

# Projet institutionnel

---

2021

2025



2117 chemin  
du Bachas  
30000 Nîmes

ifme

Institut de formation aux métiers éducatifs de Nîmes

## Préface 3

## Introduction 6

### 1 Le cadre général d'intervention de l'IFME 7

#### 1.1 *L'IFME, vue d'ensemble 7*

#### 1.2 *L'IFME, le service rendu 10*

1.2.1 Des formations à plusieurs métiers du travail social, médico-social et de l'animation 10

1.2.2 Des actions de formation continue 12

1.2.3 Des actions de conseil et d'expertise 13

1.2.4 Un centre de documentation 13

1.2.5 La promotion des métiers et formations du secteur 14

#### 1.3 *L'IFME, des orientations et valeurs 15*

1.3.1 Un attachement à l'éducation populaire et à la promotion sociale et professionnelle 15

1.3.2 Une place centrale accordée aux pratiques des terrains 16

1.3.3 Un engagement dans la recherche 17

#### 1.4 *Cadre législatif et réglementaire 17*

### 2 L'IFME, une réponse à quels besoins ? 19

#### 2.1 *Attentes et besoins des apprenants 19*

2.1.1 Une vigilance aux besoins et une écoute des personnes 19

2.1.2 Les principales caractéristiques des apprenants 21

2.1.3 Problématiques, besoins et réponses apportées par l'IFME 21

#### 2.2 *Besoins identifiés du côté des sites qualifiants 23*

2.2.1 La mise en place d'une enquête début 2020 23

2.2.2 Besoins des sites et perceptions de l'IFME 23

### 3 Actions pédagogiques conduites par l'IFME 24

#### 3.1 *Principes au fondement des actions pédagogiques 24*

3.1.1 L'acquisition d'un niveau suffisant de conceptualisation 24

3.1.2 L'articulation avec les situations professionnelles 25

3.1.3 Le groupe de référence et groupe de suivi pédagogique 27

#### 3.2 *Un partenariat doublé d'un travail de réseau 28*

#### 3.3 *Engagement des apprenants et axes de réflexion 29*

3.3.1 La dimension civique et citoyenne 29

3.3.2 Participation des apprenants à la vie de l'institut 30

3.3.3 Vers un développement durable... 31

3.3.4 Prendre le risque...Entre éthique et responsabilité 31

#### 3.4 *Présence de l'IFME à l'international 32*

### 4 Objectifs d'amélioration et de développement 35

#### 4.1 *Les projets de numérisation et de digitalisation 35*

#### 4.2 *La démarche qualité 36*

### En conclusion 38

# Préface

*Par Olivier JEANNE, Président de l'APAFASE*

Voilà un exploit, le fruit d'un acharnement : un état des lieux de l'Institut de formation partagé avec l'Association gestionnaire. Exploit, parce que l'idée date de la crise de 2018, mettant ainsi en œuvre la définition même d'une crise, le passage d'un état à un autre. Exploit aussi, parce que sa réalisation s'est opérée au fil d'une autre crise : la pandémie dont nous ne sommes toujours pas sortis.

Il y avait aussi pour l'APAFASE la nécessité de marquer le passage de l'état d'une association d'associations fondatrices vers une ouverture à d'autres membres et d'autres acteurs. C'est donc par le volontarisme de l'ensemble des acteurs, administrateurs et salariés, sous la guidance persévérante de Didier Villa, Directeur, que ce document a pu aujourd'hui être concrétisé.

Il doit ouvrir pour l'Association à la rédaction de sa propre histoire et de son projet associatif avec le re-questionnement de ses fondements dans le contexte évolutif des problématiques sociétales et de la réponse aux besoins à la demande sociale qui en découle.

Pour rappel, le projet de départ, il y a plus de 20 ans, était simple : éviter la fermeture de l'IFME, alors « institut de formation de moniteurs éducateurs », qui aurait provoqué une concentration de l'offre de formation sur Montpellier, comme quelques années plus tôt pour les « assistantes sociales ».

L'APAFASE-Gard s'est alors construite autour de quatre idées :

- Maintenir la proximité territoriale de l'offre de formation pour les élèves ;
- Valoriser l'alternance par l'appui du réseau dense d'établissements dans le Gard ;
- Favoriser la transversalité des enseignements par une équipe pluridisciplinaire ;
- Activer la promotion sociale avec le maintien de la « classe préparatoire ».

L'État a encouragé une solution locale de reprise et soutenu le projet de l'APAFASE-Gard. À l'époque, la création des IRTS visait à donner à ces derniers la priorité, voire l'exclusivité, sur l'ensemble des formations post bac du CASF. Il ne fut donc pas question de développement.

Mais l'histoire en a décidé autrement. L'APAFASE s'est rapidement positionnée sur le créneau des Éducateurs Spécialisés, dans la logique même de la promotion sociale, puis sur les autres formations dont il est question dans ce document, jusqu'au dernier né de cette rentrée : les Éducateurs de Jeunes Enfants ... D'autres initiatives ont parsemé le chemin, telles les ES option sport, la formation pour les emplois aidés, la Médiation familiale... jusqu'au DU Laïcité & Médiation répondant à la demande des intervenants sociaux face au fait religieux montant.

Ce fut ainsi le passage rapide d'une grosse centaine d'élèves pour une seule voie d'accès, la voie initiale et sa classe préparatoire, à quelque 500 « apprenants » aujourd'hui et une diversification des voies d'accès par l'apprentissage, la formation continue, la VAE, etc. Cette diversification, nous la retrouvons également par des approches pédagogiques plurielles, elles aussi. Encore à noter l'évolution d'une équipe de 5/6 ETP à presque 40. La question des locaux fut un point nodal immédiat. La CCI avait affecté un espace de 600 m<sup>2</sup> sans autre ouverture extérieure que deux escaliers, l'un donnant sur la route de Sauve, l'autre sur un parking, ce qui ne pouvait pas favoriser le développement. L'APAFASE a donc, en parallèle à ses efforts de diversification de l'offre, aussi mobilisé ses énergies pour donner des conditions de travail dignes. À défaut de trouver de la location au centre-ville, elle a retenu la solution de la construction où nous sommes aujourd'hui : pari audacieux pour mettre en œuvre, avec 50 000 € de fonds propres, un projet de 5 000 000 € pour 2 500 m<sup>2</sup> de plancher et un extérieur de plus de 10 000 m<sup>2</sup>. La Mairie de Nîmes et la Région Languedoc-Roussillon, convaincues de l'intérêt du projet pour le territoire, ont solidairement garanti un emprunt du même montant.

Dès le départ, l'APAFASE a conçu son implantation en relation avec les autres Écoles. L'APAFASE a ainsi été active pour la coopération politique et opérationnelle inter-écoles avec, d'abord, sa

participation à l'AFORTS naissante au niveau national et la création du GRIFFES au niveau Languedoc-Roussillon. Puis, l'APAFASE s'est investie à l'UNAFORIS, née de la fusion de l'AFORTS et du GNI-IRTS, et sa déclinaison en Plateforme Régionale couvrant aujourd'hui l'Occitanie ; instances dans lesquelles nous sommes fortement impliqués, tant au niveau de la Gouvernance que dans les groupes de travail. Des groupements de mutualisation plus thématiques ou affinitaires comme le CFA Hors les Murs ou ERIR sont aussi à l'œuvre.

Cette revue rapide du cheminement est aussi le lieu de saluer le travail des équipes : celle issue de la CCI, puis dans la continuité, celle formée par l'APAFASE. Après les départs en retraite des premiers, ont commencé les départs de ceux qui ont accompagné la suite de l'aventure. Toutes et tous ont créé « l'esprit maison » et ont transmis, au fil des relèves, cet attachement à « l'École de Nîmes » toujours très présent.

Riche de cette histoire commune, l'APAFASE s'y appuie et s'en inspire pour comprendre là où nous en sommes et éclairer le chemin à venir. Avec Didier Villa, le Comité exécutif a poursuivi sa réflexion pour tracer la feuille de route de son propre mandat des trois ans à venir et qu'il partagera avec la nouvelle direction. Pour ce faire, ce Bureau exécutif, depuis un an, se réunit en format « séminaire », accompagné par un intervenant extérieur, pour rappeler les principes fondamentaux et leurs déclinaisons opérationnelles. Il sera d'abord ici question des principes et repères ; la construction opérationnelle sera nommée sur quelques axes qui seront repris ultérieurement.

En fait les quatre principes initiaux restent d'actualité : territoire / alternance / transversalité / promotion sociale. Ce qui bouge aujourd'hui c'est le besoin et la nécessité de reformuler la compréhension de ces items en réaffirmant le « pour ... quoi ? », la raison, le sens et la finalité de la formation aux métiers du champ de l'intervention sociale à partir des trois ambitions ci-dessous sur lesquelles repose l'acte de formation. Outre l'ambition de donner le goût de la « formation tout au long de la vie », il s'agit pour l'École de :

- Préparer aux diplômes et certifications en termes de savoirs et de posture professionnelle dans une logique de cohésion sociale ;
- Créer les conditions pour devenir acteur de changement dans son environnement socio-professionnel, avec une perspective de société inclusive ;
- Ouvrir sur une dimension d'exercice de sa citoyenneté dans une fonction critique et un esprit d'engagement.

C'est une façon de réhabiliter l'Éducation Populaire, devenue ringarde aujourd'hui, mais dont pourtant l'objet reste de prendre la main sur son « pouvoir d'agir » individuellement et collectivement.

C'est un lieu commun que de répéter que les métiers préparés ici et exercés sur le terrain dépassent un simple cadre technique, normé et protocolisé. Notre objectif est de passer de la « prise en charge » à « la « prise en compte globale de la personne », par l'accompagnement, le compagnonnage. Ce qui est visé, c'est le « prendre soin », non réduit à « son mal » et au temps de son mal, mais dans une vision holistique de la personne, inscrite dans sa vie et son histoire. Nous ne voulons pas entrer dans des métiers seulement de la réparation ou / et de la reproduction d'un système existant, nous voulons aussi préparer à l'anticipation d'un modèle social évolutif tourné vers les problématiques sociétales émergentes comme, pour n'en qu'une, l'accueil lié aux migrations climatiques, politiques et économiques.

La fluidité du vocabulaire « pour dire », pour nommer les choses, marque que rien n'est neutre et rien n'est jamais acquis. Les mots nomment des réalités existantes, mais le choix des mots, par banalisation, modifie aussi des réalités. Le mouvement naît au fil des initiatives des formateurs, des apprenants, des sites qualifiants, des personnes concernées et de leur famille : suiveurs ou

anticipateurs ? Ce choix nous appartient ensemble. Une position dynamique, innovante pourra contribuer à renouveler l'attractivité de ces métiers.

Des travaux de l'Union (UNAFORIS, Union Nationale des Acteurs de la Formation et de la Recherche en Intervention Sociale), par la mutualisation des ressources de ses Membres et du Siège, vont dans ce sens : pour exemple, le guide de la participation des personnes concernées, le travail sur la formation inclusive, la pédagogie intégrative, le dispositif OASIS, les échanges internationaux, la participation au Festival du film social.

Pour finir, je citerai les quelques pistes d'objectifs opérationnels que le Bureau exécutif mettra au travail, dès ce dernier trimestre 2021, avec Didier Villa pour préparer la venue de Yannick Moureau, lequel prendra sa fonction de directeur au 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

- Élargir la base associative de l'APAFASE : en s'ouvrant aux professionnels, aux institutionnels, à des personnes ressources ;
- Diversifier, différencier et fluidifier les lieux et instances de réflexion, orientation et gestion avec une implication plus repérable des personnels, des « apprenants », des personnes concernées, des institutionnels, avec une probable inflexion des statuts ;
- Investir dans la coopération locale de quartier pour une redéfinition de la notion de « Campus », avec nos voisins et en concertation avec la Mairie, l'Agglo, l'Université et nos partenaires ; ce, à partir d'un diagnostic de territoire sur le « Mas des Abeilles » ;
- Orienter le développement vers le renforcement de l'apprentissage et la « formation continue » avec la création de modules certifiants en complément des diplômes existants ou de champs non-explorés comme la petite enfance et le grand -âge ;
- Développer la filière « animation sociale » avec la création d'un BPJEPS ;
- Tester une fonction interne d'« animation socio-culturelle » pour soutenir et mettre en valeur l'ensemble des initiatives actuelles et ouvrir sur l'extérieur ;
- Cibler une stratégie de développement délocalisé : par exemple sur Alès ;
- Travailler en Conseil d'administration, pour sa propre compréhension, sur les fondements pédagogiques de la formation et sur l'évolution de la fonction de formateur ;
- Œuvrer à réduire les situations de précarisation et de besoins des « apprenants » ;
- Inscrire le fonctionnement de l'École dans une logique de développement durable, à la fois dans la réflexion et dans la pratique quotidienne ;
- Travailler la qualité de vie au travail (digitalisation, travail à domicile, etc.) à partir des impacts de l'évolution du secteur de la formation et de la pandémie ;
- Enfin, faire de ce document un support de réflexion permanente pour l'élaboration des orientations et le pilotage de leur mise en œuvre.

Dans l'économie de tout modèle, c'est l'échange qui est moteur ; je ne peux donner que si je sais recevoir. L'acte de transmettre n'y échappe pas, il suppose une disposition à recevoir de la part de chacun des acteurs, sorte d'« économie circulaire ». Dans l'acte de transmettre, je transmets autant ce que je suis que ce que je sais.

En fait pour l'APAFASE, il s'agit aujourd'hui d'une révision ambitieuse du « logiciel » de notre « modèle économique » vu sous un angle systémique ; moment propice après plus de vingt ans d'existence, à l'occasion de l'accompagnement d'une nouvelle direction et avec l'appui de cet état des lieux pour lequel je renouvelle, au nom du Conseil d'administration, à l'ensemble de ses contributrices et contributeurs, nos remerciements et notre reconnaissance.



# Introduction

Le processus d'élaboration et de formalisation de ce projet institutionnel engagé en août 2019 est une démarche résolument dynamique.

Elle n'est pas réduite à une dimension strictement administrative visant seulement à répondre à une exigence législative.

Elle répond au souhait de faire de ce document l'aboutissement et la formalisation d'un travail interne et collectif.

Les travaux engagés visaient à décliner les valeurs de référence et les buts poursuivis au travers des actions quotidiennes, à garantir la cohérence, la qualité des actions menées depuis des années, à préciser l'organisation, le fonctionnement, les actions engagées par l'IFME mais également la nature des collaborations et partenariats mis en place tout en indiquant les modalités d'accompagnements pédago-administratifs proposées. Enfin, il s'agissait d'énoncer des objectifs d'améliorations et d'ajustements de ces dispositifs d'accompagnements pédago-administratifs pour les prochaines années.

*Ce projet institutionnel ainsi formalisé est le résultat de l'action conjuguée des professionnels salariés intervenant dans l'établissement et des membres du Conseil d'Administration autour de missions, de valeurs et d'objectifs communs dans leurs dimensions éthiques et opérationnelles.*

Ce document écrit constitue désormais :

- Un référentiel interne assurant un cadre éthique et organisationnel pour l'ensemble des professionnels et les représentants de l'organisme gestionnaire ;
- Un document d'information pour les apprenants et nos partenaires ;
- Un support de communication avec les autorités de contrôle et nos financeurs.

Ce projet est structuré de la manière suivante :

- Une première partie est consacrée au cadre général d'intervention ;

*L'IFME à travers son histoire, ses valeurs, son économie, les services rendus dans les cadres législatifs et réglementaires donnés.*

- Une seconde partie indique la façon dont l'IFME s'emploie à répondre aux besoins des apprenants qu'il accueille et des sites qualifiants avec lesquels il collabore ;

*Une identification des moyens mis en œuvre pour identifier les principaux besoins des apprenants et de ces partenaires prioritaires que sont les sites qualifiants.*

- Une troisième partie développe les actions pédagogiques conduites par l'IFME ;

*Les principes qui sont au fondement des actions pédagogiques de l'IFME, et plus particulièrement le partenariat et le travail de réseau.*

*Les engagements de l'IFME du côté de la dimension civique et citoyenne, la prise de risque, la participation des apprenants à la vie de l'institut, le développement durable et l'international*

- Une quatrième et dernière partie énonce les améliorations et les développements en cours ou envisagés.

*Du côté de la numérisation et la digitalisation du dispositif pédago-administratif, de la démarche qualité dans laquelle est inscrit l'IFME depuis 2017*

# 1 Le cadre général d'intervention de l'IFME

## 1.1 L'IFME, vue d'ensemble

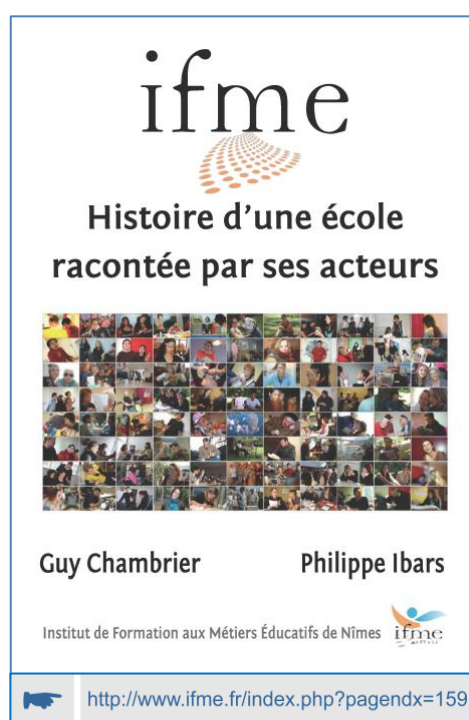
L'Institut de formation aux métiers éducatifs (IFME) de Nîmes, géré par l'Association pour la Promotion d'Actions de Formation et d'Animations Socio-Éducatives (APAFASE) est le seul centre de formation de travailleurs sociaux, médico-sociaux et de métiers de l'animation du Gard et l'un des principaux pôles de formation de la région Occitanie.

### ■ Quelques éléments d'histoire

Cette école Nîmoise de travailleurs sociaux et médico-sociaux est née sous un autre nom et dans d'autres locaux, avec d'autres tutelles, après la seconde guerre mondiale, puis s'est structurée dans les années 1960 avec une première promotion de moniteurs-éducateurs en 1966.

Un livret, se saisissant de la parole de formateurs ou de responsables de l'Institut, restitue les grands moments de cette histoire aboutissant à l'IFME d'aujourd'hui :

- Au commencement - l'enseignement ménager ;
- Un centre d'apprentissage ;
- La formation des futurs professionnels dans le secteur sanitaire et social ;
- Le développement de l'institut dans ses localisations successives, dans ses restructurations, dans ses collaborations et choix de gestion.



### ■ Un espace de 2590 mètres carrés

Depuis 2008, l'IFME occupe les locaux que l'APAFASE a fait construire à l'adresse actuelle, 2117 chemin du Bachas à Nîmes, soit 2 590 mètres carrés répartis sur deux étages.



FIGURE 1 : L'IFME, VUE EXTERIEURE

Les espaces pédagogiques sont composés de 20 salles d'enseignement (de 20 à 60 places) et d'un amphithéâtre de 170 places complété par une salle de conférence de 80 places. L'IFME dispose d'un parking d'une centaine de places.

Un projet d'extension des locaux a été engagé en 2020 et vise à la création d'un espace pédagogique d'une centaine de places supplémentaires.

### ■ Les acteurs en présence

L'IFME mobilise plus de 30 salariés permanents (soit 78% femmes 22% d'hommes) et 150 vacataires et collabore avec près de 400 employeurs gardois et, plus largement, situés en Occitanie.

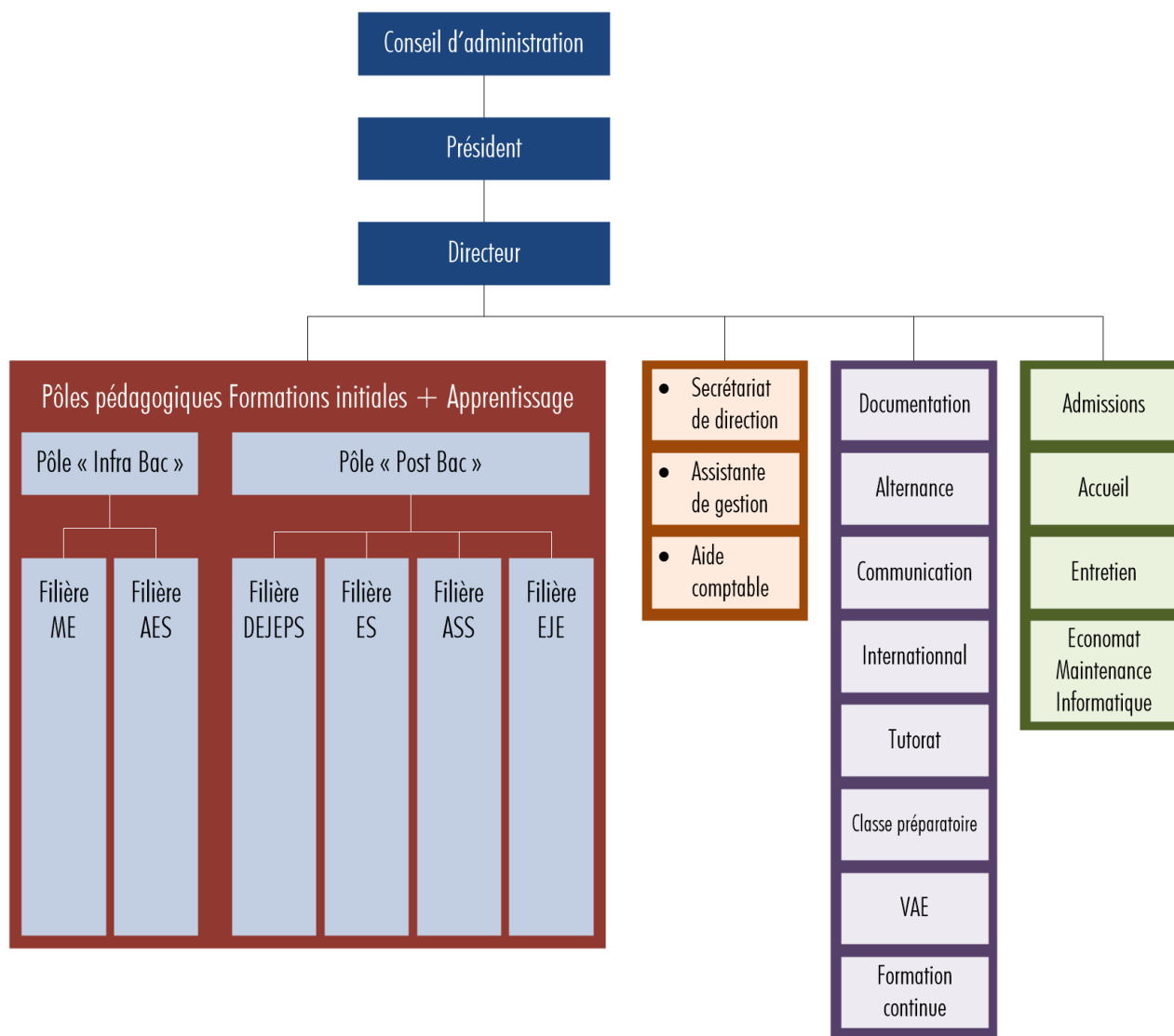


FIGURE 2 : ORGANIGRAMME SIMPLIFIE

Dans le respect du Code du travail, mais également afin de favoriser un travail participatif, les salariés de l'IFME disposent d'instances qui se réunissent régulièrement et par le biais desquelles les professionnels salariés de l'établissement expriment et font entendre leurs voix au sujet de leurs conditions de travail, l'évolution de leurs salaires et de leur carrière et du respect de leurs droits.



## ■ Le comité social et économique

Le comité social et économique a pour mission principale d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'établissement, à l'organisation du travail, la formation professionnelle.

Mise en place en décembre 2019, elle fusionne les instances représentatives du personnel c'est-à-dire les délégués du personnel, le comité d'entreprise, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

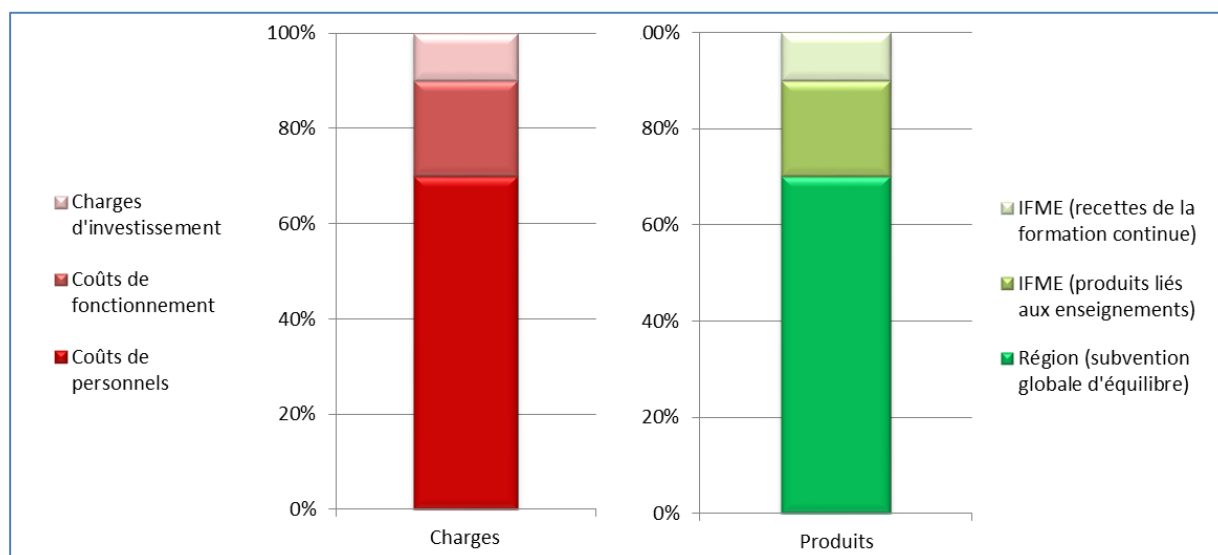
## ■ L'économie de l'IFME

Le budget 2019 de l'IFME est d'environ 3 millions d'euros (près de 500 apprenants inscrits).

70% des produits de l'IFME proviennent d'une « subvention globale d'équilibre » de la Région Occitanie. 20% des produits sont des ressources propres à savoir les produits liés aux enseignements de l'IFME. Les 10% restants comprennent les recettes de la formation continue.

Les charges sont à 70 % des coûts de personnels (plus de 30 salariés et environ 150 vacataires par an).

20 % des charges sont des coûts de fonctionnement.



## ■ La négociation annuelle obligatoire

Depuis 2014, des négociations annuelles obligatoires ont été mises en place autour de 3 grands thèmes :

- La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- L'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail ;
- La gestion des emplois et des parcours professionnels.

Tous les ans, un entretien professionnel est organisé à l'attention de chaque salarié permanent.

## ■ L'IFME, dans les champs de la formation et de l'économie sociale et solidaire.

L'Association pour la Promotion d'Actions de Formation et d'Animations Socio-Éducatives (APAFASE) qui gère l'IFME est membre de l'Union Nationale des Associations de Formation et de Recherche en Intervention Sociale (**UNAFORIS**) aussi bien au plan national qu'au plan régional (Plateforme Unaforis Occitanie).

Comme employeur, l'APAFASE est aussi adhérente de **Nexem**, la principale organisation professionnelle des employeurs du secteur social, médico-social et sanitaire privé à but non lucratif. A ce titre, les activités de l'APAFASE – IFME sont inscrites pleinement dans le champ de l'économie sociale et solidaire.

## 1.2 L'IFME, le service rendu

### 1.2.1 Des formations à plusieurs métiers du travail social, médico-social et de l'animation

#### Accompagnant Éducatif et Social - AES (niveau 3. Infra Bac)

L'accompagnant éducatif et social intervient au quotidien auprès de personnes dont la situation nécessite un accompagnement, un soutien dans les activités de vie sociale, scolaire et/ou de loisirs. Il prend soin des personnes (enfants, adultes, personnes vieillissantes, familles) par une aide de proximité, en les accompagnant dans les actes de la vie quotidienne, à leur domicile, en structure et dans le cadre scolaire et social.

La formation préparant au Diplôme d'accompagnant éducatif et social comprend :	525 heures d'enseignement théorique
	840 heures de formation pratique

#### Moniteur Éducateur – ME (niveau 4. Niveau Bac)

Le moniteur éducateur exerce une fonction éducative, d'animation, d'organisation de la vie quotidienne de personnes en difficulté, en situation de handicap.

Il assure une relation éducative au sein d'espaces collectifs, favorise l'accès aux ressources de l'environnement, peut mettre en place, encadrer des médiations éducatives, des activités de soutien scolaire, d'insertion professionnelle, de loisirs, actions inscrites dans un projet institutionnel, au sein d'une équipe de travail et de son encadrement.

La formation préparant au diplôme de Moniteur-éducateur est dispensée en 2 ans. Elle comporte :	950 heures d'enseignement théorique
	980 heures de formation pratique

#### Éducateur Spécialisé - ES (niveau 6. Post Bac)

L'éducateur spécialisé contribue au processus de socialisation et d'autonomie des personnes. Il favorise le renforcement des liens sociaux et des solidarités dans l'environnement des personnes et de la société.

La formation se déroule sur six semestres. Elle comprend en alternance :	1450 heures d'enseignement théorique
	2100 heures de formation pratique

### Assistant de Service Social - ASS (niveau 6. Post Bac)

L'assistant de service social mène des interventions sociales individuelles ou collectives, avec les personnes, les familles, les groupes en vue :

- D'améliorer leurs conditions de vie sur les plans social, éducatif, sanitaire, familial, économique, culturel et professionnel ;
- De développer leurs propres capacités à maintenir ou restaurer leur autonomie et faciliter leur place dans la société ;
- De mener avec eux toute action susceptible de prévenir ou de surmonter leurs difficultés.

La formation est dispensée en alternance en 3 ans.

1740 heures d'enseignement théorique

Elle comprend :

1820 heures de formation pratique

### Éducateur Jeunes Enfants – EJE (niveau 6. Post Bac)

L'éducateur de jeunes enfants est un travailleur social spécialiste de la petite enfance. Ses fonctions se situent à trois niveaux : éducation, prévention, coordination. Il s'attache à favoriser le développement global et harmonieux des enfants en stimulant leurs potentialités intellectuelles, affectives, artistiques. En créant un environnement riche et motivant, il contribue à leur éveil et à leur apprentissage à la vie sociale.

La formation se déroule actuellement en 3 ans et compte :

1500 heures d'enseignement théorique

2100 heures de formation pratique

### DEJEPS (niveau 5. Post Bac).

Diplôme d'État de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport, responsable de projet d'animation sociale

Le responsable d'animation inscrit son action dans les fonctions de coordination d'un ensemble de projets et d'activités.

Il conçoit l'animation dans une démarche d'éducation populaire au sein d'une structure de l'intervention sociale, il travaille en équipe avec des professionnels de formation et cultures professionnelles différentes, il prend en compte la personne dans une action collective dans une démarche d'intervention sociale avec un accompagnement individualisé des publics en situation d'exclusion ou d'isolement social ou professionnel, il coordonne des projets d'animation en prenant en compte les caractéristiques des publics en situation de handicap, de dépendance et d'exclusion, il conduit des actions de formation auprès de professionnels et bénévoles.

La formation se déroule actuellement en 18 mois avec :

700 heures d'enseignement théorique

1200 heures de formation pratique

### Préparation aux métiers du social, du médico-social et de l'animation

Plusieurs modules d'enseignements distincts adaptés aux besoins de chacun :

- Découverte professionnelle ;
- Préparation à l'écrit ;
- Préparation à l'oral ;
- Accompagnement Parcoursup ;
- Formation à distance.

### ■ Formation initiale et professionnalisante

L'IFME accueille aussi bien des apprenants en « formation initiale » que des apprenants en cours d'emploi (salariés) ou en situation de recherche d'emploi (dont la formation est financée par Pôle

Emploi ou la Région). Les formations proposées par l'IFME peuvent être donc préparées via la formation initiale et l'apprentissage.

### ■ La validation des acquis de l'expérience

Un dispositif VAE permet également l'obtention de l'ensemble de ces diplômes qualifiants par le biais d'un accompagnement individuel et/ou collectif. La VAE est un mode d'accès à la certification créé par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

Elle s'inscrit dans une démarche de valorisation des personnes par la reconnaissance de leurs compétences. Elle fait partie du champ de la formation professionnelle continue.

### ■ L'IFME en tant qu'établissement d'enseignement supérieur

L'IFME intervient, depuis 2018 en tant qu'établissement d'enseignement supérieur. Les formations « post bac » de l'IFME, qui représentent les trois quarts des inscrits, ont été adaptées à ce nouveau cadre d'intervention avec la mise en œuvre d'enseignement théoriques, méthodologiques, appliqués et pratiques, un enseignement de langues vivantes et un enseignement relatif aux pratiques informatiques et numériques.

Un point particulier peut être fait à propos du diplôme universitaire "Laïcité – Médiation" (DULM), une formation académique mise en œuvre à l'automne 2020 sous le double pilotage conventionné entre l'Université de Nîmes et l'Institut aux Métiers Éducatifs à Nîmes.

#### Diplôme Universitaire (DU) « laïcité – Médiation »

Cette formation, dont l'espace d'intervention s'étend principalement dans le territoire du Gard ainsi que dans le Vaucluse, sans exclure toute possibilité en dehors de ce périmètre, est destinée à permettre à des professionnels de répondre aux situations qu'ils rencontrent dans l'exercice de leurs métiers, en matière d'inscription des faits religieux dans le contexte juridique de la laïcité républicaine.

L'approche vise à appréhender la complexité et le pluralisme des situations de ce type au travers d'apports et de réflexions diversifiés, juridiques, historiques, sociologiques, philosophiques et psychanalytiques.

Pour ce faire, ce DU se construit autour du savoir-faire de l'Institut de l'IFME et dans le cadre d'un partenariat étroit avec l'Université de Nîmes (UNIMES). Il vise le renforcement de la pratique professionnelle des apprenants axée sur la notion de médiation, sur l'acquisition de connaissances et la maîtrise d'une culture opérationnelle, soutenant leur cadre d'intervention. Pour ce faire, la formation est construite autour de temps de communications, d'échanges et de partages professionnels, sous formes de séminaires.

Ce DU s'adresse prioritairement à des professionnels qui pourront, notamment, y participer dans le cadre de la formation continue :

- personnels de santé, aumôniers, soignants et accompagnants, assistants de service sociale, hospitaliers, psychologues cliniciens, médecins internes... animateurs, éducateurs, titulaires du DEJEPS, Aides Médico Psychologiques, Accompagnant Éducatif et Social, Éducateurs, intervenants de la Protection Judiciaire de la Jeunesse, agents des collectivités territoriales, agents des services de la préfecture, police, gendarmerie, agent de l'Office Français de l'immigration et de l'intégration, agent de pôle emploi, DRH, enseignants, demandeurs d'emploi souhaitant exercer dans le secteur associatif, salariés d'associations (insertion, aide aux personnes)... le but étant de parvenir à réunir des apprenants issus de milieux professionnels différents.

## 1.2.2 Des actions de formation continue

L'IFME accompagne aussi les travailleurs sociaux du Gard et de la Région Occitanie dans leur carrière par le biais d'actions de formation continue.

### Formation « tutorat »

Cette formation s'adresse à tout tuteur, formateur terrain, maître d'apprentissage, pour l'accompagnement de personnes en formation initiale ou dans un contrat en alternance, et propose 3 modules :

- Module 1 « **Tuteur de proximité : les bases** » permettant de comprendre les enjeux de la formation par alternance, d'identifier les besoins de formation du tutoré, d'appréhender les étapes du processus d'apprentissage, de préparer l'accueil d'un apprenant, d'organiser son accompagnement par des techniques appropriées, de concevoir une évaluation de stage, de transmettre sa pratique à partir de la formalisation qu'il en aura faite ;
- Module 2 « **Tuteur de proximité : approfondissement** » afin d'approfondir son positionnement de tuteur, d'acquérir la didactique et l'ingénierie de l'alternance, de saisir les différents positionnements du tutoré (FI, FC, nouveau salarié...) et les conséquences que cela implique, de s'approprier les référentiels de formation ad hoc et d'entretenir un partenariat avec les centres de formation et organismes certificateurs ;
- Module 3 « **Tuteur référent** » en vue de développer le management des tutorés, de concevoir et organiser leur parcours d'apprentissage, de préparer l'accueil et l'intégration de nouveaux personnels, de comprendre et mettre en œuvre une logique de site qualifiant en impliquant et en dynamisant les personnels à l'interne, en coordonnant l'intervention des différentes personnes impliquées dans le parcours de l'apprenant, en articulant les exigences du site et celles des organismes de formations professionnalisation.

### 1.2.3 Des actions de conseil et d'expertise

L'IFME mène aussi des actions de conseil et d'expertise au bénéfice des associations (gardoises) gestionnaires d'établissements sociaux et médico-sociaux (ESSMS). Enfin, l'Institut contribue à la vie et au développement du travail social via des actions d'animation à destination des professionnels des ESSMS gardois, situés en Région Occitanie voire au niveau national.

### Analyse de la Pratique Professionnelle (APP)

L'APP est un axe majeur de ces actions de conseil et d'expertise car considérée comme un élément central de la professionnalisation des travailleurs sociaux.

L'IFME intervient dans le cadre de l'analyse de la pratique professionnelle auprès des équipes de quelques ESSMS gardois et héraultais (Sète, Alès, Nîmes).

L'IFME propose des ateliers dont les objets sont la valorisation des compétences professionnelles, l'amélioration du service rendu aux personnes accompagnées, le développement de l'autonomie d'action et l'amélioration des dynamiques de coopération en équipe. Ces ateliers entendent contribuer à une meilleure fluidité de la communication interne.

Ces ateliers sont ouverts aux travailleurs sociaux, aux personnels soignants (infirmiers, aide soignants, médecins...), aux enseignants, aux animateurs, aux agents territoriaux...

L'accompagnement à l'analyse trouve un appui théorique dans la multi-référentialité qui consiste à penser que la complexité des situations mise au travail doit être éclairée par différentes approches (sociologique, psychanalytique, institutionnelle, pédagogique, réglementaire...), en référence aux Groupes d'Entraînement à l'Analyse de Situations Éducatives et aux Groupes de formation à l'analyse de pratiques professionnelles.

### 1.2.4 Un centre de documentation

Le centre de documentation de l'IFME est un centre de ressources spécialisées dans le domaine de l'action sociale, médico-sociale et de l'éducation spécialisée. Il compte près de 3500 livres disponibles en accès libre (rangement fait selon un plan de classement thématique issu des champs sémantiques du *Thésaurus* Sciences et action sociales réalisé par le réseau *Prisme*.)



Des documents électroniques viennent enrichir le fonds documentaire (ouvrages en version électronique, Web documentaire, documents associant textes, photos, vidéos, sons et animation.)

Ce centre de documentation est abonné à plusieurs revues en format papier ou en version numérique (ASH, TSA, Sciences humaines...) et propose également une « littérature grise » constituée de différents types de documents non commercialisés ou à diffusion restreinte tels que des rapports de recherche, des études, des actes de congrès d'organismes publics ou associatifs et des écrits de fin d'études d'apprenants inscrits à l'IFME.

Notons enfin l'accès possible à des documents audio-visuels pouvant servir de supports pédagogiques. Près de 300 films et documentaires ont pu être achetés avec les droits spécifiques attachés à ce support.

### 1.2.5 La promotion des métiers et formations du secteur

Pour ce faire des actions de communication sont conduites par le biais du site de l'IFME.

#### ■ Le site web de l'IFME

Le site a récemment été reconfiguré afin d'offrir une meilleure ergonomie et de rendre plus accessibles les informations liées aux formations dispensées mais également aux actions conduites par l'IFME.

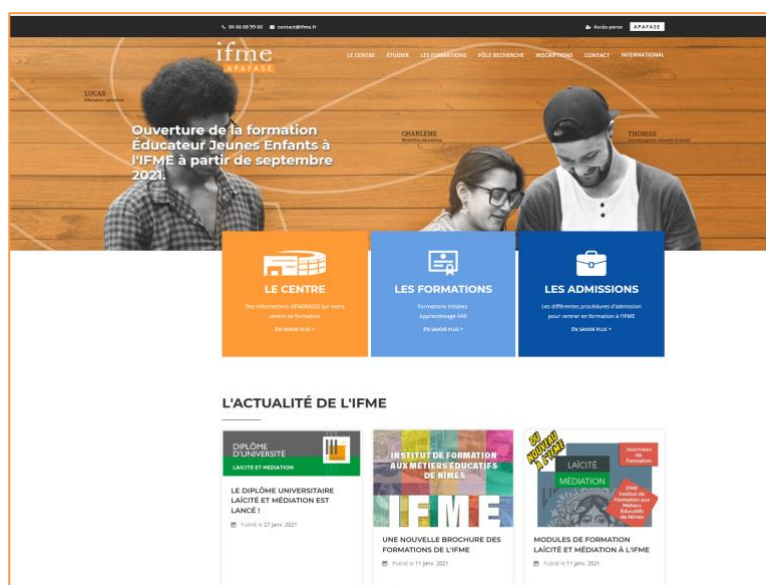


FIGURE 3 : LA PAGE D'ACCUEIL DU SITE WEB DE L'IFME

#### ■ Une newsletter semestrielle

Une newsletter est publiée à un rythme semestriel à destination des apprenants, des personnels, des administrateurs de l'IFME mais également de tout un réseau constitué d'anciens apprenants et partenaires divers des secteurs social, médico-social et du domaine de l'animation qui sont ainsi régulièrement informés de l'actualité de l'IFME.

#### ■ Des manifestations pour présenter les métiers du social, médico-social et animation

L'IFME organise ou participe à des manifestations au cours desquelles sont présentés les métiers du social, médico-social, de l'animation ainsi que les formations permettant d'y accéder.

Des journées portes ouvertes sont organisées à une ou deux reprises au cours de l'année ainsi que des réunions d'informations à l'attention des terrains professionnels.

L'IFME participe également au forum des associations organisé chaque année à Nîmes ainsi qu'aux principaux salons et forums métiers organisés dans le département et la Région.

## ■ La brochure d'information

Consultable sur le site Web de l'IFME, cette brochure présente l'Institut et les différentes formations dispensées.



## 1.3 L'IFME, des orientations et valeurs

### 1.3.1 Un attachement à l'éducation populaire et à la promotion sociale et professionnelle

En cohérence avec la politique menée par l'APAFASE, son association gestionnaire, l'IFME affirme son attachement :

- À l'éducation populaire ;
- À la promotion sociale et professionnelle des individus ;
- À l'accompagnement des publics en difficulté ;
- Au développement personnel de chacun ;
- À l'insertion professionnelle du plus grand nombre.

## ■ Des formations à taille humaine

*Par son action menée au quotidien, l'IFME s'emploie à favoriser l'accès aux diverses formations de celles et ceux qui, bien qu'ayant eu des cursus scolaires difficiles, font preuve de capacités personnelles et professionnelles certaines et d'une motivation profonde dans l'accompagnement, le suivi et l'écoute des personnes jeunes, adultes, âgées en difficultés ou en fragilités.*

L'organisation de la formation autour de groupes d'apprenants réunis au sein d'espaces à **taille humaine** favorise la relation et la connaissance de chacun, par un **accompagnement personnalisé** conduit individuellement ou en groupes restreints.

### ■ Une volonté de développer un partenariat

L'IFME vise, par la qualité des formations dispensées, à répondre aux besoins du secteur, amener les candidats à réussir les examens qu'ils présentent et les conduire vers une insertion professionnelle durable, du plus petit niveau au plus élevé.

Dans ce cadre, l'IFME, reste attaché à l'idée de formation professionnelle. En lien avec l'université, l'IFME s'efforce de développer un partenariat cherchant à enrichir les questionnements professionnels que l'apprenant se pose en l'éclairant d'apports théoriques divers.

### ■ Être en capacité d'élaborer un projet

Dans cette optique, chaque apprenant devra être capable d'élaborer un projet, de mener à bien une action en sachant la replacer dans son contexte politique, juridique, économique, moral et d'en cerner les enjeux, d'en évaluer les résultats.

### ■ Savoir travailler en équipe

*Les démarches de l'apprenant ne se limiteront pas à la seule pensée de l'action mais il sera aussi capable d'agir à bon escient, de faire la part du collectif et de l'individuel, de maîtriser certaines techniques, d'entrer en relation de façon adéquate avec les personnes prises en charge ou accompagnées, de travailler en équipe en sachant partager ses analyses et ses points de vue.*

## 1.3.2 Une place centrale accordée aux pratiques des terrains

### ■ Une défense et une mise en acte de l'éducation populaire

Une des caractéristiques pédagogiques majeures de l'IFME est d'accorder une place centrale aux pratiques de terrain (stages, voyages d'étude, etc.) comme vecteur de formation.

Par ailleurs, l'IFME cherche à former des professionnels qui puissent évoluer dans l'ensemble du champ du social, du médico-social et de l'animation et qui soient capables de se former tout au long de leur vie. Enfin, l'IFME actualise la promotion sociale pour toutes et tous, défend et met en acte l'éducation populaire.

### ■ Une évolution des pratiques professionnelles en travail social

L'IFME s'inscrit également dans l'évolution des pratiques professionnelles en travail social depuis 2000 en développant des thématiques telles que la co-construction, la co-formation, la pair-aidance, la clinique de concertation, le développement du pouvoir d'agir... Ces orientations mettent en exergue une volonté d'associer les personnes concernées dans les différents espaces de l'intervention sociale et éducative.

En reconnaissant les personnes accompagnées comme « experte d'usage », les états généraux du social de 2015 ont insisté sur la nécessité de mobiliser l'ensemble des intelligences en s'appuyant sur le vécu des personnes.

Cette approche privilégie une mobilisation qui crée les conditions pour une intervention sociale qui s'appuie sur les ressources des personnes accompagnées, sans nier les difficultés auxquelles elles sont confrontées, et ne considère plus le travailleur social comme celui qui possède les solutions et les personnes accompagnées comme détenteurs des problèmes.

### 1.3.3 Un engagement dans la recherche

L'IFME s'inscrit dans une démarche engagée depuis 2016, visant à valoriser la recherche en travail social et de mettre cette activité au cœur de la formation des travailleurs sociaux, médico-sociaux et de l'animation.

#### ■ Une valorisation de la recherche en travail social

La recherche vise prioritairement à questionner les représentations que les apprenants peuvent avoir des activités dans lesquelles ils sont engagés.

La portée pédagogique de la recherche dans sa dimension collaborative est à souligner. Le travail engagé dans le cadre de la recherche vient soutenir la posture réflexive que les professionnels tentent de maintenir dans la conception d'une pédagogie.

Au-delà des impératifs partenariaux que porte la réforme en 2018 des diplômes du travail social, les enjeux qui se dessinent à travers la collaboration entre les EFTS et l'Université sont particulièrement intéressants car vecteurs de potentiels nouveaux en termes de consolidation et d'ouverture dans le cadre de l'accompagnement pédagogique des apprenants.

Si la question de la recherche en travail social, médico-social et métiers de l'animation est longtemps restée une activité « de surcroît », elle a acquis désormais une légitimité au cœur même des dispositifs de formation.

Son caractère transversal à l'ensemble des formations délivrées à l'IFME invite à articuler davantage les projets existants avec les dynamiques pédagogiques.

## 1.4 Cadre législatif et réglementaire

Les textes principaux encadrant les formations dispensées à l'IFME sont les suivants :

#### ■ La déclaration de Bologne du 19 juin 1999

Les ministres de l'éducation de 29 pays européens ont signé la « déclaration de Bologne » fixant une série d'objectifs :

- Adoption d'un système de reconnaissance européen afin de rendre les diplômes universitaires plus transparents et lisibles ;
- Mise en place de cursus universitaires fondés sur deux cycles de base et un 3e cycle de recherche (autrement appelé LMD licence-maîtrise-doctorat) ;
- Introduction d'un système de crédits valorisant les acquis des étudiants ;
- Promotion de la mobilité des étudiants et des professeurs, des chercheurs et des personnels administratifs ;
- Développement d'instruments communs permettant une meilleure évaluation de la qualité de l'enseignement.

L'IFME a travaillé à la mise en application des modalités de mise en ECTS pour les diplômes de niveau III dont il assure la formation (Diplôme d'État d'assistant de service social et diplôme d'État d'éducateur spécialisé) en référence à la circulaire interministérielle du 05 décembre 2011 relative à la mise en œuvre des crédits européens et l'arrêté du 25 août 2011.

L'ECTS — acronyme anglais du Système européen de transfert et d'accumulation de crédits — se définit en termes de connaissances finales et de compétences à acquérir.

## ■ La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Elle est venue impulser une nouvelle dynamique dans l'organisation de la formation.

L'alternance intégrative, dont il sera question plus tard dans ce projet, a été précisée avec :

- La **loi du 10 juillet 2014** tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires ;
- Le **décret du 27 novembre 2014** relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages ;
- L'instruction interministérielle du 31 mars 2015 relative au nouveau cadre réglementaire de mise en œuvre de l'alternance intégrative pour les formations diplômantes du travail social.

Les modalités d'agrément des établissements souhaitant dispenser une formation aux diplômes d'État du travail social ont été renouvelées par le **décret n°2017-537 du 13 Avril 2017** relatif à l'agrément des établissements de formation pour dispenser une formation préparant à un diplôme du travail social.

En juillet 2017, l'IFME, par la voix du Président de l'APAFASE, a demandé un renouvellement de ses agréments pour l'ensemble de ses formations. En juillet 2019, après une phase de transition de deux années au cours de laquelle l'IFME a disposé d'un agrément provisoire, la Région a donné cet accord permettant ainsi à l'IFME de poursuivre les formations présentées plus haut.

Notons enfin que L'IFME est labellisé DataDock depuis 2017, une base de données attestant de la conformité des organismes de formation vis-à-vis des 6 critères qualité définis dans le cadre de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.



## 2 L'IFME, une réponse à quels besoins ?

### 2.1 Attentes et besoins des apprenants

#### 2.1.1 Une vigilance aux besoins et une écoute des personnes

##### ■ L'exploitation de statistiques annuelles

S'agissant de ce qui caractérise le public que nous accueillons (âge, genre, statut, origines géographiques, parcours scolaires, professionnels...), des investigations ont été faites sur 3 années, de 2016 à 2018, sur la base des données recueillies sur le logiciel YPAREO utilisé à l'IFME pour la gestion administrative des parcours de formation des apprenants (planning, dossier de chaque apprenant, livret de formation...).

Pour que ces données soient significatives, il était nécessaire de les associer à des analyses qualitatives faites à partir des expériences d'accompagnements individuels et/ou collectifs des apprenants.

##### ■ Des données émanant du Conseil de Vie Sociale des Etudiants

En 2014, dans le cadre du développement de son projet pédagogique, l'IFME via son conseil d'administration, a décidé de la mise en place d'un conseil de vie sociale des étudiants (CVSE).

Plusieurs objectifs étaient poursuivis par le biais de cette nouvelle instance :

- Réfléchir et proposer des actions en relation au cadre de vie et à l'environnement des apprenants (vie étudiante à l'école, à l'extérieur de l'école, transport, santé, logement...) ;
- Communiquer, partager des informations et permettre aux apprenants de s'exprimer sur le fond de la vie institutionnelle.

Au terme de 6 années de fonctionnement, il est possible de dégager les thématiques les plus fréquemment abordées lors de ces instances dans la mesure où elles traduisent une partie des besoins exprimés par les apprenants.

##### ■ Différents questionnaires en lien avec la démarche qualité

D'autres supports sont également à l'œuvre dans le cadre de la démarche qualité dans laquelle l'IFME est engagé depuis 2017, date de son référencement DATADOCK. Par le biais de ce processus qui s'inscrit à ce jour dans le schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales qui vise à « *renforcer et harmoniser la qualité de l'offre de formation par la mise en œuvre d'une charte qualité pour les organismes de formations sanitaires et sociales* », l'IFME a élaboré des outils permettant de mieux cerner les caractéristiques et les besoins des apprenants qui sont accueillis.

Trois types de questionnaires correspondant à la temporalité dans laquelle est inscrit chaque apprenant (début, milieu et fin de formation) ont été mis au point.

Le choix a été fait de proposer ce questionnaire en préparation des assemblées générales prévues pour les apprenants, toutes formations initiales confondues. En effet, chaque année de formation est ponctuée par 3 assemblées générales au cours desquelles les apprenants se retrouvent en présence des responsables de l'équipe pédagogique liée à leur formation, du responsable du pôle pédagogique dans lequel ils sont inscrits (post ou infra BAC) et de la direction. Au cours de cette séquence, qui fait

pleinement partie du cursus de formation et qui est animée par le responsable de la filière de formation, les apprenants font part de leurs questionnements, remarques, critiques, suggestions relatives à leur formation.

Le questionnaire élaboré et qui est opérationnel depuis Septembre 2020, sera rempli par chaque apprenant lors du temps de préparation de cette assemblée générale (les apprenants disposent d'1h à 1h 30 pour la préparer sous la conduite des délégués des apprenants).

Ce questionnaire élaboré par le biais d'un outil informatique, permet à chaque apprenant de faire part de son positionnement par rapport à plusieurs aspects de la formation (organisationnels, pédagogiques...) et dans différents registres (cours théoriques, expériences en stage...). Le logiciel choisi permet de disposer à l'issue du temps de préparation d'indicateurs de satisfaction de l'ensemble des apprenants de la promotion concernée sur les différents aspects et registres de leur parcours de formation. Ces données communiquées à l'ensemble des parties en présence, dès le début de l'assemblée générale, constituent ainsi une base sur laquelle les échanges vont prendre appui.

### ■ Le dispositif de « formation inclusive »

L'IFME a souhaité réaffirmer sa volonté d'inscrire l'ensemble de son dispositif de formation dans une démarche inclusive, de souligner la place qu'il accorde à la diversité et aux fragilités humaines dont le handicap est l'une des expressions.

Par ce biais, l'IFME entend favoriser le déploiement des potentiels de chaque apprenant en mettant en place un accompagnement adapté à tous ceux qui sont susceptibles d'être vulnérables dans une situation de formation et réduire ainsi les résonnances des difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans leur parcours de formation.

- Des référents désignés

Des référents ont été désignés afin de repérer tous les besoins pouvant correspondre à des situations de vulnérabilité et mettre en œuvre des actions adaptées. Ils veillent à ce que soient appliqués les principes de différenciation et d'accessibilité pédagogiques intégrant des projets de formation professionnelle individualisés tout en les maintenant dans une progression commune (le projet de formation individuel de l'apprenant restant lié à celui de la promotion dans laquelle il évolue).

- Toute une gamme d'aménagements, d'accommodements, de suppléances

Les référents coordonnent la mise en œuvre de toute une gamme d'aménagements, d'accommodements, de suppléances visant à assurer l'accessibilité de tous aux formations que nous proposons, et sont garants d'un principe d'accessibilité universel assurant que ce qui est expérimenté pour quelques-uns est capitalisé pour l'ensemble des apprenants de l'établissement.

Une présentation du dispositif « Formation inclusive » à l'IFME est prévue lors de l'accueil de chaque promotion en début d'année (en présentant les personnes ressources).

La dimension inclusive est prise en compte lors de l'élaboration et la mise en œuvre des schémas pédagogiques.

L'outil numérique participe de ces aménagements en ce qu'il permet un travail à géométrie variable (notamment en ce qui concerne une articulation appropriée entre présentiel et distance).

Ce dispositif prend appui sur une dynamique de partenariat avec des interlocuteurs spécialisés (AGEFIPH, MDPH...).

## 2.1.2 Les principales caractéristiques des apprenants

### ■ Âge, sexe, parcours scolaires et origine géographique

Les apprenants de l'IFME sont à 78% des femmes et à 22% des hommes.

Pour l'ensemble des formations, les apprenants sont majoritairement Gardois à plus de 70%, ou originaires d'un département limitrophe, à hauteur de 25 % ou originaires d'autres départements français pour 10% d'entre eux.

S'agissant des parcours scolaires des apprenants, toutes formations confondues, les diplômes majoritaires à plus de 80% sont les BAC pro, BAC techno et Bac général. Les 20% restants disposent de diplômes universitaires de type licence et Master situés principalement autour des disciplines liées aux sciences humaines.

L'âge moyen est de 30 ans et, si l'on s'en réfère aux trois années plus particulièrement examinées (2016-17-18), le taux de réussite est de l'ordre de 90%, et d'arrêt de formation autour de 10%. A noter que l'essentiel de ces arrêts de formation interviennent principalement en début de formation le plus souvent à l'occasion ou à l'issue du premier stage pratique.

### ■ Des parcours de formation différents et spécifiques

D'un point de vue socio-économique, il est possible de distinguer plusieurs groupes de publics qui relèvent de logiques différentes, aussi bien en termes de financement de la formation, que de projet et de pédagogie.

- Les personnes en formation en voie initiale sous statut étudiants représentent 40% environ des inscrits. A ce niveau, même si, pour l'essentiel, les personnes disposent d'un niveau BAC, la tendance est à une élévation des qualifications à l'entrée (Licence, Master).
- Le second groupe (30%) est composé des personnes en cours d'emploi qui sont en formation dans le cadre d'un congé formation et/ou du plan de formation de leur EFTS.
- Un troisième groupe rassemble les apprenants demandeurs d'emploi qui sont en formation dans le cadre des dispositifs activés par Pôle Emploi ou Cap Emploi, soit près de 10% des effectifs.
- Un quatrième groupe est en plein développement. Il s'agit des personnes qui sont en formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. Il représente, en cette année 2020, entre 15 et 20 % des effectifs.

## 2.1.3 Problématiques, besoins et réponses apportées par l'IFME

### ■ Une volonté d'inscrire le dispositif de formation dans une démarche inclusive

*Une partie des apprenants évaluée à près de 15% rencontre d'importants obstacles dans la conduite de leur formation qu'ils soient financiers, pour une grande partie d'entre eux, ou liés à des problèmes sociaux, familiaux ou à une situation de handicap.*

L'organisation du quotidien (modes de nourriture, de transport, supports de communication...) est souvent placée au centre des questions traitées en particulier lors des instances du conseil de vie sociale étudiants (CVSE).

Parmi ces questions relatives à la vie quotidienne au sein de l'IFME celle de la restauration des apprenants lors de la pause-déjeuner a été traitée prioritairement. Dans la mesure où l'IFME ne propose pas de service de restauration, les participants au CVSE ont interrogé ce point : comment disposer d'une alimentation de qualité que n'assurent pas forcément les commerces environnants à des prix adaptés aux ressources des apprenants ?

Des questions similaires ont été exprimées dans le même ordre d'idées mais sur des registres différents tels que le coût des cafés du distributeur installé dans les locaux de l'école, celui des photocopies...

Autant de points par rapport auxquels des réponses sont envisagées, examinées, évaluées et, pour certaines d'entre elles, mises en œuvre dans la mesure des moyens existants. A titre d'exemple, la question relative à la restauration a pu trouver un élément de réponse avec la présence, chaque semaine de regroupement, de Food Truck sélectionnés par l'économe de l'IFME sur la base de critères définis en CVSE (exigence de produits frais, d'un coût à partir de 8 € accessible aux apprenants).

### Accès à l'IFME, adaptation des lieux et accueil des nouveaux arrivants

Parmi les autres points régulièrement mis à l'ordre du jour, celui du parking et des problèmes liés à sa saturation lors de certaines semaines de regroupement revient de façon récurrente. Les 100 places qu'il contient ne sont pas toujours suffisantes pour répondre aux besoins de stationnement. L'extension du parking n'étant pas possible matériellement, le sujet a été l'occasion de réflexion partagée et de l'exploration de plusieurs pistes telles que la mise en place d'un système de co-voiturage, de l'aménagement des heures de cours permettant une plus grande utilisation des transports urbains (un bus de la ville de Nîmes dessert l'IFME).

L'aménagement de l'espace visant à un meilleur confort d'utilisation constitue un autre sujet très souvent abordé et traité (une grande partie des apprenants est présente dans les locaux la journée entière dans la mesure où ils prennent leur déjeuner sur site).

Enfin l'accueil des nouveaux arrivants fait également partie des sujets fréquemment abordés par les participants. Plusieurs pistes ont récemment été envisagées parmi lesquelles, la mise en place d'un tutorat exercé par les apprenants déjà en formation à destination de leurs nouveaux collègues, l'élaboration d'un livret d'accueil permettant de disposer des informations principales inhérentes à l'établissement.



FIGURE 4 : L'IFME, VUE AERIENNE

## 2.2 Besoins identifiés du côté des sites qualifiants

### 2.2.1 La mise en place d'une enquête début 2020

Une enquête téléphonique a été réalisée aux mois de février et mars 2020 auprès de plusieurs directions des sites qualifiants partenaires de l'IFME. Il s'agissait d'apprécier de façon non directive la relation des sites qualifiants à l'IFME via les stagiaires accueillis et les personnels recrutés par ces structures spécialisées et, par ce biais, repérer si l'IFME était en adéquation avec les besoins de ces espaces professionnels.

9 sites qualifiants du département du Gard, parmi les plus représentatifs des établissements intervenant dans les domaines du social et médico-social ont été interrogés par le biais de leur direction ou responsabilité de service.

Quelques éléments permettant d'identifier une partie de besoins de ces structures ont pu ressortir de cette démarche conduite de façon très ouverte et sans prétendre à une quelconque valeur scientifique.

### 2.2.2 Besoins des sites et perceptions de l'IFME

L'IFME est connu de ces professionnels depuis de nombreuses années et fait l'objet d'un regard plutôt bienveillant de leur part.

La proximité géographique est appréciée notamment entre les responsables de sites qualifiants et les formateurs de l'IFME.

Si l'IFME est perçu comme un centre de formation « *à l'écoute* », et les échanges qualifiés de « *bons* » et « *faciles* », ils gagneraient, selon ces professionnels, à être développés. Les sites qualifiants ont souligné leur attachement aux notions de réseau et partenariat et leur volonté de continuer à les développer avec l'IFME.

Les sites qualifiants se sont également dit très attachés aux valeurs affichées et soutenues par les candidats lors des recrutements mais également à leurs capacités d'évolution, d'adaptation aux réalités du terrain et leurs aptitudes à travailler avec d'autres. Ils précisent que, lors de ces recrutements, le lieu de formation du candidat n'est pas un critère majeur, leur choix se portant vers une certaine diversité à ce niveau.

S'agissant de l'éducation populaire, les responsables des sites qualifiants ont précisé qu'il s'agissait d'une valeur dont ils se réclamaient volontiers.

Les autres valeurs revendiquées par ces mêmes sites qualifiants se rejoignent autour de leur volonté de placer les usagers au centre des dispositifs, de savoir s'appuyer sur le collectif et d'avoir le sens du travail social.

Ils regrettent le fait que les stagiaires ne manifestent que peu d'intérêt pour les politiques appliquées dans leur secteur professionnel et dans les structures qui les accueillent.

Ils restent en attente quant à l'implication et l'engagement des stagiaires qu'ils jugent souvent trop faibles et déplorent l'usage excessif des téléphones portables et, plus largement des réseaux sociaux qu'ils situent comme une entrave importante à la relation avec les usagers accueillis dans leur structure. Ils souhaiteraient à ce titre que ces questions soient intégrées aux programmes de formation proposés à nos apprenants.



## 3 Actions pédagogiques conduites par l'IFME

### 3.1 Principes au fondement des actions pédagogiques

#### ■ L'acquisition d'un niveau suffisant d'observation et de conceptualisation

*L'objectif premier est que l'apprenant soit en capacité de se saisir des sujets d'étude liés au champ professionnel auquel il se destine, de s'en imprégner, d'en repérer la ou les problématiques et les idées essentielles. Ces différents éléments visent à développer une pensée complexe, à s'intéresser, s'interroger, s'engager dans les faits de société.*

La mise en œuvre de cet objectif suppose l'acquisition, dès les premiers mois, d'un niveau suffisant d'observation et de conceptualisation, c'est à dire d'une capacité à s'appuyer sur des éléments théoriques liés à différents champs disciplinaires et en particulier ceux qui relèvent du domaine des sciences sociales et humaines.

La maîtrise des concepts appréhendés dès les premiers temps de la formation est l'étape suivante afin que l'apprenant soit en mesure d'y donner du sens et de les articuler avec des situations professionnelles vécues à partir des terrains de stage notamment.

#### ■ Affirmer et relativiser ses points de vue

*L'objectif second est de permettre à l'apprenant, tant au plan oral qu'écrit, d'affirmer mais aussi de relativiser ses points de vue, de les argumenter, de les orienter à partir d'analyses cohérentes et lucides de la pratique professionnelle à laquelle il se destine.*

L'ensemble de ces objectifs s'appuient sur des modalités pédagogiques communes aux différentes filières de formation tels que le groupe de référence, le groupe de suivi pédagogique, l'analyse de la pratique.

#### 3.1.1 L'acquisition d'un niveau suffisant de conceptualisation

Il s'agit du premier temps fort particulièrement marqué en début de formation.

#### ■ Les cours magistraux

Ils sont particulièrement importants tout au long de la formation car ils permettent d'aborder des aspects essentiels pour les métiers du social, médico-social et de l'animation auxquels ils se destinent, qu'il s'agisse de pédagogie, de relations humaines, ou des questions relatives à l'économie et la société, la vie collective, et la législation. Le démarrage des formations est marqué par des apports en transversalité (inter-filières).

L'ensemble des interventions est assuré par des formateurs, des intervenants professionnels et/ou universitaires.

Les différents apports théoriques sont le plus souvent complétés par des temps de travaux dirigés permettant à l'apprenant d'articuler ces notions à la pratique professionnelle.

### ■ Une dynamique autour d'approches diversifiées

Outre les propositions de lecture faites par les responsables d'enseignements dans les divers domaines de formation, l'équipe pédagogique a fait le choix de solliciter des professionnels de terrain, auteurs d'ouvrages de référence afin qu'ils viennent directement les présenter au sein de l'école.

Ces temps de rencontre avec les auteurs intitulés « rencontres auteurs » sont repris ensuite au plan pédagogique, l'objectif principal étant de favoriser l'accès des apprenants à la lecture d'ouvrages susceptibles d'apporter des éclairages conceptuels de leurs futurs champs d'intervention professionnelle.

La mise en place de dynamiques formatives autour de thématiques relatives aux champs du social, médico-social ou de l'animation constituent également des supports pédagogiques de première importance et prennent différentes formes telles que « café du socio », de « revue littéraire », de cycles de conférences, de colloques nationaux et internationaux, ou de manifestations privilégiant des expressions diversifiées voire alternatives telles que les séances de « crieur public », de théâtre forum ou de conférences gesticulées.

## 3.1.2 L'articulation avec les situations professionnelles

### ■ Une place majeure accordée à l'alternance intégrative

L'alternance intégrative est au cœur des formations de l'IFME. Avec le développement de la formation tout au long de la vie, elle traverse l'ensemble des accès à la formation.

Une citation de Paolo Freire, fondateur du modèle de la « conscientisation » illustre bien ce que recouvre ce terme d'alternance intégrative. « *S'il n'y a que la théorie, c'est du bla-bla, s'il n'y a que la pratique c'est de l'activisme* ».

*L'alternance intégrative se construit dans un rapport de collaboration et de réciprocité entre lieu de formation, sites qualifiants et apprenants. Elle suppose une interaction et une articulation permanentes de la théorie et de la pratique sur les deux lieux de formation.*

### ■ Le lien avec les réalités rencontrées sur le terrain professionnel et la prise en compte des évolutions sociétales

Cela passe notamment par la mise en œuvre, dès le démarrage de stages professionnels, des temps d'analyse de la pratique. Outre l'approfondissement des questions de l'identification des problématiques rencontrées et leur traitement, ce dispositif va permettre à l'apprenant :

- De témoigner de son expérience de terrain ;
- De l'analyser en la confrontant à celle de ses pairs ;
- D'ajuster son positionnement dans la relation.

Les modalités de mise en œuvre de ces séances de travail visent à assurer l'homogénéité des groupes d'apprenants en formation. - Outre les objectifs énoncés plus haut, ces séances de travail vont permettre à chaque apprenant en lien avec ses pairs :

- D'énoncer de façon claire et synthétique les faits qu'il souhaite soumettre à la réflexion ;
- D'analyser ces éléments en les mettant en relation entre eux ;
- De se positionner.

### ■ L'action site qualifiant

Un dispositif de formation, complémentaire des périodes de stages pratique, a été mis en place. Il est intitulé « Actions site qualifiant » et permet à chaque apprenant d'intervenir, à partir de groupes très restreints et dans un cadre temporel spécifique, en vue de la découverte :

- D'un dispositif, un projet associatif ;
- Des publics (ressources/difficultés) ;
- De pratiques professionnelles et bénévoles.

Cet espace de formation pratique permet à chaque apprenant de s'impliquer dans différentes dynamiques, qu'il s'agisse :

- D'un projet ;
- D'un travail collectif ;
- D'un travail en partenariat.

Chaque apprenant peut mettre à profit ces expériences conduites sur un terrain professionnel en collaboration avec un ou plusieurs de ses pairs pour :

- Articuler les situations professionnelles avec les connaissances et compétences acquises au sein du centre de formation ;
- Découvrir des dispositifs de droit commun ;
- Participer à une dynamique par la collaboration en ayant recours à de l'information, des appuis méthodologiques, des espaces de réflexion et d'échanges...

Cette instance pédagogique vise au développement de :

- L'approche collective des interventions ;
- Le travail en réseau ;
- L'implication dans l'action, mais aussi la gestion de l'action ;
- L'approche réflexive et de la transformation d'expériences en savoirs.

### ■ La participation du terrain professionnel

Certains enseignements sont complétés par des témoignages de professionnels de terrain et de personnes concernées sur des thèmes importants relevant du social, du médico-social ou de l'animation dans le cadre de séances de travaux dirigés.

### ■ Les sessions intensives et voyages d'étude

Ces temps de formation ont pour objectif de garantir une diversité d'approches pédagogiques - travail autour du collectif et ce, à géométrie variable (grands et petits groupes), travail autour du projet et sa mise en œuvre (notamment ce qui concerne le financement du projet), techniques éducatives à partir de différents supports...

Ils privilégient l'autonomie des apprenants en leur proposant, au moins une fois dans leur parcours, de mener un projet hors site ou sur site en coordination avec les formateurs.

### ■ Garantir une diversité d'approches pédagogiques

L'IFME déploie ici :

- Un travail autour du collectif en grands et petits groupes ;
- Un travail autour du projet et sa mise en œuvre (notamment en ce qui concerne le financement du projet) ;
- Des découvertes de techniques éducatives à partir de différents supports.

Des possibilités sont offertes à chaque personne en formation :

- De se saisir d'une diversité d'approches pédagogiques relatives à la formation dans laquelle elle est inscrite ;
- D'expérimenter une démarche de formation dans ses dimensions individuelles et groupales variables (groupes restreints, groupe promotion),
- D'exprimer sa part de créativité et de la faire évoluer comme l'un des supports à la relation éducative et/ou sociale ;
- De travailler autour du projet et sa mise en œuvre dans un processus d'autonomisation progressif tant individuel que collectif.

### ■ Un processus évolutif mis en œuvre sur la base de plusieurs principes

Ce processus est mis en œuvre sur toute la durée de la formation.

- Il est présenté aux personnes en formation dès leur entrée en formation.
- Il est mis en œuvre et piloté dans son ensemble par l'un des formateurs, sous la responsabilité du responsable de filière de formation.
- Il est évalué à l'issue de chaque année scolaire et éventuellement réajusté dans sa globalité (pas de modification du dispositif en cours de réalisation).

### ■ Des sessions et voyages d'étude

Ces actions pédagogiques peuvent prendre la forme d'une session intensive ou voyage étude en extérieur avec hébergement (ce qui suppose la capacité du groupe à mettre en place des actions visant à autofinancer le coût de l'hébergement),

Il peut également s'agir d'une session intensive structurée sous forme d'ateliers organisés à l'IFME.

A noter qu'une somme est allouée à chaque session afin de financer les repas communs pris à cette occasion et les matériaux nécessaires au fonctionnement des ateliers.

### 3.1.3 Le groupe de référence et groupe de suivi pédagogique

Chaque apprenant bénéficie d'un suivi personnalisé par un formateur référent, soit de façon individuelle, soit dans le cadre d'un petit groupe de 10 personnes maximum appelé groupe de référence ou groupe de suivi pédagogique tout au long de son parcours de formation.

### ■ Une instance au cœur de la formation

Le formateur accompagne l'apprenant à :

- Avoir une réflexion critique ;

- Repérer et analyser les logiques institutionnelles, relationnelles, les enjeux de la communication et les enjeux relationnels qui traversent la posture d'aide ;
- Faire évoluer ses représentations (celles sur la profession comme celles sur les problématiques sociales) ;
- Mutualiser l'expérience professionnelle (mettre en question tout en construisant) ;
- Mettre en place des procédures d'évaluation ;
- Initier des démarches collectives et participatives, susciter la coopération, la mutualisation ;
- Analyser de son propre trajet de formation et intégrer une démarche d'auto évaluation ;
- Analyser la pratique de chacun à partir des situations rencontrées en stage ;
- Articuler théorie et pratique ;
- S'approprier la culture et les valeurs professionnelles, et mener une réflexion sur l'éthique et la déontologie ;
- S'exprimer et prendre la parole sur les enjeux affectifs traversés durant la formation et sur la découverte de statut de l'impuissance obligeant à une déconstruction identitaire inconfortable.

### ■ Un dispositif disposant d'outils spécifiques

Ce temps d'accompagnement formatif s'appuie sur les outils dont dispose l'IFME qu'il s'agisse du dispositif « IFME mode d'emploi » pour la partie des contenus pédagogiques, de la plateforme pédagogique « Teams » ou le logiciel YPAREO pour les informations relatives à la programmation.

La référence à ces outils communs à l'ensemble d'institution permet à chacun de disposer d'une réponse en cohérence avec les commandes institutionnelles ou relatives aux différents référentiels de formation concernés.

Ces groupes sont également l'occasion d'un approfondissement de certaines approches amorcées lors des séquences de formation théoriques.

Ils sont proposés selon un rythme spécifique et peuvent être personnalisés afin de préparer l'apprenant dans les meilleures conditions à l'épreuve du diplôme d'État et au bon exercice de sa fonction, tant au niveau du programme élaboré à partir de l'IFME que dans l'organisation des stages.

## 3.2 Un partenariat doublé d'un travail de réseau

Le partenariat, doublé du travail en réseau, occupe une place majeure dans la dynamique engagée au quotidien par l'équipe de professionnels salariés.

Les métiers auxquels l'IFME prépare se caractérisent par la diversité de leurs supports, de leurs approches et surtout de leurs publics.

### ■ Unir les compétences, les ressources, les efforts

Le principe est d'associer les actions face à la complexité des questions sociales et médico-sociales, d'unir les compétences, les ressources, les efforts.

Dans le modèle institutionnel traditionnel, tourné vers l'intérieur, les liens avec l'extérieur étaient essentiellement dévolus à la hiérarchie. Aujourd'hui, cette fonction est consubstantielle au travail social et médico-social. Cette notion de partenariat, oriente vers un modèle situant chaque

partenaire dans un ancrage institutionnel et favorisant l'apparition de nouvelles fonctions telles que la coordination, la transversalité, la pluridisciplinarité, l'expertise ou encore la communication.

*Travailler en partenariat suppose une capacité du salarié et de l'apprenant à travailler en son nom et au nom de son institution d'appartenance dans une situation de relative autonomie.*

L'IFME, en tant que centre de formation, ne peut concevoir de travailler seul les questionnements complexes auxquels se trouvent confrontés les apprenants à la faveur de leur stage pratique ou d'actions site qualifiant dans lesquelles ils sont inscrits.

### ■ Une ouverture vers d'autres horizons, un partage des compétences

L'équipe pédagogique, en établissant ce travail de partenariat avec les structures spécialisées agissant dans les domaines social, médico-social et de l'animation, ouvre ses approches à d'autres horizons, partage ses compétences avec celles des acteurs de ces structures, nourrit ses apports pédagogiques de ces expériences de terrain.

Ce partenariat, renforcé par un travail de réseau, offre à chaque apprenant une amélioration de la qualité de la formation dans laquelle il est inscrit. Ces notions de partenariat et de réseau se croisent de façon complémentaire et répondent mieux aux situations parfois complexes que vivent les apprenants dans l'aller-retour permanent entre le centre de formation et la réalité rencontrée sur le terrain.

### ■ Des valeurs partagées

Le partenariat repose sur des notions de valeurs partagées qu'il soit spontané ou imposé par un dispositif légal ou bien une commande relevant des politiques publiques.

Chaque membre de l'équipe IFME a conscience que le partenariat est un outil qu'il faut construire, dans la mesure où il n'est pas donné, et qu'il convient de se le réapproprier en permanence.

L'idée de partenariat est fondée sur un principe de coopération avec ces acteurs de terrain c'est-à-dire une dynamique dans laquelle il s'agit d'agir ensemble, dans une logique de projet collectif.

Cette construction de projets collectifs inter institutionnels est l'occasion de remettre au premier plan des programmes pédagogiques l'expression et la confrontation des valeurs éthiques.

## 3.3 Engagement des apprenants et axes de réflexion

### 3.3.1 La dimension civique et citoyenne

L'engagement civique et de citoyenneté active constitue l'un des critères de sélection pour l'accès des apprenants aux formations que l'IFME dispense.

Tous les modules de formations consacrés aux politiques sociales intègrent cette dimension de la citoyenneté dans leur contenu pédagogique.

L'équipe pédagogique de l'IFME a fait le constat que l'engagement des jeunes se retrouvait moins dans ses formes traditionnelles, que constituent notamment les syndicats et les partis politiques, mais se situait de manière plus marquée dans le domaine associatif décliné sous des formes extrêmement différentes.



### ■ Encourager l'engagement civique

À travers les programmes pédagogiques mis en œuvre, l'équipe pédagogique s'emploie à encourager l'engagement civique des apprenants à travers leurs expériences de terrain tant au plan national qu'international (stages, actions sites qualifiants, voyages d'étude...).

*L'objectif pédagogique majeur est de favoriser pour les apprenants, une participation citoyenne et un engagement civique contribuant à l'intégration dans la collectivité, à l'établissement et au renforcement d'un sentiment d'appartenance ainsi qu'à une prise de conscience de ce qu'il est possible de réaliser lorsque l'on s'implique concrètement dans sa collectivité.*

### ■ Stimuler la participation citoyenne

Des moyens sont mis en œuvre pour stimuler la participation citoyenne et l'engagement civique des apprenants. La formation aux nouvelles technologies de l'information et des communications permet un accès aux événements politiques pouvant les toucher ainsi que des possibilités d'action qui en résultent. Elles favorisent leur mobilisation et suscite de l'intérêt pour la mobilité.

Outre le Conseil de vie sociale Étudiants, l'association des étudiants « Regain » est soutenue par l'IFME notamment au plan financier. Cette association développe des actions axées sur la convivialité entre apprenants mais vient également en soutien d'initiatives citoyennes proposées chaque année par leurs pairs.

### ■ Privilégier la dimension de solidarité

La dimension de solidarité est également mise en exergue dans les formations de l'IFME en privilégiant les systèmes de parrainage entre apprenants entrants et sortants.

Un système de d'échange ou d'entraide aux logements peut être mis en place et permet à chaque étudiant s'absentant momentanément du fait d'une période de stage (notamment lorsqu'il s'agit d'un stage international) de mettre son appartement à disposition d'un apprenant présent sur le site de formation et cherchant des solutions d'hébergement ponctuelles.

## 3.3.2 Participation des apprenants à la vie de l'institut

### ■ Les instances représentatives des apprenants

Outre le conseil de vie sociale étudiant évoqué précédemment, chaque promotion dispose de représentants en l'occurrence un délégué et un suppléant.

Le délégué et son suppléant représentent une promotion pour la durée totale de la formation, ou pour un an. Ils sont élus par leurs collègues de promotion au nombre d'un ou de deux selon la taille de la promotion avec un suppléant.

Les délégués de promotion sont chargés de représenter les apprenants en toutes circonstances.

Ils sont les porte-parole des apprenants auprès des formateurs, et personnels de la direction de l'IFME et en particulier dans les instances prévues telles que les conseils pédagogiques, voire de discipline.

### ■ Une fonction d'interface, de relais et de communication.

Le délégué et son suppléant peuvent présenter toutes suggestions aux responsables pédagogiques.

Ils ont une fonction d'alerte concernant les réclamations individuelles et collectives, tant sur les conditions des formations, de l'hygiène, de l'application du règlement intérieur et de fonctionnement.

Ils animent la préparation des assemblées générales au sein desquelles se traitent les questions relatives aux relations entre formateurs, instances, apprenants, vie de l'école.

Les suppléants remplacent les délégués en cas d'absence ; ils peuvent participer à l'ensemble des réunions et instances avec les délégués.

### 3.3.3 Vers un développement durable...

Chaque début d'année est l'occasion d'inciter les apprenants à mettre en œuvre du co-voiturage et, pour celles et ceux disposant d'accès aux transports en commun, de privilégier l'utilisation du bus et du train.

L'utilisation de la bicyclette est également privilégiée et des actions sont envisagées auprès de la commune et de la métropole afin de financer la location d'une « flotte » de 10 bicyclettes à dispositions des apprenants et des personnels de l'IFME.

Une rationalisation des déplacements des personnels pédagogiques est à l'œuvre en privilégiant l'utilisation de supports numériques (visioconférence) notamment lors des réunions organisées avec les partenaires extérieurs.

Des actions de sensibilisation au respect de l'environnement (collecte de bouchons, par exemple) sont régulièrement encouragées et valorisées.

Un schéma annuel de développement durable a été mis en place à l'IFME en 2019. Il a été présenté aux membres du Comité Économique et Social et aux apprenants par le biais des Conseils de vie sociale étudiants organisés 3 fois/an. La mise en œuvre de ce schéma est régulièrement évaluée lors d'instance de travail spécifiques (CES, CVSE, groupe de travail DUPRS...) et actualisé chaque année scolaire.

Plusieurs axes de travail ont été privilégiés dans ce schéma :

- Agir sur les modes de communication avec la suppression progressive de l'usage du plastique, une meilleure maîtrise de l'usage du papier, des cartouches d'imprimantes, mais également de la messagerie électronique ;
- Agir sur la gestion des déchets notamment en privilégiant le tri sélectif ;
- Sensibiliser et responsabiliser les personnes au respect de leur environnement.

### 3.3.4 Prendre le risque...Entre éthique et responsabilité

Parmi ces valeurs éthiques partagées entre le centre de formation et les structures spécialisées de terrain, la prise de risque a été soulignée par un groupe de salariés ayant contribué à l'élaboration de ce projet institutionnel.

### ■ Soutenir le sujet dans ses choix

L'enjeu est de transmettre à chaque apprenant l'intérêt de se saisir d'une telle approche en tant qu'elle est déterminée essentiellement par la relation engagée avec la personne accompagnée et de

souligner combien le but de toute action psycho-sociale est de soutenir un sujet dans ses choix afin qu'il puisse trouver sa place parmi les autres. Prise dans cette acception, la prise de risque est éminemment déterminée par ces orientations.

#### ■ Pourquoi et au nom de quoi courir un risque ?

En d'autres termes, l'intervenant social, médico-social ou l'animateur ne prendra pas les mêmes risques avec chacun et devra le faire à l'aune de la mission confiée à l'établissement dans lequel il intervient et la fonction qu'il y occupe.

*Le dispositif pédagogique de l'IFME a le souci constant de transmettre à chaque apprenant des appuis leur permettant de mesurer les risques inhérents à toute action avec une référence qui relève de l'éthique. Fondée sur l'affirmation de valeurs et de principes transcendants, cette éthique permet à chacun de pondérer ses choix face à l'action et la prise de risque envisagées.*

L'objectif principal est de donner les moyens à chaque apprenant de trouver un équilibre entre une éthique de conviction et de responsabilité dans des dimensions tant individuelles que collective, en tant que futur professionnel.

### 3.4 Présence de l'IFME à l'international

En 2010, l'IFME a développé des partenariats avec une école de Haarlem aux pays Bas et avec des associations de Rabat au Maroc qui ont permis à des apprenants d'effectuer un voyage d'études et des stages de formation et qui ont impulsés le développement d'une stratégie d'internationalisation.

#### ■ Une stratégie d'internationalisation et de modernisation

Le processus des accords de Bologne, amorcé en 1998, et favorisant le rapprochement des études Européennes a conduit à l'espace Européen de l'enseignement supérieur dans lequel l'IFME s'est inscrit dès 2012.

L'IFME a pu, dès lors, intégrer la graduation LMD, l'introduction du système de transfert de crédits ECTS, le supplément au diplôme, l'Europass, la collaboration entre écoles Européennes afin de favoriser les mobilités, la création d'un pôle international et d'un pôle recherche.

Depuis l'octroi en 2014 de la charte Erasmus, l'IFME s'est engagé de façon progressive dans des projets de coopération Européenne et internationale et la participation au programme Erasmus est un élément significatif de la stratégie d'internationalisation et de modernisation de l'IFME.

#### ■ S'enrichir mutuellement par des échanges professionnels

En adéquation avec les principes européens de modernisation et d'internationalisation de l'enseignement supérieur, la politique de mobilité des étudiants et personnels de l'IFME est fondée sur une volonté de développer et d'actualiser ses pratiques pédagogiques, découvrir et s'enrichir mutuellement par des échanges professionnels, développer la recherche en travail social en lien avec des professeurs d'universités, favoriser l'acquisition de compétences linguistiques, interculturelles et professionnelles des apprenants, facilitant ainsi leur insertion dans le marché du travail à l'échelle de l'Europe et à l'international.

Depuis 2014, des apprenants inscrits dans des formations diverses effectuent des mobilités de stage individuelles et collectives, voyages d'études, projet de coopération dans le cadre de l'OFAJ et projets transfrontaliers.

Des personnels effectuent des mobilités de formation avec des objectifs de développement et modernisation de leurs pratiques professionnelles, de recherche en travail social et d'innovation sociale.

L'IFME reçoit également chaque année pour des mobilités de stage des apprenants venant d'écoles Européennes et internationales partenaires avec lesquelles ont été signés des accords bi latéraux.

### ■ Un développement des partenariats européens et internationaux

En termes de ressources, des partenariats européens et internationaux ont été développés avec des écoles et structures en travail éducatif et social notamment en Belgique, Espagne, Italie, Pays Bas, Suède, Croatie, Roumanie, Suisse, Sénégal et Québec.

Ces partenariats sont issus principalement de voyages d'études des apprenants assistants de service social qui, chaque année, vont passer collectivement une semaine dans le cadre de leur formation dans un pays étranger afin de rencontrer étudiants, professeurs, professionnels d'écoles et structures en service social.

Ces voyages sont l'occasion pour eux de développer leur engagement civique et citoyen en récoltant des fonds par des actions de participation solidaire.

Les accords bi-latéraux signés avec l'ensemble de ces écoles permettent de garantir la qualité de l'accueil, l'accompagnement des étudiants de part et d'autre et pérennisent et consolident des liens de partenariat durables.

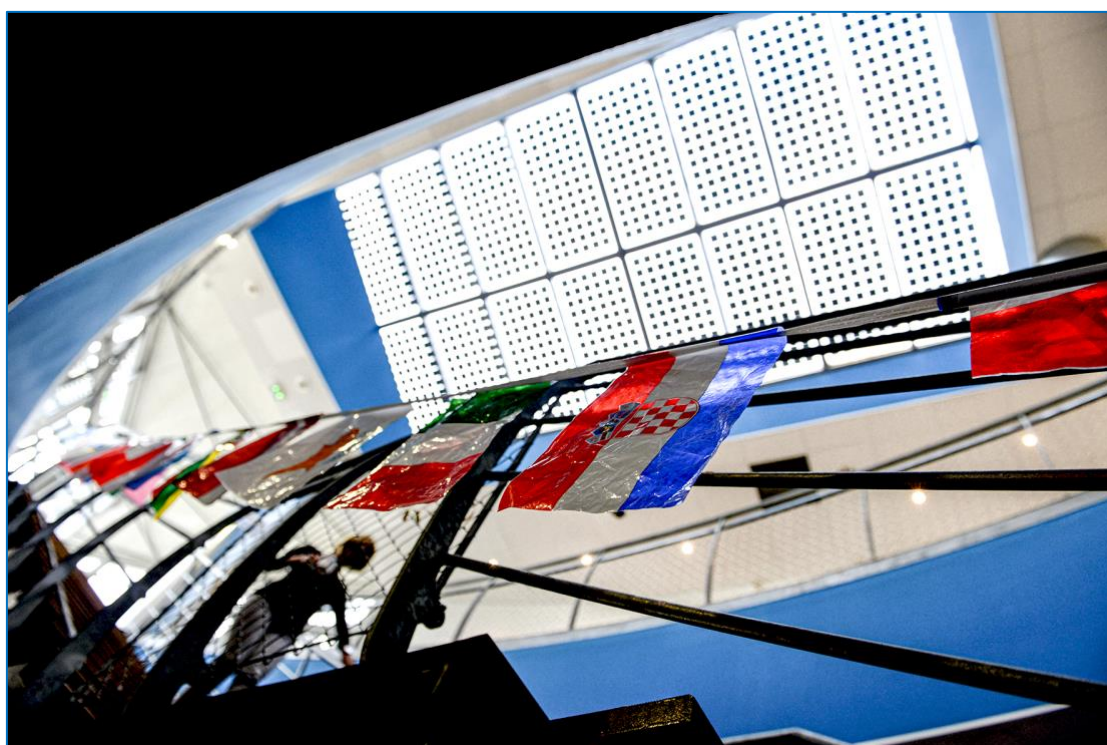


FIGURE 5 : DANS LES LOCAUX DE L'IFME

### ■ Des ressources développées à une échelle nationale, régionale, locale

Les ressources qui sont développées sont situées également à une échelle nationale, régionale et locale. L'IFME s'est inscrit dans plusieurs groupes de travail collaboratifs dédiés aux questions de la promotion de l'internationalisation :

- La plateforme UNAFORIS à un niveau national qui permet aux responsables de l'international des établissements adhérents de mutualiser, développer les connaissances et les partenariats, proposer et organiser les ERASMUS days et les journées internationales du travail social ;
- Le consortium région Occitanie dont l'IFME fait partie et qui est en charge des demandes de subventions auprès de l'agence Erasmus, qui redistribue les bourses aux apprenants et personnels pour les mobilités en complétant par une bourse région et par un forfait transport pour chaque mobilité ;
- Un regroupement des écoles en travail social de la région Occitanie, ERIR qui organisent en collaboration une semaine internationale inter écoles et des mobilités collectives transfrontalières inter-écoles également pour les apprenants infra bac,
- Le groupe de travail Nîmes-Métropole à un niveau local qui regroupe plusieurs établissements scolaires du département et qui est dédié à la mise en œuvre de séjours linguistiques en Europe pour les apprenants de chaque école ;
- Depuis 2014, l'IFME a signé une convention de partenariat avec la maison de l'Europe de Nîmes. Dans ce cadre la maison de l'Europe met à disposition de l'établissement, le kiosque Européen et assure des interventions ciblées sur l'Europe, son fonctionnement et son évolution auprès des apprenants de l'IFME.

En interne, l'IFME a développé une stratégie et une structure globales de soutien à l'internationalisation avec :

- Un dispositif de préparation et sélection des mobilités d'apprenants et personnels ;
- L'inscription de l'IFME dans le réseau international Power-Us regroupant des centres de formation autour de la réduction de l'écart entre étudiants en travail social et personnes accompagnées (GAP MENDING).

## 4 Objectifs d'amélioration et de développement

### 4.1 Les projets de numérisation et de digitalisation

*Parmi les évolutions majeures qui interrogent la question des besoins en termes pédagogique mais aussi administratif, le numérique occupe une place majeure particulièrement mise en exergue lors de la période de confinement imposée du fait de la crise sanitaire de 2020 liée au COVID.*

#### ■ Une place majeure occupée par le numérique

Cette situation de crise a été l'occasion de faire un point de situation avant l'été 2020 et de réfléchir aux projections pouvant être envisagées dans les années futures. Un groupe de travail constitué de personnels administratifs et pédagogiques a été mis en place à cet effet et un programme de formation engagé dès la rentrée 2020 à destination des salariés de l'institution et des apprenants inscrits à l'IFME.

Depuis 2015 des outils numériques ont été mis en place par le biais du logiciel YPAREO qui permet la gestion des plannings, le suivi des dossiers apprenants et, à ce niveau également, des formations régulières sont organisées afin de permettre aux équipes de se saisir pleinement de cet outil.

Des actions sont également en cours afin de mettre à profit les données recueillies sur ce logiciel pour l'élaboration des rapports d'activité, une harmonisation des documents administratifs.

Un autre outil numérique appelé « IFME mode d'emploi » permet également de centraliser l'ensemble des informations relatives aux dispositifs pédagogiques (commandes, méthodologies, rythme des stages et actions site qualifiants...) et il fait l'objet à ce jour d'un travail de reconfiguration visant à l'amélioration de son ergonomie.

Un nouvel outil, Teams (Microsoft office 365), est opérationnel depuis le début de l'année 2020 en vue de la mise en place d'une plateforme pédagogique collaborative (enseignements à distances, informations et collaborations relatives aux programmes pédagogiques entre les intervenants et les apprenants...).

L'enjeu actuel est d'accompagner les équipes pédago administratives vers la digitalisation d'une partie des parcours de formation qui doit être appréhendée comme un processus de travail au service des apprenants proposant aussi bien des formules de travail en présentiel qu'à distance.

Ce processus vise également le développement d'une autonomie tant des intervenants dans la conduite et la gestion de leur programme de formation que des apprenants dans le déroulement de leur parcours de formation.

#### ■ Des interrogations au sein de l'équipe institutionnelle

Une telle évolution suscite un certain nombre d'interrogations au sein de l'équipe institutionnelle et elle vient alimenter une réflexion importante à cette échelle. Quid de la place accordée à la dimension de la relation dans les formations dispensées ? Quelle place accordée au traitement de certaines questions centrales, inhérentes aux métiers auxquels les apprenants sont préparés telles que la question du corps, par exemple ?

Comment prendre en compte les transformations de ces nouvelles modalités d'accès à la formation, du rapport au temps différent qu'elles génèrent ?



Quelles incidences du travail à distance sur la sphère intime, privée des acteurs en présence,

Ces questionnements mettent en exergue la complexité d'un tel processus et renforcent la nécessité des réponses apportées. Les réflexions engagées au sein de l'équipe institutionnelle ont permis de projeter quelques axes de travail.

Parmi ceux-ci, l'accompagnement des équipes de l'IFME, des apprenants et leur formation à l'utilisation du numérique sont prioritaires et constamment traversés par les questions éthiques, voire déontologiques qui sont liées à l'utilisation des outils numériques.

L'objectif majeur est de penser l'utilisation des différents supports numériques pour en faire des outils pédagogiques adaptés aux besoins et aux attentes des apprenants inscrits à l'IFME.

Ces axes de travail sont, depuis le 23 mai 2018, encadrés par la réglementation générale de la protection des données (RGPD), ce qui signifie que notre établissement doit se donner les moyens de justifier d'un système de protection des données et de transparence vis-à-vis de ces informations.

## 4.2 La démarche qualité

*La qualité est au centre des discussions depuis quelques années, dans tous les domaines et secteurs. Concernant la formation professionnelle, l'accord national interprofessionnel de 2013 marque une étape importante confirmant l'intérêt des partenaires sociaux notamment sur l'évaluation des effets de formation et la faisabilité de la mise en œuvre des moyens pour constater la qualité.*

C'est finalement la Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et le décret n°2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de formation professionnelle, qui formalisent les exigences et critères auxquels doivent, à ce moment-là, répondre les organismes de formation.

Plus récemment, ce processus a évolué vers un contexte particulier caractérisé par plusieurs éléments :

- L'universitarisation des formations sociales post bac intégrant l'exigence de mise en œuvre progressive des démarches qualité universitaires et du référentiel HCERES (Évaluation externe des établissements d'enseignement supérieur et de recherche de la vague A de la campagne 2019-2020 édité en novembre 2018) ;
- La mise en œuvre de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et des décrets et arrêtés d'application du 6 juin 2019 relatifs à la mise en œuvre de la certification QUALIOPF (version 4.2 du 28/10/2019) ;
- Une multiplicité des référentiels-qualité applicables aux organismes de formation (Qualiopf, Hcéres, Certif'Region, ISO 9001, Datadock, Eduform, Veriselect, Campus d'Excellence, Anotea...).

La démarche qualité qui a été engagée permet à l'établissement de renforcer la reconnaissance de son professionnalisme en termes de respect des réglementations, de ses pratiques, de ses compétences internes, de son efficacité, de son état d'esprit, de sa valeur.

Elle vise également une amélioration de l'organisation interne par une meilleure maîtrise des activités ainsi que l'identification des incidents, des éventuels dysfonctionnements, de l'optimisation et de l'évolution constante. La certification permet une reconnaissance de cette démarche et atteste de la conformité à un référentiel choisi.

*La vocation fondamentale de l'IFME est de former de futurs intervenants dans le champ du travail social, médico-social et de l'animation en répondant au mieux aux attentes et besoins des employeurs de ces secteurs.*

*Il s'y déploie une volonté et un souci d'être au plus proche d'un projet pédagogique et de valeurs tout en répondant aux normes et critères élaborés pour assurer la qualité des formations professionnelles dispensées.*

L'IFME confirme donc son engagement dans un processus d'amélioration continue, en veillant à placer l'apprenant au centre de ce projet institutionnel.

L'équipe travaille quotidiennement à la mise en place des conditions d'accueil adaptées, à la formalisation des procédures et à l'harmonisation des outils.

A cette fin, la politique de la qualité pratiquée à l'IFME est transversale à l'organisation, dans un processus participatif, transparent et progressif.

Comme cela a été mentionné dans les parties précédentes, l'établissement se dote de moyens pour la coordination et l'accompagnement d'une amélioration des outils et méthodes pédagogique et administratives, et s'emploie à répondre aux exigences et attendus des partenaires notamment en termes de certification, d'actualisation des agréments et de prise en compte des indicateurs définis.

## En conclusion

L'Institut de formation aux métiers éducatifs (IFME) de Nîmes, géré par l'Association pour la Promotion d'Actions de Formation et d'Animations Socio-Éducatives (APAFASE) a inscrit son histoire dans le département du Gard mais ancre aujourd'hui son action dans une multiplicité de territoires tant à l'échelle nationale qu'internationale.

À travers son histoire, l'IFME est parti d'un diplôme d'enseignement ménager, puis d'école de Moniteur-Éducateur pour donner accès aux métiers relevant aussi bien de la petite enfance que des personnes âgées en s'orientant vers une offre de formation supérieure en lien avec l'université, relevant du niveau 6 tout en veillant à valoriser les diplômes infra BAC.

L'attachement de l'IFME à la promotion sociale et professionnelle se double d'un mouvement permanent vers un élargissement de son domaine d'intervention.

Le projet actuellement en cours de création d'un campus « santé, social, animation, médico-social » sur le site de Bachas à Nîmes, fruit d'une collaboration avec L'institut de Formation Sanitaire et Social (IRFSS) de la Croix Rouge, illustre bien la dynamique dans laquelle s'inscrit l'IFME qui vise à conforter l'offre de formation au sein de la ville de Nîmes et son agglomération à partir des actions formatives développées par ces structures mais également des acteurs sanitaires, sociaux et médico-sociaux qui agissent quotidiennement dans ces secteurs.

La mise en place de ce campus, constituerait un tiers-lieu, permettant de créer de nouvelles synergies entre des espaces professionnels dédiés aux actions sanitaires, sociales et médico-sociales et de développer des espaces de vie étudiante mutualisés offrant des services de qualité.

Par son existence et les projets auxquels il travaille, l'IFME maintient son objectif de faire connaître et reconnaître davantage le territoire de Nîmes et de son agglomération à des publics désireux d'apprendre, de se former et de travailler localement dans ces domaines d'intervention qui relèvent des secteurs du social, de l'animation et du médico-social tout en poursuivant ses ouvertures à l'échelle nationale et internationale.

## Notes

[illegible]



2117 Chemin du Bachas  
30 000 NÎMES  
Tel : 04.66.68.99.60.  
[contact@ifme.fr](mailto:contact@ifme.fr)

ifme

Institut de formation aux métiers éducatifs de Nîmes

