intervenants a répondu présent à cette évolution soudaine des conditions de travail et c'est avec le service informatique et les services transversaux, les équipes administratives et pédagogiques, que nous avons pu ensemble relever le défi de la continuation de la formation dans un contexte sanitaire bouleversé. Notre service documentaire a également participé à cette transformation, en se mettant à disposition des apprenants pour leur apporter aides et ressources dans leurs travaux de recherche et de rédaction.

Les équipes, et notamment administratives, ont également adapté leurs façons de faire aux nouveaux processus des financeurs et tutelles.

Dans le même temps, les équipes du site ont poursuivi la réflexion et la concertation autour des formations gradées licence. Les solutions trouvées l'ont été grâce à une coopération constante entre les salariés, et par la coordination pédagogique du site, dans un esprit de concertation et de mutualisation des approches.

Même si le premier confinement a obéré son animation territoriale, dès

la reprise possible des interactions sociales et de l'activité en partie en présentiel, le rythme des relations partenariales a repris pour revenir en fin d'année à un niveau assez proche de celui qui était le sien lors des années précédentes. Les portes ouvertes, les salons ou encore les forums d'information ont été repris sous un format numérique, et nous avons été force de proposition dans l'élaboration et la diffusion des webinaires à destination de différents publics : candidats, professionnels, employeurs.

En investissant la participation des personnes concernées, sans la limiter à la diffusion de témoignages, les équipes ont continué de proposer les regards croisés et de valoriser l'expression de chacun, des capacités d'action qui sont les leurs et des possibilités à l'œuvre dans le travail social. Les sites qualifiants et les opérateurs du territoire ont continué de participer à nos côtés à ce partage des savoirs professionnels en investissant les canaux numériques.

Après la mise en œuvre d'un premier marché des prestations d'évaluations dans le cadre des agréments des assistants maternels pour le Conseil Départemental du Nord, en partenariat avec le Centre régional de formation des professionnels de l'enfance de Lille en 2019, nous avons été attributaires d'un nouveau marché sur le Cambrésis à compter de septembre 2020. Pour assurer cette délégation de compétence de l'agrément anciennement assurée par la PMI, sur le site Hainaut Cambrésis, nous avons

recruté une infirmière puéricultrice, une EJE au titre de l'IRTS et une assistante chargée de l'organisation des visites et du suivi administratif avec la plateforme d'échanges mise en place à cet effet.

Nous prolongeons les accompagnements VAE et nous répondons au dispositif social de branche sur le site. Le suivi des demandes, formulées par des candidats ou par les employeurs fait apparaître un volume de projets en hausse et des sollicitations de plus en plus nombreuses.

La correspondance avec le pôle international s'est stabilisée et le travail avec la responsable permet de valoriser de nouvelles actions et perspectives de mobilités individuelles et collectives auprès de nos étudiants. La collaboration avec le pôle recherche se poursuit, avec la mise en place, par exemple, d'une méthodologie de recueil de données croisant approches qualitative et clinique.

La prospection de nouveaux locaux a pu aboutir et c'est avec l'appui plein et entier de notre Président, des Administrateurs et de notre Directeur général que nous pouvons annoncer dès à présent que l'année 2021 sera aussi celle du déménagement de notre site, pour le 136, Avenue Alan Turing, 59410 Anzin. ■

SITE GRAND LITTORAL

Dominique BOS, Directeur de site

Pour le Site Grand Littoral comme pour les autres sites de l'IRTS, l'année 2020 qui s'annonçait sous les meilleurs auspices aura été profondément perturbée par la survenue de la pandémie de COVID-19 et les périodes de confinements qu'elle nous a obligés à mettre en place.

Quand le 13 mars, Martine LOTTHE, Assistante de Direction du site fait minutieusement le tour de toutes les salles de l'établissement pour vérifier que portes, fenêtres et radiateurs électriques sont correctement fermés à la veille du premier confinement, elle n'imagine pas que salariés et étudiants vont être condamnés à travailler en distanciel pour de longues semaines.

L'année avait parfaitement commencé par une « **lecture à voix haute** », le **23 janvier**.

L'initiative s'inscrivait dans le cadre de l'évènement littéraire « Histoires en série » piloté par la scène nationale **Le Bateau Feu – Dunkerque** ; nous avons accueilli un comédien professionnel pour une lecture à voix haute à laquelle ont assisté 53 spectateurs (étudiants de l'IRTS, membres de l'équipe IRTS et personnes extérieures). Ce fut l'occasion de (re)découvrir la plume de la romancière Brigitte Giraud, d'aborder la question de la lutte pour les droits des personnes homosexuelles et de donner à voir à nos étudiants un bel exemple de prise de parole en public.

Nos traditionnelles « **Portes ouvertes** » eurent lieu le **1er février**.

La mobilisation de nos étudiants fut totale et le nombre important de visiteurs pressés d'obtenir conseils

et réponses à leurs questions fut révélateur de l'intérêt important des sortants de lycée notamment pour les carrières du social. Le processus d'orientation des élèves du secondaire vers le supérieur est aujourd'hui régi par « Parcoursup » qui pour être renseigné efficacement requiert en amont un contact interpersonnel avec nos Cadres pédagogiques ou des professionnels du travail social.

ASTV, télévision locale nous fit le plaisir d'être à nos côtés tout au long de cette journée d'accueil et d'échanges avec nos futurs apprenants.

Du 1er février au 13 mars, l'IRTS Site Grand Littoral accueille l'exposition d'une soixantaine d'œuvres picturales dans ses locaux. Cette initiative s'inscrivait dans le cadre d'un partenariat avec **l'artothèque du SAJ de Loon-Plage** impulsé par un groupe d'étudiants préparant le DEES.

Chacun put réaliser le réel talent des personnes accompagnées du SAJ et après échange avec leur éducatrice l'intérêt majeur de la peinture dans le processus thérapeutique mis en place auprès de la personne accompagnée.

Mars marque le début du printemps et avec lui le retour des oiseaux migrateurs pour la plus belle saison, celle de la nidification. Grande-Synthe est l'une des villes françaises les plus engagées en matière de défense de la biodiversité. Les populations d'oiseaux et notamment celles de nos passereaux connaissent une érosion dramatique dont la surutilisation des pesticides est en grande partie responsable.

Il est possible d'aider à contenir cette érosion en installant des mangeoires

Photo avant la COVID 19



l'hiver et des nichoirs au printemps. Le Site Grand Littoral, futur refuge labellisé « Ligue pour la protection des oiseaux » n'est pas en reste en la matière ! **Fabrication et installation de nichoirs sur le site arboré de l'IRTS en partenariat avec Institut Vancauwenberghe de Zuydcoote** furent au programme de ce mois de mars. Mésanges bleues et charbonnières nous remercieront de leur chant au printemps prochain !

Du 16 mars à fin décembre, toutes les énergies et les ressources furent mobilisées pour la mise en œuvre de la formation à distance dans le contexte de la crise sanitaire : adaptations pédagogiques, déploiement des outils de visioformation, orientation vers les sources d'informations en ligne, mise en place d'un service sécurisé de réservations/prêts de documents par le centre de ressources, maintien du lien à distance avec les étudiants, etc.

Les 25, 26 et 27 mai, malgré le confinement, le site se refusa à annuler le séminaire qu'il avait préparé de longue date autour de Françoise DHONDT, sa Coordinatrice de site. Celle-ci décida de proposer ce séminaire en distanciel sous forme de webinaire ; celui-ci était centré sur les phénomènes migratoires.

Nous sommes en effet à Grande-Synthe, territoire profondément engagé dans l'accompagnement et le secours aux migrants ; chacun de nos étudiants doit comprendre ce qui s'est joué et se joue encore à quelques kilomètres de l'IRTS et dont la France entière a entendu parler.

Ce webinaire, lequel fut une première pour l'IRTS Hauts-de-France, a permis à des personnalités très engagées dans l'étude des phénomènes migratoires et l'accompagnement des publics migrants de nous expliquer ce qui pouvait motiver habitants du Moyen-Orient ou d'Afrique noire à quitter leur pays.

Nos étudiants auront eu le privilège de voir et d'entendre, trois jours durant, des experts d'horizons très divers s'exprimant pour certains depuis la mairie de Grande-Synthe pour d'autres depuis la Palestine !

Totale réussite de l'opération ! Son coût : quasi nul !

Le site venait de faire la preuve que le meilleur des experts d'un domaine peut être mis « à portée de visio » de nos étudiants pour un coût économique et un coût carbone ridiculement bas. Comment, dans ces conditions, ne pas questionner nos formats d'intervention ?

Fort de ce succès, l'IRTS SGL récidiva en organisant un second webinaire les 8, 9, 10 et 11 juin pour « se former, s'informer sur la question des Handicaps ». Nouveau succès... qui, depuis, en appelle d'autres dans chacun des 5 sites de l'IRTS Hauts-de-France.

Comme chaque année, **en septembre**, l'IRTS SGL intégrait ses **nouveaux étudiants**.

IRTS 25 26 27 MAI 2020 **COUR NATIONAL DU DROIT D'ASILE**

Trois jours de Webinaire pour se former, s'informer sur la question des migrations – IRTS SGL

25 MAI

- En direct sur TEAMS de 10 h à 12 h :** Salle virtuelle SGL 01
Introduction par Anthony Du Temple en direct de Ramallah – OMS Première Urgence internationale : Rôle en Palestine / Discussions autour des termes : migrants, immigrés, émigrés, demandeurs d'asile, réfugiés / Solutions durables pour les réfugiés. Formation et rôle des travailleurs sociaux en Palestine (relation d'aide, travail avec les pairs)
- En direct sur TEAMS de 14h à 15h30 :** Salle virtuelle SGL 01
Etat des lieux des déplacements forcés dans le monde
Intervention du HCR - Paris - Sadaf Soofi
- En direct sur TEAMS de 16 h à 16h30** Salle virtuelle SGL 01
Témoignage d'un migrant du Kurdistan irakien installé depuis un an en GB

26 MAI

- En direct sur TEAMS de 10 h à 12 h sur TEAMS** Salle virtuelle SGL 01
Le cadre légal – le connaître pour avoir une action juste - Emille DEWAELE avocate au barreau de Lille
I – Comment être en France en situation régulière ? La demande d'asile—La demande de titre de séjour La question des mineurs isolés étrangers
II – Que faire lorsque nous sommes en situation irrégulière ? En cas de refus de titre de séjour / En cas d'OQTF En cas de placement en rétention
- Après midi : DECOUVERTE / APPROPRIATION**
Du Padlet ouvert au partage de vos actions <https://padlet.com/f6hondt/gvynka8ofc3zw0y>
Et de la bibliographie réalisée par Audrey Réant : https://edwitsrodic-my.sharepoint.com/:p/et/personal/arsant_irtshdf_fr/EYRMsEipPT1ErV6RP7A0X.

27 MAI

- En direct sur TEAMS de 9 h à 10h30** Salle virtuelle SGL 01
Les enfants non accompagnés, leurs droits et leurs besoins.
Le HCR - Paris—Sadaf Soofi
- En direct sur TEAMS de 10h 45 à 11 h 30** Salle virtuelle SGL 01
Outils et acteurs de l'insertion des jeunes MNA sur le Dunkerquois
Exemple de l'ALEPPA—Annie Sanchez – CIP
- En direct sur TEAMS de 13h à 15 h** Salle virtuelle SGL 01
Histoire de l'accueil des réfugiés sur la ville de Grande Synthe et ouverture sur le projet Européen Hélène Verrielle DGA pôle lien social et vie locale ville de Grande Synthe et responsable du pôle Maude Jimenez chargée de projet mission Européenne
- En direct sur TEAMS de 15h30 à 17h** Salle virtuelle SGL 01
Regard de bénévole : Quels leviers un travailleur social peut-il mobiliser pour travailler avec un mineur isolé / question de la minorité / la question des prismes comme point de repères et leviers d'actions
Lydie Ahmed Lemoine

POUR PARTICIPER RENDEZ VOUS DIRECTEMENT SUR TEAMS via ce lien Salle virtuelle SGL 01

- 1— Connectez vous 10mn avant pour tester votre connexion
- 2—Couper vos micros pour éviter les bruits parasites

→ Nécessité d'avoir Microsoft TEAMS pour se connecter ←

Infos / coords Françoise Dhondt : fdhondt@irtshdf.fr

Même si l'évolution de la pandémie faisait craindre un retour du confinement, tout devait être fait pour que nos nouvelles recrues soient préparées au présentiel comme au distanciel de sorte que leur parcours à venir soit le mieux vécu possible.

Octobre restera dans toutes les têtes sur SGL comme le début d'un marché totalement nouveau pour le Site : la prise en charge des **visites à domicile – VAD** -, aujourd'hui externalisées par le Département du Nord devant conduire à la délivrance des **agréments d'Assistants maternelles**. Sept personnes auront été recrutées au profil d'Infirmières de puériculture ou d'Educatrices de Jeunes Enfants dont l'une, Martine DOYEN, coordonne l'activité des autres aidée en cela par deux Assistantes. C'est tout le territoire des Flandres qui devenait ainsi

leur « terrain de jeu » pour une durée de quatre ans ! 173 visites ont été réalisées par nos évaluatrices au 31 décembre 2020.

A l'issue de cette année 2020, l'IRTS SGL se félicite de ne pas avoir perdu davantage d'étudiants qu'en temps normal. Que les Cadres pédagogiques et les Assistantes du site, alternant eux-mêmes entre courtes périodes de présentiel et télétravail massif, en soient remerciés. C'est leur obstination à garder le contact avec chacun de leurs apprenants par tout moyen à leur disposition qui permet, à l'heure qu'il est, de faire cet heureux constat porteur d'espoir pour 2021. ■

SITE CÔTE D'OPALE

Dominique BOS, Directeur de site

Le Site Côte d'Opale aura eu, comme tous les autres Sites de l'IRTS, à souffrir d'une année 2020 marquée par deux confinements sanitaires aux impacts organisationnels importants sur les équipes comme sur les étudiants.

Dès le 16 mars, chacun dût apprendre de manière accélérée à travailler en distanciel pour une durée inconnue. Cette parenthèse n'est toujours pas refermée... Même si l'essentiel a été préservé au sens où la continuité de chaque formation a pu être assurée, cette année 2020 restera tout à fait exceptionnelle dans le souvenir de tous nos étudiants et de leurs cadres pédagogiques.

L'événement majeur qui marqua le début d'année 2020 - avant que tout se fige avec l'arrivée de la pandémie - fut la Journée des Sites qualifiants organisée le 07 février à Etaples, journée centrée sur la Loi de Protection de l'enfance de 2016

L'IRTS SCO y avait convié une des meilleures spécialistes du sujet : Catherine SELLENET.

Les enfants accueillis en familles d'accueil, dans le cadre de la protection de l'enfance, sont environ 67 000 en France, soit 47% des placements. Pour ces enfants, le fait de vivre entre deux familles, les confronte à des attachements multiples voire contradictoires. Pendant très longtemps la question des attachements et des loyautés familiales a constitué un impensé de la Protection de l'enfance soit par l'exclusion des parents de la vie des enfants (jusqu'à la fin du XIXe siècle), soit plus récemment par la négation des liens d'attachement noués au sein de la famille d'accueil. Or depuis la loi de 2007, non seulement les liens sont désormais maintenus avec les parents mais les liens électifs sont aussi reconnus (art L222-1 al 6 de la loi de 2007). L'article L222-1 alinéa 6

précise que les services doivent « veiller à ce que les liens d'attachement noués par l'enfant avec d'autres personnes que ses parents soient maintenus, voire développés, dans son intérêt supérieur ».

L'après-midi fut centrée sur le visionnage du film documentaire intitulé « **Itinéraire d'un enfant placé** », écrit et réalisé par Ketty Rios Palma qui fut suivi d'un débat avec la salle en présence de Catherine SELLENET.

Ce film raconte de façon très réaliste le parcours chaotique de Yanie, 14 ans, placé en famille d'accueil depuis la petite enfance. Au moment où il bascule dans l'adolescence, il doit faire face à un arrachement. Myriam et Jacques qui l'ont élevé et choyé pendant 12 ans prennent leur retraite.

Yanie va devoir les quitter...

Du 16 mars à fin décembre, sur le site comme partout ailleurs à l'IRTS, toutes les énergies et les ressources furent mobilisées pour la mise en œuvre de la formation à distance dans le contexte de la crise sanitaire : adaptations pédagogiques, déploiement des outils de visioformation, orientation vers les sources d'informations en ligne, mise en place d'un service sécurisé de réservations/prêts de documents par le centre de ressources, maintien du lien à distance avec les étudiants, etc.

Comme chaque année, en septembre, l'IRTS intégrait ses nouveaux étudiants.

Même si l'évolution de la pandémie faisait craindre un retour du confinement, tout devait être fait pour que nos nouvelles recrues soient préparées à la fois au présentiel et au distanciel pour que leur parcours à venir soit le mieux vécu possible.

Afin de créer en un temps records de la cohésion entre nouveaux étudiants, une quarantaine d'entre eux prirent



part à une semaine d'intégration construite autour de la découverte du territoire. Visite des musées locaux, sorties en baie de Canche furent notamment au programme avec l'aide du GDEAM, association de défense de l'environnement de l'arrondissement de Montreuil. Aucun apprenant de l'IRTS SCO ne doit ignorer qu'à quelques kilomètres du site sur lequel il apprend son métier de travailleur social, évolue une colonie de phoques gris et veaux-marins, un spot qui attire de plus en plus de curieux de toute la France.

Enfin, en toute fin d'année, le 07 décembre, l'IRTS SCO étoffait son offre de service en inaugurant, en plein confinement, le démarrage de ses deux premières formations au Titre professionnel d'Assistant.e de vie aux familles.

Après avoir monté un solide dossier d'agrément, l'IRTS se voyait autorisé à former dans les Services à la personne : le secteur d'activité qui recrutera le plus en 2021 !

Depuis, via l'apprentissage et aidé en cela par le CFA ADAMSS, l'IRTS forme sur une durée d'un an **19 apprentis** lesquels ont tous signé leur contrat de travail avec l'ADMR du Pas de Calais. Déjà victorieuse, cette initiative qui illustre le positionnement réussi de l'IRTS Hauts-de-France sur un champ d'activités nouveau fera école avec l'ouverture d'une session de formation au TP ADVF à St Martin les Boulogne, dans les locaux de l'APEI du Boulonnais en 2021.

En s'installant durablement sur le créneau de la formation des professionnels de l'aide à domicile, l'IRTS fait le pari de la qualité. Ce secteur connaît une pénurie grandissante de professionnels ; notre appareil de formation étaplois (le plus accueillant du territoire !) doit afficher l'ambition d'attirer



Photo avant la COVID 19

de nouveaux talents en misant sur la qualité totale.

A l'issue de cette année 2020, malgré la pandémie, l'IRTS SCO se félicite de ne pas avoir perdu davantage d'étudiants qu'en temps normal. Que les Cadres pédagogiques et les Assistantes du site, alternant eux-mêmes entre courtes périodes de présentiel et télétravail massif, en soient remerciés ! Forts des compétences nouvelles développées avec l'irruption du distanciel dans leur quotidien, nos équipes sont prêtes à affronter plus sereinement les incertitudes inhérentes à l'année 2021. ■



ACTIVITÉ PÉDAGOGIQUE



Photo avant la COVID 19

ADMISSION

Sandrine BUCHE, Maryse DEFONTAINE, Assistantes du service

En 2020, le service Admission a traité :

- 1997 dossiers ES/AS
- 260 dossiers Moniteur Educateur
- 44 dossiers CESH
- 77 dossiers AES
- 15 dossiers Médiateur Familial
- 20 dossiers CAFDES
- 57 dossiers CAFERUIS
- 5 dossiers DEIS
- 45 dossiers TISF

soit un total de dossiers de 2520

Répartition par site des candidats admis

Formation	Inscrits	Site choisi pour le passage de l'oral *				
		Côte d'Opale	Hainaut Cambrésis	Grand Littoral	Artois	Métropole lilloise
ES/AS	1997	196	346	265	482	717
ME/TISF	96 + 185 disp. Soit 305 candidats	29	45	37	48	58

ME - ES/ASS : la différence se justifie par les dossiers restés sans suite

PRÉ-FORMATION OASIS

Dominique DEPECKER et Anne LEVIN, Référentes Prépa OASIS

O Comme Objectif Emploi des Travailleurs Handicapés (nouveau logo d'OETH) financeur de la formation ...et Orientation un dispositif national développé sur 25 centres de formations et les 13 régions de France. Financier de la préformation

OETH octroie des aides pour l'accueil d'un stagiaire ou le recrutement en alternance au cours de la formation quel que soit l'âge de la personne.

A comme **Accompagnement...** de personnes en situation de handicap vers un nouveau métier du travail social (dispositif de préformation de janvier à avril 2020).

S comme **Secteur...** à la découverte des divers métiers du secteur social, avec l'implication des cadres pédagogiques présents pour clarifier l'orientation, découvrir le métier visé et préparer aux épreuves d'admission.

I comme **Intervention** et **IRTS...** La préformation OASIS s'est déroulée pour la 2ème année consécutive de janvier à avril 2020 sur le site Métropole lilloise accompagnée par Anne LEVIN et Dominique DEPECKER. Cette année la préformation OASIS a été également déployée pour la 1ère année sur le site Côte d'Opale accompagnée par Valérie LANSIAUX

S comme **Sociale** ou **Soutien** ...Avec OASIS-Handicap les personnes bénéficient d'un soutien individualisé pour évaluer la faisabilité de leur projet professionnel et acquérir les prérequis nécessaires pour leur entrée en formation.

La pré-formation : le dispositif comprend 210 heures d'accompagnement et de formation théorique et 210 heures de stage professionnel.

- PHASE 1 : Accueil : contact, assistance administrative, information collective, évaluation des pré-requis, entretien individuel d'admission (octobre à novembre*)
- PHASE 2 : Positionnement et consolidation du projet professionnel : bilan de positionnement spécifique et finalisation du projet / préparation aux sélections / stages en établissement (janvier à avril*)
- PHASE 3 : Accompagnement formation / insertion professionnelle
Reportage - <https://www.oeth.org/employeur/recruter-et-integrer/le-projet-oasis>

3 COPIL/an : Un partenariat diversifié composé d'employeurs, de personnes concernées, de prescripteurs tels que : Pôle emploi, le CLRP d'UGECAM, la mission locale, CAP emploi, le GRETA... nous aide à améliorer notre dispositif de préformation.

Sur le site Côte d'Opale – entrée 12 personnes

- 3 formation AES : admis en formation et 1 entrée
- 2 TISF admis en formation
- 1 MA suspension de projet pour raison familiale
- 3 ME, 1 admis et 2 non admis
- 1 CIP, réorientation vers projet informatique
- 2 ASS, admis en formation

Sur le site Métropole Lilloise – entrée 15 personnes :

- 2 formation ASS projet confirmé place Région en mobilisant les droits actuels pour la rémunération
 - 1 formation ES a eu un CDD avant d'entrer en formation
 - 5 formation MA Places PRF et rémunération ASP (3 stages confirmés) Et 2 en formation MA à Arras places PRF
 - 2 formation ME en recherche de contrat d'apprentissage
 - 1 formation AES place PRF
- 3 personnes ont changé de projet ■

Maintenir le lien durant la période COVID
Témoignage de Fanny D -
Projet ASS Loos

« La formation a très bien commencé, contenu intéressant, superbe dynamique de travail, superbe dynamique de groupe. Une entraide entre tous, dès les 1ers jours. Même avec la période difficile que nous vivons actuellement, la formation a continué, les formateurs ont été présents et compréhensifs. Cette préformation m'a permis de me remettre dans une dynamique de travail, de reprendre un rythme plus « scolaire ». De renforcer encore plus mon désir de reprendre les études d'assistante de service social.

Je n'ai pas pu réaliser le stage dû au COVID, aucune incidence pour moi venant déjà du secteur social, mais ce sera mon seul regret dans la préformation.

Merci à vous de nous permettre de concrétiser nos projets, de reprendre une vie active, de reprendre confiance en nous.

J'accepte d'accueillir le nouveau groupe pour témoigner même si notre témoignage sera différent de ce qu'ils vont vivre (dans le rêve que le COVID ne revienne pas, bien sûr !). A bientôt je l'espère... »

DIPLÔMES DE NIVEAUX 3

Diplôme d'Etat d'Assistant Familial - DEAF

Evelyne VERRIER, Coordinatrice intersites

Durant cette année 2020, plusieurs actions de formation autour du métier d'assistant familial se poursuivent au sein de l'IRTS Hauts-de-France.

1. Actions de formation « assistant familial » de 240 heures

• Les fins de formation et présentation au Diplôme d'Etat

- Une session de formation pour le Conseil Départemental du Pas-de-Calais concernant 163 Assistants Familiaux employés de l'Aide Sociale à l'Enfance s'est terminée cette année.
- 2020 a vu également 1 groupe de formation à destination de Services de Placement Familial Spécialisé (PFS) se terminer : ce groupe composé de 12 stagiaires a terminé la formation en septembre 2020. Ce groupe avait pour lieu de regroupement le Béthunois.

Chaque année, l'IRTS présente des candidats aux épreuves du DEAF. Pour cette session 2020, le taux de réussite au Diplôme d'Etat pour les candidats présentés par l'IRTS HDF est de 98,45%. A noter que les modalités de diplomation ont été modifiées du fait du contexte sanitaire.

• Les actions de formation 240 heures en cours

- ◇ 2 groupes PFS sont en cours sur le site Artois :
 - 1 groupe de 14 personnes qui a débuté la formation en 2019 et la terminera en 2021 (démarré à 16)
 - 1 groupe de 14 personnes qui a démarré en 2020 et terminera la formation en 2022

2 groupes de formation pour des services PFS sont en perspective de lancement pour 2021.

◇ L'IRTS HDF a obtenu le marché du CNFPT pour le Conseil Départemental de la Somme concernant les actions de formation « assistant familial ».

Trois groupes ont démarré la formation en septembre 2020 et fonctionnent à Amiens.

Trois autres groupes devraient débuter la formation dans ce même département en septembre 2021

2. Les autres actions en lien avec le métier d'Assistant Familial

• Action « soutien technique médiatisé »

L'action « soutien technique médiatisé » qui s'adresse aux animateurs des groupes de parole des assistants familiaux (responsables locales et assistants familiaux ressources) pour le Conseil Départemental du Pas de Calais s'est terminé en mars 2021. 5 groupes étaient concernés et animés par des professionnels superviseurs de l'IRTS HDF.

• Action SCAP (Soutien Collectif à l'Analyse des Pratiques)

L'organisation et le suivi pédagogique des SCAP pour les assistants familiaux se poursuit avec le Conseil Départemental du Nord. Cette action concerne 25 groupes sur les territoires de Lille, Roubaix Tourcoing, Valenciennes, Douai, Cambrai, et se déroule à raison de 8 rencontres par an (24 heures) par groupe. Des bilans à mi-parcours et en fin de parcours permettent un suivi et une harmonisation de ces différents groupes en lien avec les services d'accueil familial de chacun des territoires.

9 groupes sur Lille Roubaix Tourcoing
12 groupes Valenciennes Cambrai Douai

4 groupes sur Flandres intérieure et maritime

Un travail en collaboration avec le Département est en cours afin d'envisager ces instances non pas en tant qu'instance de formation mais plutôt comme un outil de professionnalisation, soutien à la pratique professionnelle.

• Formation continue

Une offre de formation continue à destination des assistants familiaux en activité se développe avec les Conseils Départementaux du Nord et du Pas-de-Calais. C'est à partir des besoins repérés que nous avons pu travailler ces offres de formation.

Durant cette année 2020 et du fait du contexte sanitaire, nous avons pu expérimenter pour la 1ère fois avec ce public la Formation Ouverte A Distance. Si cette modalité pédagogique ne répond pas à toutes les attentes des uns et des autres, elle a permis de maintenir la formation durant toute la durée du confinement et ainsi présenter comme prévu les stagiaires à la session du diplôme d'Etat 2020. ■

Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social - DEAES

Dominique DEPECKER, Coordinatrice intersites

Pour les promo 2019/2020 la formation AES se déploie sur l'ensemble des 5 sites et à la rentrée 2020 plus que sur 3 sites

• Des financements de la formation limités :

Seul le site côte d'Opale avait bénéficié des financements par le PRF dit « conjoncturel » pour la rentrée 2019/2020.

L'accès à la formation par la voie de l'apprentissage se poursuit, et nous continuons à informer les employeurs de cette aide possible.

Nous repérons la nécessité d'informer et guider les personnes sur la diversité des aides possibles dans un contexte de changement (CPF etc.)

- L'accompagnement en structure collective, reste la spécialité la plus attractive :

Les 3 spécialités

- Accompagnement de la vie à domicile (ex AVS)
- Accompagnement de la vie en structure collective (ex AMP)
- Accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire (AESH et autre...)

La majorité des personnes en formation choisit l'accompagnement en structure collective (ex AMP). Ce secteur propose toujours des emplois réguliers. Les personnes apprécient d'être « reliées » à une équipe.

Malgré les besoins d'emplois au domicile, la spécialité domicile reste peu attractive.

La spécialité inclusion est également peu choisie car les perspectives d'emplois ne sont pas encore bien identifiées

- **Le contexte MARS 2020 :** Impacts de la période COVID et maintien du lien.

L'équipe a su se mobiliser pour assurer une continuité pédagogique de la formation AES à distance.

La majorité des AES, qui était aussi en contrat d'apprentissage, a poursuivi la formation pratique sur les terrains tels que les EHPAD, MAS... Les besoins en personnel étaient importants dans ce contexte. Heureusement que la souplesse a été proposée avec les contenus de formation déposés sur la plateforme numérique pour valider le travail de chacun en s'ajustant à leur rythme et leur situation.

L'équipe a dû s'adapter aux conditions matérielles et à l'aisance numérique de chaque personne pour assurer un suivi individualisé.

Les rendez-vous réguliers en visio ont favorisé les échanges ce qui a permis de rassurer les personnes, particulièrement lorsque les conditions pour la diplomation ont pu être communiquées.

Nous avons constaté peu de décrochage dans ce contexte inédit...

- **Un nouveau projet :** Formation RESODIS AES 100% distancielle :

Marché lancé par le Ministère du travail pour proposer un autre mode d'apprentissage et répondre à des besoins de formation spécifiques

- Personnes éloignées d'un site de formation
- Personnes avec des difficultés de mobilité liées à un problème de santé ou une situation de handicap
- Personnes pour lesquelles les horaires de formation en présentiel sont difficilement compatibles avec une situation familiale/personnelle et qui ont besoin d'un rythme différent de formation
- Pour des personnes en activité réduite

Le consortium RESODIS est constitué de quatre IRTS : IRTS Hauts-de-France, IRTS Normandie-Caen, IRTS Paris Parmentier et IRTS Réunion.

L'IRTS HDF est chargé de la mise en œuvre de la formation.

Le 1^{er} groupe, composé de 8 sous-groupes, a démarré le 8 juin et finira le 16 juillet 2021.

le 2nd groupe, composé de 4 sous-groupes, a démarré le 9 novembre et finira le 6 janvier 2022

Le 3^{ème} va démarrer le 29 mars.

Réforme de la formation AES en perspective

Après celle de 2016, une réforme de la formation AES est attendue pour 2021 ou 2022 : les spécialités seront supprimées et la formation sera organisée en 5 blocs de compétences... ■

DIPLÔMES DE NIVEAU 4

Certificat de Branche aux Fonctions de Moniteur d'Atelier - CBMA

Anne LEVIN, Référente de la formation

L'année 2020 a vu la formation de Moniteur d'Atelier en Milieu de Travail Protégé se développer sur l'ensemble de la région Hauts-de-France. Rappelons que cette formation est assurée en partenariat avec l'AFPA.

Nous avons bénéficié durant cette année, de financements de la Région via le Programme Régional de Formation (PRF), ce qui nous permet d'accueillir des personnes avec le statut de demandeurs d'emploi, en reconversion professionnelle. Il s'agit souvent de personnes ayant acquis une expérience professionnelle de plusieurs années dans l'artisanat ou dans l'industrie.

Durant cette année, la formation a été dispensée par le site Artois, à Arras et à Maubeuge, par le site Côte d'Opale à Villers Saint Paul et à Laon et par le site Métropole lilloise à Loos.

Les sessions se sont succédées tout au long de l'année 2020. Cinq sessions se sont terminées avec le passage de l'épreuve orale validant ou non l'obtention du Titre. Le taux de réussite selon la session varie de 80% à 100%. Quatre nouvelles sessions ont démarré durant l'année comprenant entre 13 et 16 candidats chacune. ■

Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur - DEME

Didier DACQUET, Coordinateur de la formation

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire qui a nécessité pour les responsables et référents de formation ME de modifier ses pratiques pédagogiques auprès de nos étudiants. L'engagement à ce titre

a été une force de notre équipe pédagogique qui a mis l'ensemble des cours en distanciel pour maintenir une activité de qualité auprès de nos apprenants.

La fermeture de nombreux établissements en mars 2020 pour une période de trois mois a amené deux difficultés majeures pour les étudiants : la réduction des heures de stage pour une grande partie de nos apprenants ; la non restitution des pièces du livret (rapport de stage), nécessaires à la construction du dossier de stage pour le ME de 1ère Année de formation.

Si la durée des stages a été diminuée à 700 heures au lieu de 980 heures, le non-retour des rapports de stage des sites qualifiants rend la situation inconfortable pour nos apprenants à la veille du DEME 2021. Ceci n'a pas été sans incidence sur la formation des moniteurs éducateurs. Les équipes pédagogiques et administratives se sont montrées vigilantes dans l'information transmise aux étudiants en amont des rentrées sans omettre les partenaires sites qualifiants afin de maintenir au mieux le retour des rapports de stages. Concernant les étudiants du DEME 2020, le travail de diplomation réalisé par l'équipe pédagogique ME et réclamé par le Rectorat en mai et juin 2020 a été très important en organisation et en temps. Cette situation de diplomation a laissé les apprenants sur une frustration et un arrière-gout de formation non aboutie.

Nous pouvons être satisfaits des résultats au DEME 2020 avec un taux de réussite avoisinant les 99%. L'accompagnement pédagogique pour chacun des étudiants a été renforcé. Conjointement la vie des promotions des cinq sites s'est déroulée de manière dynamique au regard des nombreux témoignages formulés par les étudiants lors des conseils techniques pédagogiques de l'année. Les apprenants avouent que cette situation de

crise a engendré dans leur milieu personnel des changements mais sans être marqué par trop de décrochage malgré un contexte parfois difficile : garde d'enfants, mobilisation par l'employeur ou le site qualifiant, etc. (Propos recueillis lors des réunions intersites auprès des référents). Cette année nous pouvons inscrire un rapprochement pédagogique entre deux formations même niveau (IV) : la formation TISF et la formation ME. Selon les équipes d'Arras et d'Étapes, cette mutualisation des savoirs a engendré une réelle dynamique au bénéfice de nos étudiants. « Espérons que la réforme des niveaux IV aille dans ce sens ».

Parallèlement, **sur le site Artois**, l'équipe pédagogique a développé la transversalité avec la formation AES : stage communication, module « intimité et pudeur », sensibilisation aux gestes éco-citoyens, Pour les étudiants en deuxième année de formation, nous avons fermé une première page du dispositif PRF délocalisé à Cambrai : 6 étudiants ont été présentés au diplôme et l'ont obtenu. À Arras, 1 étudiant n'a pas réussi à obtenir le diplôme parmi les 24 qui ont été présentés au diplôme. Tous les étudiants en formation complémentaire (7 personnes) sont parvenus à obtenir le diplôme. A ce sujet, les effectifs en octobre 2020 ont fortement diminué en raison de la non reconduction du Programme Régional de Formation chez les ME.

Souhaitons que les perspectives pour l'année 2021 s'orientent vers le retour au développement des actions pédagogiques inhérentes à la mise en stage et l'insertion professionnelle dans un contexte de crise moins tendu. ■

DIPLÔMES DE NIVEAU 6

Diplôme d'Etat d'Assistant de Service Social - DEASS

Nathalie DELATTRE, Coordinatrice intersites

Du fait de la situation inédite créée par la pandémie de coronavirus, les cursus de formation préparant au diplôme d'assistant.e.s de service social n'a pu se dérouler comme prévu.

Dès la période de confinement en mars, les équipes pédagogiques ont fait preuve d'adaptabilité et de créativité pour, au pied levé, maintenir la continuité de la formation théorique en compensant la totalité des heures programmées en présentiel par un contenu à distance, synchrone ou asynchrone. Les contenus ont été adaptés et ajustés aux exigences de distance. Les stages ont été, dans un premier temps, majoritairement interrompus, les sites qualifiants étant eux-mêmes confrontés à cette situation exceptionnelle. Après quelques semaines, certains étudiants ont eu la possibilité de réintégrer les lieux de stage, à partir de l'accord des parties concernées par la convention (Site qualifiant, apprenant et IRTS HDF). La position des équipes a été de permettre la poursuite des stages. Il faut, ici, souligner l'engagement et la mobilisation des équipes dans la recherche de stages qui a été particulièrement problématique cette année.

Concernant la certification, la DGCS a annoncé que toutes les épreuves terminales, écrites et orales, comme pour l'ensemble des diplômes délivrés au titre de l'année 2020 étaient annulées. Les équipes se sont mobilisées pour établir de nouvelles modalités d'évaluation afin de transmettre à la DGCS des propositions de notes et un avis favorable ou défavorable pour chacun des étudiants présentés à l'obtention du DEASS. Les notes ont pris en compte la montée en compétences du candidat, les résultats

déjà obtenus aux divers travaux et contrôles en cours de formation, les productions d'écrits de certification quel que soit leur état d'avancement et les évaluations de stages rédigées par les professionnels.

L'équipe intersites ASS a présenté au DEASS session 2020, 171 candidats, tous ont validé leur diplomation.

Cette année si particulière a permis à l'équipe de faire preuve de cohésion et de solidarité. La communication avec les apprenants a été sa priorité et le fil rouge des préoccupations pour maintenir le contact. Cette période a été anxiogène pour nos apprenants, source d'inquiétude, et parfois d'impatience. L'équipe l'a compris et l'a intégré dans ses pratiques quotidiennes, la position a été de communiquer des informations officielles, fiables et définitives. La communication et le contact avec les apprenants ont été soutenus et continus malgré la distance, afin d'éviter l'isolement et le risque de décrochage.

Les perspectives 2021

La transversalité inter formations, les stages à l'international et la participation des personnes accompagnées aux actes de formation ont été malmenés, ce sera de nouveau les principes incontournables à poser lorsque les conditions le permettront.

Toujours et encore garantir l'alternance, une constante du travail des équipes pédagogiques. Comme depuis plusieurs années maintenant, la difficulté de mise en stage mobilise les cadres pédagogiques sur l'animation et le renforcement du réseau existant de sites qualifiants, ainsi que sur la prospection de nouveaux lieux d'accueil, comme par exemple dans le secteur privé non marchand. Les formateurs s'attellent également à l'activation de nouveaux partenariats, en travaillant davantage les conventions

cadres avec les structures potentiellement accueillantes. Les équipes continuent d'œuvrer à la mobilité étudiante et à la diversification de l'offre de stage par le développement de l'activité internationale. ■

Conseiller en Economie Sociale Familiale - CESF

Nathalie DELATTRE, Référente de la formation

L'année de professionnalisation des CESF session 2020 a été marquée et fortement malmenée par la situation inédite créée par la pandémie de coronavirus. Le cursus de formation préparant au diplôme de CESF n'a pu se dérouler comme prévu.

La promotion 2019/2020 a de ce fait connu une période de formation en présentiel assez courte, de septembre à mars. Dès la période de confinement, l'équipe pédagogique a fait preuve d'adaptabilité et de créativité pour, au pied levé, maintenir la continuité de la formation théorique en compensant la totalité des heures programmées en présentiel, par un contenu à distance, synchrone ou asynchrone. L'équipe a renforcé le contact avec les apprenants afin d'éviter tout décrochage. Les épreuves de certification n'ont pu avoir lieu dans les conditions normales et l'équipe a recensé les notes des contrôles de connaissance et de travaux intermédiaires de préparation à la certification, obtenues en début de parcours, les évaluations de stage pour émettre un avis sur la diplomation session 2020. Sur 29 candidat.e.s présenté.e.s, 28 ont validé leur diplomation.

Dans la continuité de la ré architecture des formations et le passage au grade licence, les perspectives pour 2021 iront dans le sens du renforcement du numérique et la réorganisation des contenus pédagogiques :



socle commun avec les 5 autres DE, modularisation, blocs de compétences, participation des personnes accompagnées dans la formation... L'équipe pédagogique avait anticipé les évolutions attendues et les contenus antérieurs ont été, parfois, maintenus, souvent adaptés et ajustés aux nouvelles orientations réglementaires. La ré architecture, combinée aux exigences financières renforcées des organismes de tutelle et le passage à la pédagogie numérique, ont constitué un challenge pour l'équipe.

En parallèle, l'équipe maintient les axes de travail autour de la mise en stage, la communication et le partenariat avec les sites qualifiants, accompagnée de façon la plus adaptée encore ses apprenants, garantit la dynamique de leur professionnalisation sur la combinaison d'une alternance formative et d'une mutation numérique des outils pédagogiques.

Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé

Yann REGARD, Directeur des études

L'année 2020 a inévitablement été marquée par la crise sanitaire en lien avec la COVID-19. Malgré tout l'attractivité de cette formation reste toujours très satisfaisante. Celle-ci est notamment remarquable lors de nos différentes manifestations portes ouvertes en webinaire.

Le nombre d'apprentis en première année poursuit sa progression.

La diplomation 2020 a été tout fait différente du fait de la crise sanitaire. La DGCS a annulé les épreuves finales qui doivent se dérouler chez le certificateur. Celles-ci ont été remplacées par la constitution de faisceaux d'indices alimentés par l'ensemble des notes et évaluations réalisées en cours de formation avant mars 2020.

Malgré le contexte, les formations ont pu être intégralement continuées par des formations asynchrones (modules numériques en ligne) et synchrones

(visioformation). Les équipes pédagogiques ont déployé une grande énergie afin de garder le contact avec les apprenants et conserver autant que faire se peut la motivation nécessaire à un parcours de formation. Notre approche modulaire est bien accueillie, et constitue un repère pertinent dans la construction du parcours de formation. La modulothèque transversale asynchrone d'ENFIS Learning constitue une base solide après de laquelle les remédiations permettent de développer, critiquer, compléter les contenus et approches pour l'ensemble des trois années de formation.

La réalité des terrains professionnels a inévitablement été contrainte par la crise sanitaire ce qui n'a pas été sans effet sur les formations pratiques (stages). Un arrêté du 4 novembre a cependant réduit le volume minimum d'heures pour les étudiants en formation en 2020/2021, en le faisant passer de 2100h à 1400h soit 40 semaines de stage. Malgré ce cadre, plusieurs apprenants ont rencontré d'importantes difficultés à réaliser leurs heures de formations pratiques, qui plus est dans le champ initialement souhaité. En parallèle les étudiants de l'IRTS HDF se sont mobilisés dans la réserve sociale afin de soutenir les établissements et services sociaux et médico-sociaux. Leurs engagements et implications ont été remarquables et sont à souligner. De la même manière la mobilisation des apprentis a été sans précédent.

En termes d'activité, l'année 2020 a mobilisé l'ensemble des cadres pédagogiques sur la poursuite du travail de réingénierie et notamment la construction des modules de formation de troisième année. Les sept certifications réalisées et assurées en cours de formation par l'IRTS HDF ont été déployées et expérimentées. Elles nécessitent l'élaboration d'autant de sujets et d'attendus de correction. Chaque épreuve réclame au minimum deux sujets afin de sécuriser le sujet de secours et les épreuves de rempla-

cement ou de rattrapage. En parallèle, notre processus de certification s'est construit avec sens et sécurité pour les apprenants.

En début de parcours, un module accueil transversal aux différentes formations présentes sur chaque site, marque un temps fort d'entrée dans notre secteur professionnel et consacre la construction d'une identité commune pour les futurs travailleurs sociaux. Le partenariat avec les EJE du CRFPE se poursuit sur le site Métropole lilloise.

Dans la suite du parcours les apprenants ASS et ES se retrouvent régulièrement ensemble autour des modules professionnels, fondant le socle commun de compétence. Par ailleurs, à l'occasion des événements de sites, ou de modules spécifiques, des transversalités se vivent avec les Moniteurs éducateurs et les AES. Nous souhaitons continuer en effet à cultiver pour les ES ce lien avec les différents métiers éducatifs, qui travaillent ensemble sur les terrains professionnels au sein des équipes pluriprofessionnelles. Notre objectif dans ce cadre, est également de maintenir une logique promotionnelle, visant à permettre la construction de passerelles dans les parcours de formation. ■

Diplôme d'Etat de Médiateur Familial - DEMF

Magali DEPLANQUE, Responsable de formation

L'année 2020 restera à jamais dans nos esprits comme celle durant laquelle il a fallu tout réinventer. Même si fort heureusement, à l'IRTS nous disposions déjà d'outils de formation à distance performants. Il n'en reste pas moins que ce fut une épreuve. Pour les stagiaires qui se sont vus privés de cours en présentiel entre mars et juin, puis en novembre et décembre... privés de stage durant toute la période du premier confinement... et enfin pour ceux qui arri-



Photo avant la COVID 19

vaient au terme de leur parcours, privés de la possibilité de se présenter aux épreuves de certification validant la fin de leur parcours de formation. Il nous a donc fallu nous montrer soutenant et à l'écoute, créatifs et force de proposition. Nous adapter au contexte et faire face. De manière à ce que nos étudiants ne soient pas également privés de la formation de qualité à laquelle ils avaient droit.

Avec le recul, cette année, aussi douloureuse et pesante qu'elle ait été, nous a permis de créer d'autres liens, de la solidarité entre apprenants, entre apprenants et formateurs, et entre formateurs.

En 2020, 12 personnes ont été présentées au jury plénier finalisant les épreuves de certification selon des modalités adaptées au contexte par la DGCS ; parmi elles, 1 personne était issue de la promotion précédente. Sur l'ensemble des candidats présentés, 11 sont aujourd'hui diplômés. Par ailleurs, 11 personnes composaient la nouvelle promotion de Médiation Familiale démarrant leur formation, et 13 personnes entamaient leur deuxième année. Tous ont bien évidemment été impactés par le contexte

pandémique, à divers niveaux de leur formation.

Les membres de la promo 19-21 ont dû s'adapter à des conditions particulières d'accueil en stage (démarrages incertains, tardifs, et parfois en visio). La deuxième année est par ailleurs dédiée à la mise en pratique des techniques de médiation, à travers l'immersion de terrain, mais aussi par le biais de jeux de rôles et de mises en situation proposées en formation. Or ces cours très spécifiques sont difficiles à mener à distance. Nous avons donc cherché autant que possible à compenser ces manques et à assurer une continuité pédagogique de qualité ; l'outil Teams nous a permis de les mettre en situation dans des conditions adaptées. Par ailleurs, l'activité en Médiation Familiale ayant pu se poursuivre en présentiel dans le respect des mesures sanitaires, les stages ont pu reprendre dans de meilleures conditions à partir de la rentrée de septembre, voire pendant l'été pour certains.

Les membres de la promo 20-22, en première année, ont eu à peine eu le temps de se rencontrer fin septembre en présentiel. Les trois regroupe-

ments suivants ont été entièrement proposés en visioformation. Fort heureusement la congruence du groupe n'en a pas souffert, et contre toute attente ils font front avec beaucoup de détermination et se montrent particulièrement acteurs de leur formation.

Les perspectives envisagées l'année précédente portaient essentiellement sur les contenus de la formation que l'IRTS continuera à moderniser, et à enrichir de FOAD. J'avais également pour projet de repenser le dispositif en termes de « blocs de compétence » afin de pouvoir répondre aux exigences liées à la réforme de la formation professionnelle, ainsi qu'à une demande toujours plus précise et spécifique des personnes et des employeurs.

Nécessité faisant loi, l'objectif de modernisation et d'ouverture au numérique et à la FOAD a été celui sur lequel nous nous sommes largement concentrés. Il y a encore beaucoup à faire sur ce plan, et l'effort se poursuivra. Repenser le dispositif et le réarticuler en fonction de blocs de compétence fera l'objet de toute notre attention pour 2021. ■

Certificat d'Aptitude à la Fonction d'encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale – CAFERUIS

Pierre JOLY, Coordinateur intersites

L'IRTS Hauts de France a favorisé l'ouverture de la formation CAFERUIS pour la rentrée en novembre 2020 sur trois sites (Métropole lilloise, Hainaut Cambrésis et Artois) pour un total de 48 étudiants entrants. Les effectifs cumulés avec les années en cours de formation s'élèvent à 102 stagiaires.

Concernant les résultats de la session 2020, 70 étudiants IRTS Hauts de France ont été présentés à la diplomation. Le taux de réussite a été de 97%. Compte tenu du contexte pandémique, la cérémonie de remise des diplômes n'a pu avoir lieu. Toutefois, en l'absence de présentation à l'épreuve du mémoire, l'IRTS Hauts de France a souhaité valoriser le parcours et l'implication des étudiants en proposant à chacun d'entre eux une présentation des travaux de fin de formation auprès d'experts du secteur.

Les actions menées pour l'année 2020 se sont attachées à développer deux axes de travail :

- Promouvoir l'offre de formation CAFERUIS de l'IRTS Hauts de France
- Prolonger l'adaptation de l'offre de formation aux besoins des apprenants et des employeurs

Pour y parvenir, plusieurs actions concourantes ont été menées : Concernant le contenu et l'organisation pédagogique :

- L'organisation de l'admission a tout d'abord été revisitée afin de développer une réactivité plus importante dans le traitement des demandes d'inscriptions. Afin de faciliter la mise en œuvre des projets de formation,

l'IRTS s'est attaché à organiser des sessions d'admission en continue en distanciel durant l'année 2020 au regard du contexte pandémique.

- Parallèlement, le projet andragogique de l'IRTS Hauts de France a poursuivi le développement de la formation Ouverte et à Distance (FOAD) sur le dispositif CAFERUIS au moyen de la plateforme ENFIS (Espace Numérique de Formation et d'Intervention Sociale). Les apprenants CAFERUIS ont pu bénéficier de modules et de supports distanciels spécifiques durant cette année 2020. Ceci leur a notamment permis d'avoir une flexibilité et une souplesse dans le choix des temps dédiés aux apprentissages.

- L'IRTS Hauts-de-France s'est attaché à favoriser l'insertion professionnelle de ses étudiants. Pour ce faire, une collaboration étroite avec les employeurs permet de proposer des offres d'emploi et de répondre aux besoins de recrutements des institutions du secteur par une large diffusion des offres. L'IRTS Hauts de France se présente ainsi comme l'interface entre l'offre et la demande.

- Le développement de l'individualisation des parcours a permis aux stagiaires CAFERUIS de répondre spécifiquement à leurs besoins au regard du projet de formation réalisé en début de parcours. Ainsi, si l'IRTS propose un socle commun de formation, il propose par exemple un module d'approfondissement choisi par chaque apprenant permettant de développer plus finement une thématique choisie. C'est ainsi que des modules spécifiques sur les politiques sociales en matière de protection de l'enfance, sur les troubles psychiques sont proposés. Reprenant ainsi les orientations mais aussi les enjeux liés au secteur concerné pour les encadrants et les établissements, les apprenants déve-

loppent une expertise fine sur le secteur choisi.

- La formation CAFERUIS a poursuivi le développement des actions andragogiques transversales aux formations supérieures (CAFDES, DEIS) par le biais d'un séminaire en politiques sociales, qui est l'occasion de faire se rencontrer et de favoriser l'échange entre les futurs encadrants. Des groupes de travail sur des thématiques spécifiques ont été mis en place.

Concernant la valorisation de l'offre de formation ;

- Le contexte sanitaire a conduit les équipes de l'IRTS à développer des Webinaires pour diffuser l'offre de formation. Ce mode de communication a permis de sensibiliser un plus grand nombre de personnes intéressées par la formation. L'IRTS Hauts de France a communiqué largement sur ces réunions par le biais de son site internet mais également par des communications multiples dans la presse spécialisée (Flash du CREAL notamment).

Perspectives 2021

L'équipe pédagogique du CAFERUIS envisage de poursuivre les axes de travail menés durant l'année. Il s'agira ainsi de développer des actions permettant de promouvoir et de rendre lisible l'offre de formation CAFERUIS proposée par l'IRTS Hauts de France. L'IRTS Hauts de France envisage également la poursuite des actions transversales avec les formations à l'encadrement. Un projet à l'international portant notamment sur l'évaluation des politiques publiques est envisagé afin d'avoir une dimension européenne. Des partenariats avec des écoles du travail social devraient permettre d'interroger la culture de l'évaluation dans différents pays européens. ■

DIPLÔMES DE NIVEAU 7

Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Etablissement Social - CAFDES

Isabelle DESMET, Responsable de la formation CAFDES

LES STAGIAIRES

Au cours de l'année 2020, 43 stagiaires au total suivaient la formation préparant au Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Etablissement Social, à l'IRTS Hauts-de-France.

La session 2020 a été particulièrement marquée par le calendrier et les annonces gouvernementales. Le 16 mars 2020, la formation CAFDES se voit perturbée par la pandémie de la COVID-19. L'annulation des épreuves de certification est décidée. A ce moment de l'année, les contenus de cours étaient travaillés et les épreuves de contrôle continu finalisées ... 3 épreuves de certification restaient à réaliser. Nos objectifs de formation et de professionnalisation sont atteints. 21 candidats présentés, 21 admis par le jury plénier EHESP tenu en décembre 2020, à Rennes. Taux de réussite à 100 % aux résultats CAFDES.

L'offre de formation CAFDES

L'attractivité de notre offre de formation est élevée ; les demandes « premiers contacts » et les participants aux webinaires d'information ont été nombreux. La difficulté majeure de la formation reste la possibilité de la financer et amène certains stagiaires à renoncer, reporter leur entrée. Un regard particulier portant sur les effets de la réforme liée à la formation professionnelle révèle qu'une personne ayant bénéficié dans son parcours d'un financement pour une formation qualifiante obtient très difficilement un second financement pour monter à nouveau en compétences et en quali-

fication par une formation dite longue. En 2020, aucun titulaire CAFERUIS n'a pu s'engager dans un projet de qualification par une entrée en formation CAFDES (10 entrées en 2019). On constate une augmentation des parcours de personnes en reconversion professionnelle, secteur commercial, industriel, logistique, santé ...vers le social. Une autre voie à la qualification est possible dès un an d'expériences (activités salariées, bénévoles) : l'accès à la diplomation CAFDES par la voie VAE ... 12 personnes ont suivi la démarche d'accompagnement en 2020.

En 2020, la préparatoire à l'entrée en formation à l'encadrement s'organise en 3 modules : découvrir le secteur médicosocial et les métiers de chef de service, directions, ingénieur social - Ecrire et transmettre - Elaborer la note de parcours et le commentaire de texte.

14 personnes (3 projets d'entrée en formation caferuis, 1 projet DEIS, 10 projets CAFDES) construisent leur future trajectoire professionnelle, en reconversion ou en montée en qualification et compétences.

L'année 2020 au CAFDES

En mars 2020, confrontés à la pandémie de la Covid 19, les stagiaires ont été très durement touchés. Les sessions de formation en présentiel ont été interrompues pour reprendre rapidement sous forme de « continuité pédagogique de l'activité ». La continuité des financements a rendu possible la poursuite de la formation en 100 % distanciel. L'impact est général et nécessite des innovations pédagogiques, des outils et plateformes. Les débuts de la digitalisation de la formation CAFDES montrent qu'il est



nécessaire d'accompagner ces nouvelles modalités pédagogiques : comment naviguer dans l'espace « Enfis Learning » ? comment s'organiser pour travailler ? Comment écouter, appréhender un cours à distance ? Comment préserver la relation pédagogique si chère en CAFDES. La dynamique est interactive, le stagiaire ne peut se placer en simple auditeur d'enseignements. Progressivement, ils ont pu partager leur posture et s'enrichir mutuellement. Chacun adapte la formation à distance à son rythme et à sa façon d'apprendre. Cela nécessite un travail de la part de l'étudiant différent, un autre rapport aux savoirs. La communication est un facteur important dans l'usage intense et obligé du numérique. Saluons l'indescriptible adaptation des intervenants CAFDES qui ont mobilisé toute leur créativité et ont apporté une disponibilité sans faille tout en devant gérer eux-mêmes, l'inédit et l'incertitude en tant que directeurs ou directeurs généraux. ■

Diplôme En Ingénierie Sociale DEIS

Claire Sophie ROI, Cadre pédagogique de la formation DEIS

Au cours de l'année 2020, 24 stagiaires suivaient la formation préparant au diplôme d'Etat d'Ingénierie Sociale (DEIS) à l'IRTS Hauts-de-France. La formation est fière d'afficher cette année, un taux de réussite de 100% à l'examen. En effet, les 9 stagiaires présentés au cours de l'année ont validé chacune des certifications. Pour 6 d'entre eux, les mémoires de recherche ont fait l'objet d'une valorisation au CEDIAS pour avoir obtenu des notes égales ou supérieures à 14/20.

Si l'année 2020 est synonyme de réussite et de renouvellement, elle s'est aussi concentrée sur la continuité et l'analyse des nombreux changements et adaptations qu'a pu vivre la formation DEIS ces dernières années et au cours de la pandémie. L'année 2021 devra quant à elle s'inscrire dans le prolongement des changements opérés, notamment en matière de formation ouverte et à distance et de visioformation. Cette année devra également intégrer une vision prospective sur l'avenir des formations à l'encadrement et les besoins des terrains professionnels. Le diplôme DEIS est malgré son attractivité, peu connu, peu visible, il faudra alors redoubler d'effort pour publiciser, médiatiser et valoriser l'Ingénierie Sociale en région.

Lors de l'année 2020, les stagiaires ont fait l'expérience d'une dynamique de co-production au travers de la réalisation d'une étude de terrain. La promotion DEIS 14 (2019-2022) a donc répondu à une commande de l'EPD-SAE portant sur l'implantation d'une Maison des Parents sur la Métropole lilloise. Les stagiaires de la promotion DEIS 14 ont aussi eu l'opportunité de construire un projet de mobilité internationale en transversalité avec les stagiaires CAFDES. L'étude de terrain, tout comme la participation à des échanges internationaux viennent, à la fois valoriser et reconnaître les compétences développées au sein du DEIS et mettent en lumière la place de l'ingénierie sociale. Au-delà d'un travail de certification, il s'agit bien d'une mise en situation d'ingénierie permettant de diffuser son intérêt à l'ensemble des acteurs concernés par les questions sociales.

Projections pour 2021

Les données dont nous disposons sur le DEIS attestent de la réussite des candidats et de la grande qualité des productions sur l'ensemble des domaines de formation. Cela donne lieu à une véritable reconnaissance de l'expertise DEIS, qui se confirme par de nombreuses sollicitations et dépôts de commandes pour l'étude de terrain. Si la formation renouée est une réussite à plusieurs niveaux, la difficulté majeure de la formation DEIS reste la possibilité de financement. Un regard tout particulier sur les effets des réformes liées à la formation sera cette année nécessaire. Les perspectives 2021 s'inscrivent dans la continuité de nos axes de travail et de développement des formations à l'encadrement.

Dans ce contexte trouble et incertain, nous repérons de nouvelles lignes de force... s'adapter et se réinventer au travers de projets nous a semblé essentiel. Une plus grande association entre formations à l'encadrement, activités du Pôle International et du Pôle Recherche s'est ouvert dans un esprit de Recherche et de Développement, d'organisation de séminaires, des rencontres disciplinaires et de temps d'information en ligne dédiés.

Maintenir les liens, communiquer dans les meilleures conditions auprès de tous les acteurs est notre volonté. Elle se concrétise dans plusieurs actions :

- **Projet séminaire de « Inédit, la gestion de crise dans les ESMS » :**

Se saisir de l'événement " crise sani-

taire” pour dégager des compréhensions en vue d’identifier des voies d’actions positives et concrètes, innovantes facilitant la gestion de crise en ESMS. C’est aussi mutualiser les expériences, les réflexions, les savoirs entre acteurs concernés : cadres pédagogiques et responsable du pôle recherche de l’IRTS HDF, étudiants CAFDES DEIS, professionnels dirigeants, enseignants chercheurs. Une série d’interviews permettra de recueillir différents éléments constituant de véritables enseignements pour la gestion d’ESMS. Le projet se finalisera par la création d’une capsule de formation à destination des cadres « gestion et management de crise dans les ESMS ».

- **Projet Valorisation des travaux**

Les stagiaires réalisent en cours de formation, un travail conséquent : le mémoire. Ce travail a fait l’objet d’une épreuve de certification. Ce n’est pas son seul intérêt ! Ce travail est une construction intellectuelle, qui relie le terrain de la pratique avec la démarche de recherche. Il peut être l’occasion de conférences débats. Aussi, des visio conférences sont organisées à partir des thématiques mémoire DEIS et CAFDES. Elles sont ouvertes à tous et ont pour objectifs de poursuivre l’acquisition d’une posture de praticien chercheur. Pôle recherche / équipe CAFDES, équipe DEIS collaborent pour mener à bien ce projet.

- **Séminaires politiques sociales transversaux CAFERUIS tous sites IRTS, CAFDES et DEIS**

5 journées d’étude ont été consacrées à l’analyse des politiques européennes, sectorielles.

Il s’agit pour les cadres et futurs cadres de comprendre l’enjeu des politiques, d’affiner l’analyse à des fins stratégiques et opérationnelles. Politiques européennes, approche socio historique des politiques, évaluation, groupes de travail thématiques : autant de modalités pédagogiques qui ont permis aux promotions de mutualiser, de capitaliser, d’apprendre ensemble et d’apprendre en faisant.

- **Projet pôle international/ promotions DEIS/CAFDES**

Avec le partenariat de la mairie de Lille et de la mairie de Liège, les stagiaires CAFDES et DEIS ont travaillé sur deux thématiques en lien avec la gestion de crise sanitaire hors frontière

- L’accompagnement à la parentalité, dans un contexte d’urgence sanitaire, en Belgique et au Luxembourg : quelles organisations et adaptations au regard des politiques publiques respectives de ces pays européens ?

- Comment les structures sociales et médico-sociales, en Belgique, se sont-elles adaptées, durant la crise sanitaire Covid 19, pour éviter l’isolement des personnes en situation de dépendance et/ou de handicap ?

Ces questions ont fait l’objet de recueil d’expériences chez les partenaires européens. Les analyses ont été présentées lors d’une journée de restitution organisée en visio conférence. ■





Photo avant la COVID 19

FORMATION CONTINUE

Valérie SAVARY, Responsable du service

Le format FOAD étant encore peu mobilisé en formation continue, la crise sanitaire a eu des impacts sur l'activité du service, la formation continue notamment et les appels d'offres dans une moindre mesure. Pour autant nous pouvons nous réjouir de belles réussites et tirer parti de cette année pour engager les évolutions à venir et les transformations des activités du service.

LES APPELS D'OFFRES

Le marché relatif aux évaluations à domicile dans le cadre des agréments des assistants maternels du Conseil Départemental du Nord est sans doute la réussite majeure de 2020 en matière d'appels d'offres. Il a permis à l'IRTS de développer un nouveau secteur d'activité qui renforce sa visibilité et son expertise dans le champ de la petite enfance.

D'autres marchés significatifs ont été obtenus contribuant au développement des compétences des professionnels de l'action sociale du Département du Nord, des assistants familiaux du Département du Pas-de-Calais. D'autres réponses sont en attente, majoritairement dans le champ de l'enfance et la petite enfance, vraisemblablement en lien direct avec le rapport Martin Blachais sur les 1000 premiers jours.

Enfin, l'OPCO Santé a retenu l'IRTS pour conduire de nouveau le marché VAE Dispositif de Soutien de Branche, contribuant ainsi à la diversification de notre offre VAE.

LE PÔLE FORMATION CONTINUE

Formations Développement des compétences dites Inter

Le début de l'année laissait espérer une évolution du nombre d'inscrip-

tion sur l'ensemble de nos formations dites « catalogue », les deux confinements successifs ne nous ont pas permis de confirmer cette tendance même si l'activité s'est relativement bien maintenue sur les formations qui ont pu se mettre en place. Les retours sur notre offre témoignent d'une richesse des thématiques proposées. L'offre aujourd'hui visible au niveau national attire des professionnels d'autres régions qui n'hésitent pas à se déplacer pour leur formation.

Formations sur mesure dite Intra

Malgré les adaptations de formation qui ont pu être proposées en format distanciel ou mixte, c'est l'activité qui a été la plus impactée par le contexte sanitaire. Au-delà des mesures restrictives imposées par la crise, c'est surtout l'implication des salariés sur leur terrain professionnel qui a conduit à de nombreuses annulations. Notons toutefois en fin d'année une

hausse des demandes pour 2021. Il y aura très vraisemblablement un report de ces formations sur l'année 2021. Nous constatons également dans cette activité une évolution des demandes hors région et même sur des secteurs ultra-marins !

Pôle Accompagnement des équipes

La mise en stand-by des activités pendant les confinements s'est là aussi imposée. Nous avons toutefois constaté lors du 2ème confinement et en fin d'année une évolution de cette tendance avec la demande de mise en œuvre des activités GAP et supervision en distanciel, tant les professionnels exprimaient un besoin de déposer et partager ce qu'ils vivaient. En fin d'année, nous avons constaté une demande en forte augmentation pour 2021 ; a priori, un effet de la crise mais également le fait que ces activités sont aujourd'hui financées par les OPCO.

Pôle VAE

L'évolution de l'organisation de cette activité avec un déploiement sur les sites marque assurément une évolution de ce secteur. L'identification de correspondants VAE sur chacun des sites contribue largement à la promotion du dispositif et la qualité de l'offre de service. S'appuyant sur une équipe d'accompagnateurs « experts », les résultats obtenus cette année en VAE nous placent largement au-dessus

des moyennes régionales, notamment avec un taux de réussite de 100% sur les diplômés de Moniteurs Educateurs, Educateurs Techniques Spécialisé et de 92% sur le diplôme d'Éducateur Spécialisé

L'accès au CPF pour financer l'accompagnement VAE est assurément un levier de cette croissance d'activité. Les dispositifs personnalisés que nous proposons dans le cadre de poursuite de parcours lors d'un échec constituent un second levier.

Notons que les modalités distancielles proposées pendant la période « Covid 19 » ont permis de maintenir l'intégralité des activités.

Le pôle formation qualifiante

L'activité de formation dans ce secteur a pu se maintenir sur un format distanciel pour les apprenants inscrits sur la formation MJPM. L'adaptation des équipes pédagogiques et des apprenants a conduit à la diplomation de 96% des personnes engagées sur le dispositif.

Les projets et perspectives 2021

La crise sanitaire vécue en 2020 et qui perdure en ce début 2021 nous a conduit à faire évoluer nos formats pédagogiques en ouvrant les formations continues au distanciel. Nous allons tout au long de l'année 2021 modéliser

et accompagner cette transformation tant auprès des employeurs que des intervenants. La souplesse et la diversité des formats de professionnalisation nous permettront une plus grande adaptabilité et sécuriseront notre activité.

Nous mettrons également l'accent sur le développement de l'offre de formation dans le champ de la petite enfance sans oublier bien sûr les autres secteurs.

Enfin, l'enregistrement au RSCH de certifications verra une intensification de l'activité Formation Qualifiante avec la proposition de plusieurs parcours de formation nouveaux.

Gageons que les conditions seront réunies en 2021 pour nous permettre de mettre en œuvre l'ensemble de ces projets ! ■

EFFECTIFS CUMULÉS ETUDIANTS ET STAGIAIRES*

2020

* Formation à l'année (et moins d'un an) : Effectifs cumulés présents sur l'exercice 2020.

Formations sur plusieurs années : Effectifs de janvier à juin de l'exercice 2020 + effectifs sur la période de septembre à décembre 2020.

FORMATIONS DIPLÔMANTES	Site Métropole Lilloise	Site Artois	Site Grand Littoral	Site Hainaut Cambrésis	Site Côte d'Opale	TOTAL
CAFDES Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Etablissement Social	43					43
DEIS Diplôme d'Etat en Ingénierie Sociale	24					24
CAFERUIS Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale	84	67		53	12	216
MF Médiateur Familial	40					40
ASS Assistant de Service Social	234	171	70	84	74	633
CESF Conseiller en Economie Sociale et Familiale		51				51
ES Educateur Spécialisé	332	134	115	135	110	826
ME Moniteur Educateur	130	74	82	79	72	437
MA Moniteur d'Atelier - Expérimental IRTS/AFPA	28	68			36	132
AES Accompagnant Éducatif et Social	69	24			36	132
AES Distanciels	24				41	65
ASS FAM Assistant Familial		44			193	237
TISF Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale		33			27	60
ASS MAT Assistant Maternel	146		89	211		446
FORMATIONS QUALIFIANTES						
Mandataire Judiciaire à la Protection des Mineurs	42					42
Délégué aux prestations familiales	7					7
Assistant de vie aux familles					19	19
Maître d'apprentissage	37					37
Tutorat	2					2
PRÉPA						
Classe préparatoire à la sélection	31	66	19	8		124
Prépa OASIS Handicap	15				13	28
Préparations formations à l'encadrement	14					14
ACCOMPAGNEMENT À LA VAE (effectifs cumulés)						
VAE	124	5	8	11	16	164
FORMATION CONTINUE (effectifs cumulés)						
Stage de formation INTER	363					363
Modules de professionnalisation CAFDES	9					9
MISSIONS (effectifs cumulés)						
Missions INTRA	441					441
SCAP ASS FAM	196	172	43	46		457
TOTAL	2435	909	435	645	634	5058

RÉSULTATS AUX EXAMENS

2020

FORMATIONS DIPLÔMANTES	Nombre d'étudiants présentés à l'examen	Admis	Admission Partielle	% de réussite
CAFDES				
Site Métropole lilloise	21	21		100%
DEIS				
Site Métropole lilloise	9	9		100%
Médiateur Familial				
Site Métropole lilloise	12	11	1	92%
CAFERUIS				
Site Métropole lilloise	25	24		
Site Artois	24	23		
Site Hainaut Cambrésis	18	18		97%
Site Côte d'Opale	3	3		
Assistant de Service Social				
Site Métropole lilloise	68	67	1	
Site Artois	48	48		
Site Grand Littoral	15	15		99%
Site Hainaut Cambrésis	18	18		
Site Côte d'Opale	19	19		
Conseiller en Economie sociale et familiale				
Site Artois	29	27		93%
Educateur Spécialisé				
Site Métropole lilloise	103	101	2	
Site Artois	36	36		
Site Grand Littoral	27	26		99%
Site Hainaut Cambrésis	29	29		
Site Côte d'Opale	32	32		
Moniteur Educateur				
Site Métropole lilloise	42	42		
Site Artois	36	35		
Site Grand Littoral	19	19		99%
Site Hainaut Cambrésis	29	29		
Site Côte d'Opale	35	34		
Accompagnant Educatif et Social				
Site Métropole lilloise	28	28		
Site Artois	12	12		
Site Grand Littoral	9	9		100%
Site Hainaut Cambrésis	14	14		
Site Côte d'Opale	15	15		
Moniteur d'Atelier				
Site Métropole lilloise	15	15		100%
Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale				
Site Côte d'Opale	8	8		100%



RÉSULTATS AUX EXAMENS

2020 SUITE

FORMATIONS DIPLÔMANTES	Nbre d'étudiants présentés à l'examen	Admis	% de réussite
Assistant familial			
Site Artois	13	13	98%
Site Côte d'Opale	155	152	
FORMATIONS QUALIFIANTES / FORMATIONS CONTINUES SITE MÉTROPOLE LILLOISE	Nbre d'étudiants présentés à l'examen	Admis	% de réussite
Mandataire Judiciaire	23	22	96%
RÉSULTATS IRTS HDF 2020	989	974	98%

JURYS VAE SITE MÉTROPOLE LILLOISE

FORMATIONS DIPLÔMANTES	Dépôts L2	Validation totale	Validation partielle	Validaton nulle	Pas de réponse
DEASS	3	2	1		
DEES	19	13	6		
DEME	3	3			
CAFERUIS	26	12	13	1	
DEETS	2	2			
TOTAUX	53	32	20	1	

JURYS VAE SITE ARTOIS

FORMATIONS DIPLÔMANTES	Dépôts L2	Validation totale	Validation partielle	Validaton nulle	Pas de réponse
DEES	5	5			
TOTAUX	5	5			

JURYS VAE SITE HAINAUT-CAMBRÉSIS

FORMATIONS DIPLÔMANTES	Dépôts L2	Validation totale	Validation partielle	Validaton nulle	Pas de réponse
DEAS	1	1			
DEES	5	5			
DEME	4	4			
TOTAUX	8	8			

TAUX DE RÉUSSITE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DEPUIS 2015

FORMATION	Présentés	Admis	Admission Partielle	% de réussite
AES Accompagnant Éducatif et Social	22	18	1	82%
ASS FAM Assistant Familial	1	1	1	100%
AMP Aide Médico-Psychologique	13	5	3	38%
ASS Assistant de Service Social	34	26	5	76%
CAFDES Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Établissement Social	5	4		80%
CAFERUIS Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale	7	3	2	43%
CESF Conseiller en Économie Sociale et Familiale	3	3		100%
ES Educateur Spécialisé	22	13	3	59%
MA Moniteur d'Atelier	12	12		100%
ME Moniteur Educateur	38	31	5	82%
MF Médiateur Familial	6	4		67%
TISF Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale	8	7		88%
TOTAL	172	128	21	74%

TAUX D'INSERTION

Pour 2020, données sur ASS, ES et ME tous sites confondus

Taux de retour	65%	326 ont répondu sur 502 sollicités
En emploi 6 mois après la fin de formation	93%	303 sur 326
En poursuite d'études	1,8%	6 sur 326
Demandeur d'emploi	5,2%	17 sur 326

TAUX DE SATISFACTION

Pour 2020, données sur l'ensemble de nos dispositifs

Recommandation des formations	96,70%
AES	100
ASS	97,8
CAFDES	81
CAFERUIS	98
CESF	100
ES	93,7
ME	98,5
MF	100
TISF	100
Prépa OASIS	100
VAE	100
Recommandation de l'IRTS par les apprenants	96,70%

COMPOSITION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

décembre 2020

Membres de droit

→ Fondateurs

Centre Régional d'Études, d'Actions et d'Informations en faveur des personnes en situation de vulnérabilité (CREAI) représenté par :

Sophie VALLENDUC, Administratrice

Santély Association représentée par :

Le Président, **Pierre TISSERAND**, IGAS Honoraire

→ Représentants des Organismes Partenaires

- Le Président de la Caisse d'Allocations Familiales de l'Aisne
- Le Président de la Caisse d'Allocations Familiales du Nord
- Le Président de la Caisse d'Allocations Familiales de l'Oise
- Le Président de la Caisse d'Allocations Familiales du Pas-de-Calais
- Le Président de la Caisse d'Allocations Familiales de la Somme
- Le Maire de Loos représenté par **Marie-Claude BARA**, Conseillère municipale
- La Branche professionnelle représentée par **Christine VANDENBULCKE**, membre de la FEHAP
- Représentant des Universités ou organismes assimilés concernés par la formation des travailleurs sociaux : **Emmanuelle JOURDAN**, Vice-présidente de l'Université de Lille

Membres actifs

- ADAE 62 représentée par la Directrice Générale, **Cendrine FEBVRE**
- ADAR représentée par le Président, **Jean-Claude LAÏ**
- ADC Hauts-de-France représentée par le Délégué régional, **Olivier OUBRY**
- AFEJI représentée par le Directeur Général, **Daniel FOUILLOUSE**, Vice-président de l'ARTS
- AGSS UDAF représentée par le Directeur Général, **Léonard MANNARINO**, Membre du Bureau de l'ARTS
- ALEFPA représentée par un Administrateur, **Didier PREUVOT**

- APSN représentée par le Président, **David CAMBIER**
- ASRL représentée par le Directeur Général, **Bruno MASSE**
- Caisse d'Épargne Hauts-de-France représentée par le Directeur du Centre d'Affaires Santé, **Pierrick TIRET**
- EDPAHAA représenté par le Directeur Général, **François-Xavier DEBRABANT**
- EPDEF représenté par le Directeur Général, **François NOËL**
- EPDSAE représenté par le Directeur Général, **Paul FLAD**
- FAS Hauts-de-France représentée par le Président, Hugues DENIÈLE
- Le GAP représenté par la Directrice Générale, **Kareen MONNIER**
- Papillons Blancs de Dunkerque représentés par le Président, **Bernard WERQUIN**,
- Papillons Blancs de Roubaix Tourcoing représentés par le Directeur Général, **Thierry FONTAINE**
- La Sauvegarde du Nord représentée par le Directeur Général, **Frédéric ROUVIÈRE**
- SOWO représenté par un membre de SOWO, **Agnès DÉMOTIÉ**
- SPReNe représentée par le Directeur Général, **Laurent NORGA**
- UDAPEI du Nord représentée par le Directeur Général, **Christian HILAIRE**
- U2P59 représentée par le Président **Henri-Luc SPRIMONT**
- URIOPSS représentée par la Présidente, **Annette GLOWACKI**, Membre du Bureau de l'ARTS
- La Vie Active représentée par la Directrice de la Formation, **Christine VERJUS**



Membres Qualifiés

- **Guillaume ALEXANDRE**, Directeur Général de la Vie Active, Secrétaire Général de l'ARTS
- **Cyriaque CACHEUX**, ancien Directeur Général Adjoint en charge de la Protection de l'Enfance de la Sauvegarde du Nord, Vice-président de l'ARTS
- **Alain DUBOIS**, Directeur Général Honoraire de l'EPDSAE, Président de l'ARTS
- **Christine GASTÉ**, Consultante
- **Alain GIBON**, Huissier de Justice Honoraire
- **Alain GUFFROY**, Directeur Général Honoraire de l'EPDEF, Trésorier de l'ARTS
- **Alain KINGET**, Huissier de Justice
- **Patrick J. TABET**, Directeur
- **Gérard TONNELET**, Directeur Général Honoraire de la Sauvegarde du Nord

Membres Associés (voix consultative)

- Représentants les Collectivités territoriales
 - Le Président du Conseil Départemental de l'Aisne, **Nicolas FRICOTEAUX**
 - Le Président du Conseil Départemental du Nord représenté par **Geneviève MANNARINO**, Vice-présidente chargée de l'autonomie
 - La Présidente du Conseil Départemental de l'Oise représentée par **Sandrine DE FIGUEIREDO**, Vice-présidente en charge de l'Action Sociale et Politique d'insertion
 - Le Président du Conseil Départemental du Pas-de-Calais représenté par **Karine GAUTHIER**, Conseillère départementale
 - Le Président du Conseil Départemental de la Somme, **Stéphane HAUSSOULIER**

- Représentants des personnels (membres désignés par le CSE au sein de ses membres élus)
 - Corinne DEMAZIÈRES**, Assistante de formation
 - Alain DUVAUCHELLE**, Cadre pédagogique
 - Bernard LEVY**, Comptable
 - Sandrine MÉLAN**, Cadre pédagogique

- Représentants des personnes en formation (élus chaque année parmi les délégués de promotion)
 - Pour la Métropole lilloise : **Thomas LEGRAND**
 - Pour le Site Artois : **Marc Antoine DE SEZE**
 - Pour le Site Grand Littoral : à pourvoir
 - Pour le Site Hainaut – Cambrésis : **Axelle GOMBERT**
 - Pour le Site Côte d'Opale : **Nicolas DEPRÉ**

Participe à l'Assemblée Générale, à titre consultatif

- **Bertrand COPPIN**, Directeur Général de l'ARTS

Sont invités permanents

- Le Préfet de la Région
- Le Président du Conseil Régional Hauts-de-France
- Le Directeur Régional de la Cohésion Sociale Hauts-de-France
- **Yann REGARD**, Directeur des Études de l'IRTS Hauts-de-France
- Le Commissaire aux Comptes

COMPOSITION DU BUREAU

Président
Alain DUBOIS

Vice-président
Daniel FOUILLOUSE

Vice-président
Cyriaque CACHEUX

Secrétaire Général
Guillaume ALEXANDRE

Trésorier
Alain GUFFROY

Secrétaire Général Adjoint
à pourvoir

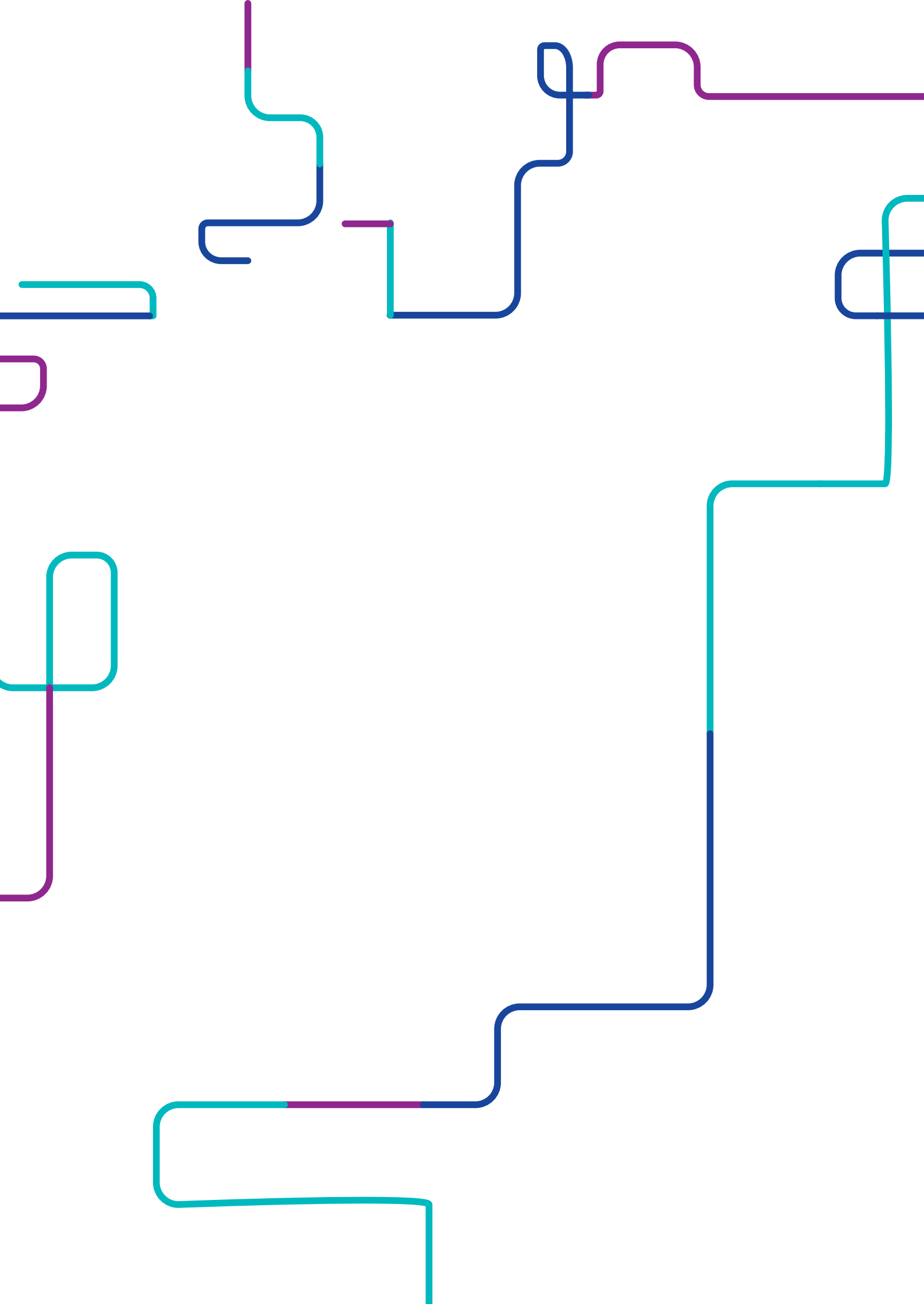
Trésorier Adjoint
à pourvoir

Membres du Bureau
Annette GLOWACKI,
Léonard MANNARINO

LEXIQUE

AIFRIS	Association Internationale pour la Formation, la Recherche et l'Intervention Sociale
AF/ASFAM	Assistant Familial
ANAJI	Association Nationale d'Aide aux Jeunes Infirmes
ARS	Agence Régionale de Santé
ASH	Aide-Soignant Hospitalier
ASMAT	Assistant Maternel
AS	Aide-Soignant
ASS	Assistant de Service Social
CAFDES	Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Etablissement Social
CAFERUIS	Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale
CARSAT	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail
CBC	Centre de Bilan de Compétences
CER	Centre d'Education Renforcée
CESF	Conseiller en Economie Sociale Familiale
CFA	Centre de Formation d'Apprentis
CHRU	Centre Hospitalier Régional Universitaire
CHS	Centre Hospitalier Spécialisé
CIP	Conseiller en Insertion Professionnelle
CIS	Cadre de l'Intervention Sociale
CLIC	Centre Local d'Information et de Coordination
CNFPT	Centre National de la Fonction Publique Territoriale
CPAS	Centre de Prévention et d'Action Sociale
CPF	Compte Personnel de Formation
CREAI	Centre Régional d'Etudes, d'Actions et d'Informations en faveur des personnes en situation de vulnérabilité
CTP	Conseil Technique et Pédagogique
DEIS	Diplôme d'Etat d'Ingénierie Sociale
DGCS	Direction Générale de la Cohésion Sociale
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DPF	Délégué aux prestations familiales
DRJSCS	Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale
ECTS	European Credits Transfer System
EHESP	Ecole des Hautes études en Santé Publique
EJE	Educateur Jeunes Enfants
ES	Éducateur Spécialisé
ESAT	Établissement et Service d'Aide par le Travail
ET	Encadrant Technique
ETS	Educateur Technique Spécialisé
FAM	Foyer d'Accueil Médicalisé
FAMAP	Formation d'Adaptation aux Métiers d'Aide à la Personne
FAS	Fédération des acteurs de la solidarité
FC	Formation Continue

FEDER	Fonds Européen de Développement Régional
FOAD	Formation Ouverte et A Distance
LMD	Licence – Master – Doctorat
MA	Moniteur d'Atelier
MAS	Maison d'Accueil Spécialisée
ME	Moniteur Educateur
MJPM	Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs
NTIC	Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
PRF	Programme Régional de Formation
RNCP	Répertoire National des Certifications Professionnelles
RSCH	Répertoire Spécifique des Certifications et des Habilitations
TISF	Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale
UDAPEI	Union Départementale des Associations de Parents et Amis de Personnes Handicapées Mentales
UNAFORIS	Union Nationale des Acteurs de Formation et de Recherche en Intervention Sociale
URIOPSS	Union Régionale Interfédérale Organismes Paritaires Sanitaires et Sociaux
UTPAS	Unité Territoriale de Prévention de l'Action Sanitaire et Sociale
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience



CONTACTS

contact@irtshdf.fr

www.irtshdf.fr

IRTS site Métropole lilloise

Parc Eurasanté Est
Rue Ambroise Paré - BP 71
59373 LOOS Cedex
Tél. +33 (0)3 20 62 53 70
metropole.lilloise@irtshdf.fr

IRTS site Grand Littoral

Parc d'Activités de l'Etoile
Rue Galilée - CS 970008
59791 GRANDE-SYNTHE
Tél. +33 (0)3 28 24 51 30
grand.littoral@irtshdf.fr

IRTS site Artois

5 rue Maurice Schumann - BP 20755
62031 ARRAS Cedex
Tél. +33 (0)3 21 24 09 09
artois@irtshdf.fr

IRTS site Hainaut Cambrésis

35 rue Ernest Macarez
59300 VALENCIENNES
Tél. +33 (0)3 27 42 40 97
hainaut.cambresis@irtshdf.fr

IRTS site Côte d'Opale

Boulevard Jacques Lefèvre
62630 ÉTAPLES
Tél. +33 (0)3 21 89 97 00
cote.opale@irtshdf.fr

**l'Association ARTS
adhère à
l'Union Nationale
des Acteurs de
Formation et de
Recherche en
Intervention Sociale
(UNAFORIS)**

RÉDACTION

Equipe & Responsables IRTS

COORDINATION & COMMUNICATION

Service communication IRTS

ARTS
Association Régionale
du Travail Social
Hauts-de-France



Datadock