



Rapport d'Activité IRTS Poitou-Charentes

2025



Table des matières

Edito de l'équipe de Direction	3
1. Le projet d'établissement de l'IRTS : un processus en voie de stabilisation.....	4
1.1 Notre projet d'établissement.....	4
1.2 La réorganisation : la collaboration et la démarche participative au service de la pratique professionnelle optimale	4
1.3 Elan QVCT - Structuration de la démarche	6
1.4 Le dialogue social à l'échelle de l'association.....	8
1.5 Synthèse de l'année 2025	9
1.6 Perspectives budgétaires 2026 : un budget présenté à l'équilibre.....	9
1.7 Les ressources humaines et les moyens au service de notre mission.....	10
2. La Stratégie pédagogique – remettre la pédagogie au cœur des préoccupations et pratiques professionnelles.....	11
2.1 Prise en compte de l'apprenant : l'adaptabilité au service de la singularité de chaque parcours	11
2.2 Lien avec les territoires : remise en place progressive d'instances et de rencontres, les temps forts de 2025 à retenir	12
Janvier à avril : lancement de l'année :	12
Mai — Août : Activités de terrain et partenariats.....	12
Septembre — Décembre : Clôture de l'année et bilan	12
Partenariats Employeurs & Organismes de Formation	13
France travail et insertion professionnelle	13
Gouvernance et instances institutionnelles.....	13
2.3 Le travail en partenariat avec le CFA2S et l'Institut Richemont.....	14
CFA2S	14
Institut de Richemont	14
2.4 La commission recherche.....	15
2.5 La commission éthique.....	18
2.6 Service accompagnement de parcours et vie étudiante.....	19
2.7 Effectifs par filière.....	20
2.8 Bilans et perspectives par filière	20

CAFDES	20
AES.....	21
SN – MM.....	22
ES.....	22
ME	24
TMA.....	25
ASG	25
EJE.....	26
TISF.....	27
CAFERUIS.....	28
ASS.....	29
CESF.....	29
ETS.....	30
MF.....	31
Formation continue	31
APP – HSP	32
3. Les services supports.....	35
3.1 PEPITS.....	35
3.2 La documentation.....	36
3.3 La qualité : Qualiopi – Label APP	37
3.4 Mission référent handicap	38
3.5 Validation des Acquis de l’expérience – VAE.....	38
3.6 Le Service d’Accompagnement et de Conseils aux Organisations (SACO)	40
3.7 Le service communication.....	42
4. Notre stratégie pour le futur.....	43
Feuille de route 2026	43
ZOOM SUR LES PROJETS PORTÉS PAR LES EJE	45
ZOOM SUR L’ARTICLE DE PRESSE « L’IRTS EN TOUTE TRANSPARENCE ».....	47

Edito de l'équipe de Direction



Tout au long de l'année, l'IRTS Poitou-Charentes a poursuivi le développement de ses formations, renforcé ses partenariats avec les acteurs des territoires et consolidé sa dynamique d'innovation pédagogique.

Dans la continuité du travail de réorganisation engagé, l'année 2025 a permis de poursuivre la stabilisation de notre fonctionnement interne, en renforçant la transversalité, la coopération entre les filières, les services supports et les antennes.

L'investissement des équipes, des formateurs, des professionnels de terrain et des apprenants a permis de maintenir un haut niveau d'exigence et de qualité au service des parcours de formation.

L'année 2025 aura également été marquée par une volonté affirmée de renforcer l'ouverture de l'institut sur son environnement, au travers de la coopération avec les employeurs, de l'expérimentation, du développement, de l'attention portée à la qualité de vie étudiante et aux transitions sociales et numériques. Elle a aussi été marquée par la structuration de démarches internes importantes, notamment autour de la QVCT, de la qualité, de la recherche et de l'éthique, qui participent pleinement à l'amélioration continue de l'IRTS.

Ce rapport d'activité témoigne de cette mobilisation collective. Il met en lumière les projets conduits, les initiatives portées et les résultats obtenus grâce à l'engagement de l'ensemble des acteurs qui font vivre l'IRTS Poitou-Charentes au quotidien. Nous remercions les salariés de l'IRTS qui, dans un contexte exigeant, ont contribué par leur engagement, leur capacité d'adaptation et leur sens du collectif à faire vivre notre mission de formation. Nous tenons également à remercier chaleureusement nos partenaires institutionnels, les structures professionnelles, ainsi que l'ensemble des apprenants pour leur confiance et leur implication.

Plus que jamais, nous restons convaincus que l'IRTS Poitou-Charentes constitue un levier essentiel pour accompagner les transformations sociales et contribuer à construire une société plus solidaire, inclusive et humaine.

Saïda HOUADFI
Directrice Générale

Benoît NICOULEAU
Directeur des études

Jeanjacques YAMMINE
Directeur Administratif et Financier

Mathilde BLOT
Responsable des Ressources Humaines

I. Le projet d'établissement de l'IRTS : un processus en voie de stabilisation

I.1 Notre projet d'établissement

Le projet d'établissement a été mis au travail en 2024 : 3 journées de travail les 1, 2 et 3 juillet 2024. Des groupes de travail se sont répartis sur 6 thématiques :

- Plan de charge
- Pilotage et pédagogie
- Fiches de poste pédagogique
- Fiches de poste administratif
- Les apprenants
- La logistique et procédures

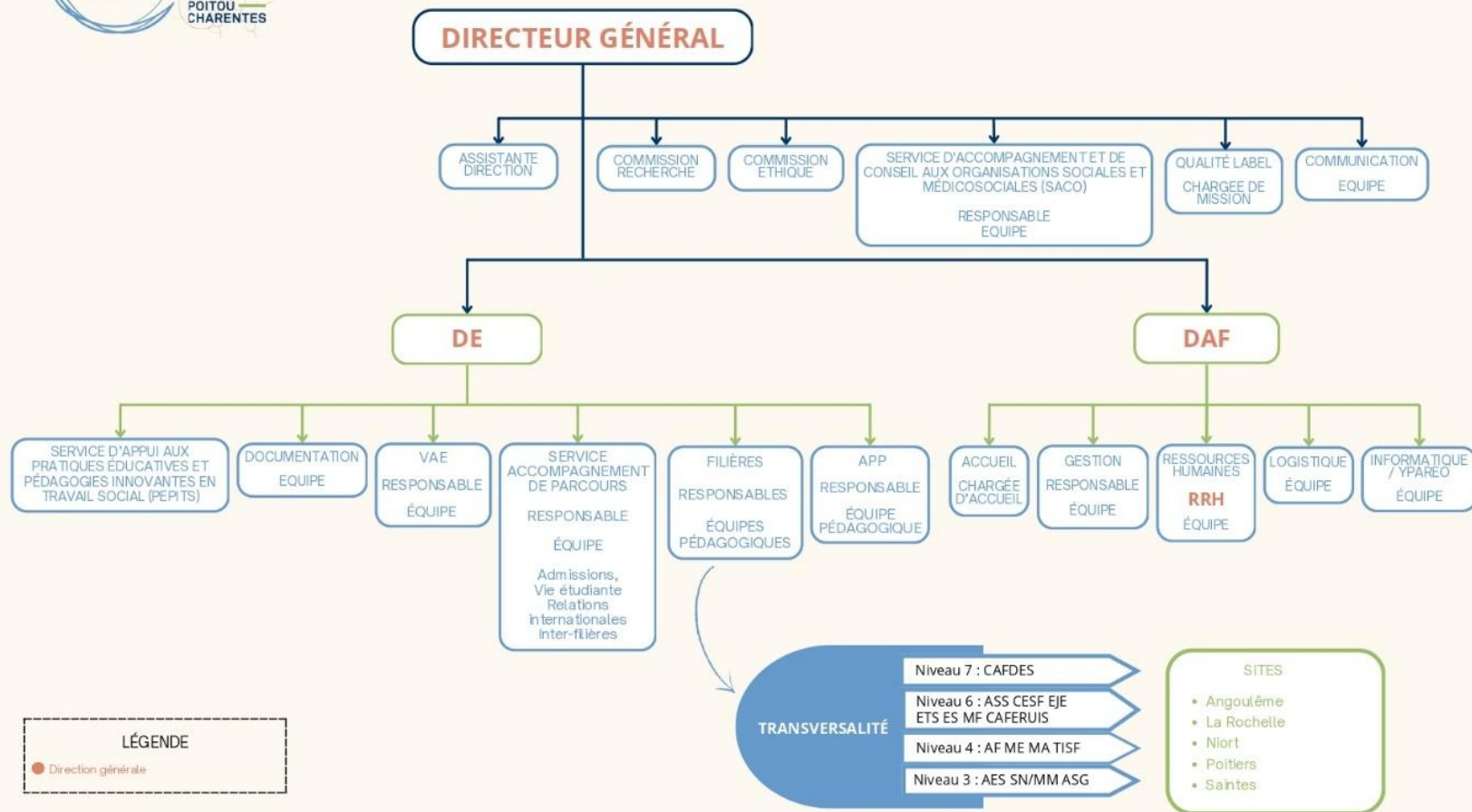
L'écriture du projet d'établissement est lancée avec une perspective d'une production finalisée au deuxième semestre 2026, une fois la réorganisation aboutie et stabilisée.

Une remise en place de réunions institutionnelles (cf. Calendrier institutionnel) et des réunions internes (pédagogiques, secrétariat, interservices – DE, services support)."

I.2 La réorganisation : la collaboration et la démarche participative au service de la pratique professionnelle optimale

L'année 2025 s'est inscrite dans la continuité du travail de réorganisation engagé au sein de l'IRTS Poitou-Charentes.

Après une période marquée par la nécessité de clarifier les modes de fonctionnement, les responsabilités et les circuits de décision, l'IRTS a poursuivi la stabilisation progressive de son organisation interne suivant l'organigramme ci-dessous :



Cette dynamique a eu pour objectif de renforcer la lisibilité institutionnelle, d'améliorer les coopérations entre les équipes et de soutenir une pratique professionnelle cohérente, partagée et adaptée aux besoins des apprenants, des partenaires et des territoires.



En 2025, les travaux engagés autour de la QVCT se sont structurés autour d'un groupe de travail identifié sous l'appellation « Élan QVCT », composé de 6 professionnelles issus de plusieurs métiers, services et sites de l'IRTS.

L'année a principalement été consacrée à la définition du rôle, des objectifs et des modalités de fonctionnement du groupe, ainsi qu'à l'analyse des démarches déjà conduites au sein de l'établissement : questionnaires, enquête RPS, rapports d'analyse, groupes de travail et actions ponctuelles.

Les réflexions ont notamment porté sur les questions :



De communication interne



De charge de travail



D'outils et d'environnement de travail



Des enjeux de coopération entre les différents services/filières et antennes de l'institution.

Ressources mobilisées

Les premiers travaux du groupe ont consisté à recenser, analyser et mettre en perspective les différentes démarches conduites au sein de l'établissement au cours des années précédentes.

Ce travail de capitalisation permet de rassembler les éléments existants, d'en partager une lecture commune et d'éviter l'engagement de nouveaux diagnostics sans prise en compte des démarches antérieures.

Appui méthodologique

En 2025, un accompagnement externe a été mis en place afin de soutenir la structuration méthodologique de la démarche QVCT. Cette intervention a permis de recueillir et d'actualiser certains éléments relatifs aux situations de travail, constituant aujourd'hui des points d'appui pour approfondir l'analyse des situations de travail, actualiser et objectiver.

Dans le même temps, l'IRTS a accueilli une étudiante en ergonomie et psychologie du travail en contrat de professionnalisation, dont les missions contribuent notamment à accompagner les travaux d'Élan QVCT, à soutenir l'analyse des situations et postes de travail et à alimenter la réflexion autour de l'amélioration des conditions de réalisation du travail au sein de l'institution.

Perspectives

À l'issue de l'année 2025, les travaux engagés ont vocation à se poursuivre à partir des constats, analyses et ressources disponibles. Il s'agira notamment de finaliser la mise en perspective des différents diagnostics, de rendre plus lisibles les évolutions observées et de mieux identifier les actions déjà mises en œuvre et en cours ainsi que les sujets restant à approfondir.

La poursuite de la démarche devra également permettre de consolider le suivi des actions relatives aux conditions de travail, de maintenir l'analyse des situations de travail en lien avec les professionnels concernés et de favoriser une articulation cohérente entre les différents acteurs et instances. Une information régulière des salariés sur l'état d'avancement des travaux contribuera à rendre la démarche plus lisible.

Les travaux menés en 2025 constituent ainsi une première étape vers une prise en compte plus structurée et durable des conditions de réalisation du travail au sein de l'IRTS, fondée sur l'analyse du travail réel, le suivi des actions engagées et l'évaluation progressive de leurs effets.

1.4 Le dialogue social à l'échelle de l'association

Les instances représentatives du personnel

En 2025, le dialogue social s'est poursuivi dans un cadre d'échanges réguliers entre la direction et les représentants du personnel. Au cours de l'année, 9 réunions ordinaires du Comité Social et Économique (CSE) ont été organisées, ainsi que 2 réunions extraordinaires.

La première réunion extraordinaire a été consacrée à l'examen d'une situation particulière visant à analyser les difficultés rencontrées par une filière de formation et à identifier collectivement des pistes d'amélioration. La seconde a permis de consulter le CSE sur la refonte du règlement intérieur de l'IRTS, dans le cadre d'une démarche d'actualisation des règles de fonctionnement interne.

Par ailleurs, 8 réunions dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) se sont tenues au cours de l'année.

Les accords collectifs conclus en 2025

Les négociations ont abouti à la signature de deux accords d'entreprise, visant à améliorer les conditions de travail et la conciliation entre la vie professionnelle et personnelle.

➤ **Accord relatif au télétravail** : cet accord encadre les conditions d'accès et d'exercice du télétravail au sein de l'IRTS. Il repose sur le volontariat et permet aux salariés éligibles de bénéficier d'une organisation du travail plus flexible, tout en garantissant la continuité de service et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

➤ **Accord relatif à une réserve solidaire de jours de repos** : ce dispositif permet aux salariés, sur la base du volontariat, de céder anonymement des jours de repos au bénéfice d'un collègue confronté à une situation personnelle ou familiale difficile nécessitant une présence accrue ou des soins spécifiques. Il vise à renforcer les mécanismes de solidarité entre salariés.



La validation des accords par référendum

Les deux accords signés le 3 novembre 2025 ont été soumis à référendum auprès des salariés, l'organisation syndicale signataire ayant obtenu plus de 30 % mais moins de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ce qui nécessite une validation par consultation du personnel.

Organisé le 17 décembre 2025, le référendum a offert aux salariés la possibilité de se prononcer sur des dispositifs qui concernent directement leurs conditions de travail.

Sur 88 salariés inscrits, 62 ont pris part aux scrutins. Les deux accords ont été largement approuvés :

- Télétravail : 87,1 % de votes favorables (54 voix)
- Réserve solidaire de jours de repos : 90,32 % de votes favorables (56 voix)

Ces résultats témoignent d'une adhésion majoritaire des salariés aux dispositifs mis en place, désormais applicables au sein de l'IRTS Poitou-Charentes.

I.5 Synthèse de l'année 2025

L'exercice 2025 constitue une **année charnière** pour l'IRTS Poitou-Charentes, marquée par un redressement financier significatif et par la consolidation de la réorganisation engagée depuis 2024.

Sur le plan économique, l'institut enregistre un **résultat excédentaire de +225 K€**, après trois exercices déficitaires successifs.

Cette amélioration repose sur :

- une **maîtrise renforcée des charges** (–351 K€ vs 2024),
- une stabilisation de la masse salariale,
- la rationalisation des coûts locaux
- et une optimisation des contrats de prestations.

Les **produits propres** reculent légèrement (–89 K€), principalement en raison de la baisse des frais de scolarité et de l'apprentissage, tandis que les **subventions** demeurent globalement stables.

Les **autres produits** progressent fortement (+153 K€), portés par des reprises de provisions exceptionnelles (retraites, litiges), contribuant ponctuellement au résultat.

Sur le plan organisationnel, l'année 2025 a permis de **stabiliser les modes de fonctionnement internes**, de renforcer la transversalité entre filières et services, et de structurer des démarches institutionnelles majeures : **projet d'établissement, Élan QVCT**, dialogue social, structuration RH et montée en compétence des équipes.

Les services supports — secrétariat, admissions, logistique, documentation, informatique et RH — ont joué un rôle déterminant dans la continuité de service et l'accompagnement des évolutions pédagogiques et administratives.

La **CAF**, à **+174 K€**, confirme la capacité retrouvée d'autofinancement, même si son niveau reste modéré (2,5 % des produits).

Les indicateurs financiers clés s'améliorent :

- ratio RH/CA à 79,2 % (–2,5 pts),
- baisse des coûts locaux (–71 K€) et des frais généraux (–49 K€).

L'ensemble traduit une gestion plus efficiente et une trajectoire de redressement durable.

I.6 Perspectives budgétaires 2026 : un budget présenté à l'équilibre

Le **budget 2026** est construit avec un objectif clair : **maintenir l'équilibre financier**, condition indispensable à la reconstitution progressive du fonds de roulement et à la mise en œuvre du futur **plan pluriannuel d'investissement**.

Les hypothèses budgétaires reposent sur :

- une **stabilisation de la masse salariale**, soutenue par le déploiement d'YPAREO pour optimiser les fonctions supports ;
- une **maîtrise continue des coûts locaux** (effet des déménagements, renégociations contractuelles, rationalisation des surfaces) ;

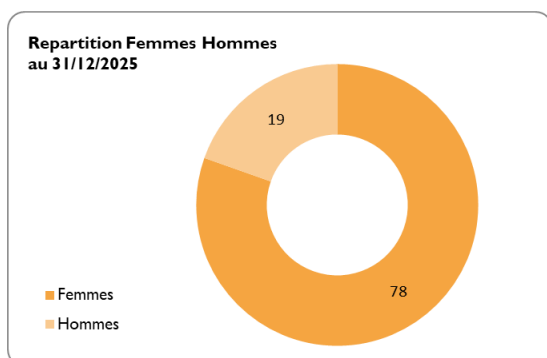
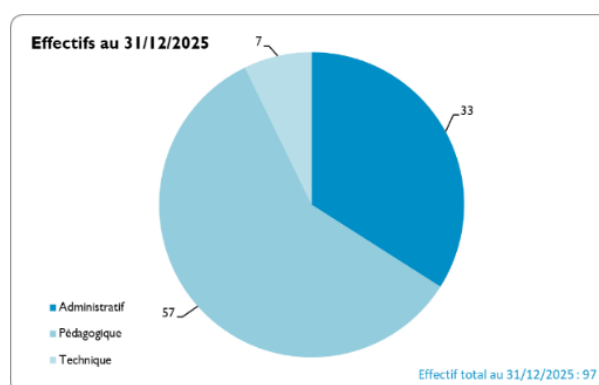
- une **reprise progressive des produits propres** grâce à l'ouverture de nouveaux groupes (AF, ASG, MA, MF) ;
- une **gestion prudente des provisions** liées aux audits HSP et FSE+ ;
- une **CAF prévisionnelle positive**, permettant de couvrir les amortissements et de soutenir les investissements essentiels.

L'année 2026 doit ainsi consolider les acquis de 2025 : retour à l'équilibre, pilotage renforcé, montée en puissance des outils de gestion et relance progressive de l'activité pédagogique.

I.7 Les ressources humaines et les moyens au service de notre mission

Quelques données (au 31/12/2025) :

- Âge moyen : 48.70 ans
- Ancienneté moyenne : 9.04 ans
- Répartition CDI/CDD :
 - CDI : 68
 - CDD : 29
- Répartition temps plein/temps partiel :
 - Temps plein : 64
 - Temps partiel : 33
- Emploi de 443 chargés d'enseignement occasionnel (vacataires) sur l'année 2025.

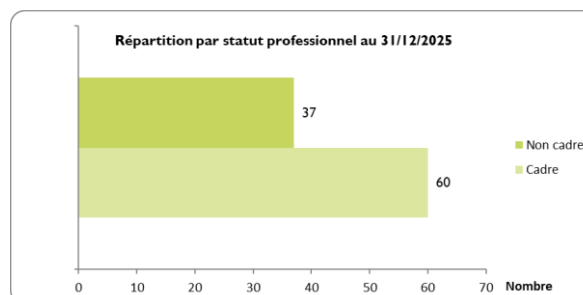


Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes

L'Index de l'égalité professionnelle de l'IRTS Poitou-Charentes s'élève à 95/100 pour l'année 2025, traduisant l'engagement de l'institut en faveur de l'égalité professionnelle.

Le détail des indicateurs est le suivant :

- Indicateur écart de rémunération : 36 / 40
- Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles : 35 / 35
- Indicateur retour de congé maternité : non calculable
- Indicateur hautes rémunérations : 10 / 10



Formation des salariés

En 2025, 34 salariés ont bénéficié d'actions de formation (hors formations obligatoires), contribuant au développement des compétences individuelles et collectives.

Par ailleurs, l'ensemble des salariés de l'IRTS a participé à une sensibilisation aux situations de harcèlement sexuel et moral, organisée sous la forme d'une conférence théâtralisée, permettant d'aborder ces questions dans une démarche pédagogique et participative.

Ces actions s'inscrivent dans la volonté de l'établissement de soutenir la professionnalisation des équipes et de promouvoir un environnement de travail respectueux et sécurisant.

2. La Stratégie pédagogique – remettre la pédagogie au cœur des préoccupations et pratiques professionnelles

2.1 Prise en compte de l'apprenant : l'adaptabilité au service de la singularité de chaque parcours

L'évolution du travail social inscrit comme principes le pouvoir d'action et l'autodétermination des personnes concernées. Et les établissements de formation participent à ce mouvement.

Suite à de nombreux échanges informels entre formateurs autour de la question de « la place et de la participation de l'étudiant dans son parcours de formation », l'initiative a été prise, avec l'accord du directeur des études, de proposer une instance de réflexion pédagogique sur ce sujet.

Il s'agit d'un groupe de travail qui a pour but de proposer un espace de réflexion pédagogique, de partager et faire évoluer nos pratiques, de développer des initiatives, des expérimentations et des innovations, etc.

Trois réunions se sont tenues au cours de l'année 2025. Elles ont permis à 7 cadres pédagogiques de se rencontrer pour engager cette réflexion. Pour le moment, cette instance n'a été ouverte qu'aux formateurs mais, dans un avenir proche, il est prévu de l'étendre à la participation de l'ensemble des services de l'IRTS et, bien évidemment, aux apprenants eux-mêmes. L'absence de ces derniers à cette réflexion relèverait du non-sens.

Jusque-là, les discussions ont porté sur plusieurs sujets tels que :

- La volonté d'implication des apprenants dans les instances pédagogiques, la construction de modules de formation et dans la vie institutionnelle ;
- La recherche de valorisation de leurs expériences dans le cadre de la formation ;
- L'association des apprenants à l'élaboration d'outils pédagogiques ;
- La favorisation de la réflexivité et l'autonomie ;
- Le positionnement des équipes pédagogiques afin de tendre vers une plus grande participation des apprenants
- Etc.

Ce groupe de travail est voué à se poursuivre en 2026 (et les années suivantes) et dans cette perspective, une présentation de ses travaux a eu lieu lors de la réunion institutionnelle du 16 décembre 2025.

2.2 Lien avec les territoires : remise en place progressive d'instances et de rencontres, les temps forts de 2025 à retenir



Janvier à avril : lancement de l'année :

Le début d'année est marqué par des rencontres institutionnelles stratégiques, des réunions de bureau et des échanges avec les partenaires clés de l'IRTS. Cette période pose les bases des collaborations et des orientations pédagogiques.

Mois	Événements Clés	Thématiques
Janvier	Journée Portes Ouvertes	Attractivité
Février	Conférence Employeurs (Angoulême)	Réseau territorial
Mars	Partenariat MAIF & Malakoff	Mécénat / Entreprise
Avril	Intervention PJJ (CAFDES/CAFERUIS)	Expertise métier

Mai — Août : Activités de terrain et partenariats

La période estivale est riche en interventions terrain, visites institutionnelles, conférences et réunions avec les partenaires régionaux. Les remises de diplômes et les job dating rythment également cette saison.

Mois	Événements Clés	Thématiques
Mai	Visite institutionnelle de l'ARS 86	Pilotage Santé
Juin	Formation Travailleurs Sociaux (CD 79)	Appui aux politiques sociales
Juillet	RDV Pair Aidance	Innovation sociale
Août	Coordinations Région Nouvelle-Aquitaine	Stratégie politique

Septembre — Décembre : Clôture de l'année et bilan

La fin d'année institutionnelle est consacrée aux signatures de conventions, aux forums métiers, aux conseils de perfectionnement et aux réunions de bilan. C'est également la période des fêtes anniversaires et des événements communautaires.

Mois	Événements Clés	Thématiques
Septembre	Lancement de la Multimodalité (Distanciel)	Transformation Digitale
Octobre	Projet "Un Chez Soi d'Abord"	Inclusion / Logement
Novembre	Rencontre ADAPEI (Handsitting)	Handicap
Décembre	Coordination Nationale UNAFORIS	Rayonnement national

Partenariats Employeurs & Organismes de Formation

L'IRTS entretient un réseau dense de partenariats avec les employeurs du secteur social et médico-social, les organismes de formation et les institutions régionales. Ces rencontres régulières permettent d'ajuster les formations aux besoins du terrain.

- **Rencontres Employeurs**
Réunions régulières à Angoulême, La Rochelle, Poitiers, Niort et Saintes.
Petits déjeuners employeurs, forums et job dating organisés tout au long de l'année pour favoriser le lien formation-emploi.
- **UNAFORIS**
Partenariat stratégique avec l'UNAFORIS pour le développement des formations et la réforme des niveaux de diplômes. Visioconférences et réunions de travail régulières.
- **Université & IRTS Partenaires**
Collaborations avec l'Université de Poitiers, l'IRTS de Talence, l'IRTS de Guyane et d'autres instituts régionaux. Conventions de formation, échanges pédagogiques et projets communs.

France travail et insertion professionnelle

France Travail est un partenaire incontournable de l'IRTS dans la mission d'insertion professionnelle. De nombreuses actions conjointes sont menées :

- **Informations Collectives**
Sessions organisées à La Rochelle et sur le Campus Meta. Présentation des métiers, des formations et des parcours d'insertion aux demandeurs d'emploi.
- **Forums & Job Datings**
Forum France Travail Niort, Forum Mission Locale Buxerolles, Job dating. Plus d'une trentaine de demandeurs d'emploi mobilisés lors de la rencontre à La Rochelle avec le CD 17.
- **Accompagnement Individualisé**
Rendez-vous réguliers avec France Travail, la Mission Locale et les structures d'insertion. Travail sur l'attractivité des métiers du social et l'orientation des publics.
- **Outils Numériques**
Présentation des outils Event France Travail à l'Espace conseil. Utilisation du distanciel et de la multimodalité sur l'ensemble des filières de formation.

Gouvernance et instances institutionnelles

L'IRTS fonctionne grâce à un ensemble d'instances de gouvernance qui assurent le pilotage stratégique, la gestion administrative et la cohérence pédagogique de l'institut. Ces réunions régulières garantissent la transparence et la participation de toutes les parties prenantes.

- **Conseil d'Administration (CA)**
Réunions du CA de l'IRTS, du CA Gérontopole, du CA CFA2S et du CA CRESS. Instances décisionnelles stratégiques pour l'orientation de l'institut et de ses partenaires.

- **Assemblée Générale**
AG de l'IRTS, AG ADMR 16, AG Gérontopole, AG CFA Niort, AG CRESS. Moments de bilan annuel et de validation des orientations avec l'ensemble des membres.
- **Réunions de Bureau & de Service**
Réunions de bureau, réunions de service pédagogique, réunions institutionnelles internes à l'IRTS. Coordination opérationnelle des équipes et suivi des dossiers courants.
- **Comité Technique & Conseil de Perfectionnement**
Comité technique CFA2S et Conseil de perfectionnement CFA 2S. Instances dédiées à l'amélioration continue des formations en alternance et à l'adéquation avec les besoins des employeurs.

Synthèse et perspectives

Ce calendrier reflète l'intensité et la diversité de l'activité institutionnelle de l'IRTS. Les partenariats tissés avec les employeurs, les institutions régionales, les organismes de formation et les acteurs de l'insertion professionnelle constituent le socle d'un écosystème dynamique au service de la formation des travailleurs sociaux.

2.3 Le travail en partenariat avec le CFA2S et l'Institut Richemont

CFA2S

En 2025 nous avons accueilli environ 100 apprentis. Le partenariat entre le CFA2S et l'IRTS s'inscrit dans une dynamique de complémentarité des actions de formation organisé par l'IRTS

Le CFA2S, en tant que centre de formation d'apprentis, favorise l'alternance et l'insertion professionnelle à travers des parcours diplômants adaptés aux besoins des employeurs. De son côté, l'IRTS apporte son expertise pédagogique, son ingénierie de formation et son ancrage institutionnel dans le secteur social.

LE CFA a été présent sur l'ensemble des situations concernant les apprentis, commissions pédagogique, conseil de perfectionnement et également pour accompagner les situations de décrochage ou de conseil de discipline.

Perspectives :

Poursuivre le développement de l'apprentissage au travers d'une communication en plus de celle mise en place par le CFA.

Intégrer le CFA dans les différentes réformes des diplômes.

Institut de Richemont

Le partenariat entre le l'IRTS et l'Institut de Richemont s'inscrit dans une logique de coopération au service de la formation des futurs Conseillers en Économie Sociale Familiale qui sont des professionnels clés de l'accompagnement social, de l'insertion et de l'autonomie des publics avec un effectif de **13 apprenants pour la promotion 2025/2026**.

En 2025 nous avons poursuivi le travail sur la mutualisation des compétences pédagogiques et des ressources ainsi que le renforcement de la qualité et de la cohérence du parcours de formation. L'institut de Richemont a été présente sur tous les temps forts de la formation des CESF (commissions pédagogiques, conseil de perfectionnement, évaluations).

Perspectives

La visibilité du dispositif auprès des employeurs et prescripteurs

Renforcement du maillage territorial

2.4 La commission recherche

L'année 2025 s'inscrit dans l'installation de la commission recherche au sein de l'IRTS Poitou-Charentes. La Commission Recherche poursuit l'objectif de renforcer l'articulation entre formation, recherche et travail social, tout en inscrivant l'établissement dans des réseaux scientifiques nationaux et interuniversitaires connectés au travail social.

Le présent rapport rend compte de manière non exhaustive des activités menées en 2025, qu'il s'agisse des responsabilités institutionnelles, des engagements scientifiques et éditoriaux, des projets de recherche en cours, des actions de diffusion scientifique, des communications et productions, ainsi que des dynamiques partenariales développées sur le territoire et au niveau national.

À ce titre, en concertation avec la direction générale, les missions recouvrent :

- La définition et la mise en œuvre des axes de recherche de l'IRTS Poitou-Charentes.
- La coordination et l'animation de la dynamique scientifique interne associant formateurs, chercheurs, professionnels de terrain et étudiants.
- L'organisation de séminaires, conférences, journées d'études et espaces de réflexion scientifique.
- La veille scientifique, institutionnelle et politique sur les transformations du secteur social et médico-social.

L'identification et la réponse aux appels à projets de recherche appliquée et d'innovation sociale.

En juin 2025, cette dynamique s'est traduite notamment par la publication d'un **Bulletin de veille scientifique - Service documentation / Commission Recherche**.

I. Engagements éditoriaux et responsabilités scientifiques nationales

I.1. Revues scientifiques spécialisées en travail social

Nous sommes engagés dans la diffusion des savoirs en sciences sociales et en travail social à travers des responsabilités éditoriales structurantes notamment en tant que :

- **Membre du bureau et du comité de rédaction de la revue *Pensée Plurielle*.**

- **Membre du comité de rédaction de la revue *Le Sociographe*.**

En 2025 nous avons participé régulièrement aux assemblées générales et aux comités de rédaction (Toulouse, Bordeaux et réunions en visioconférence), ainsi qu'aux travaux de coordination éditoriale.

Dans le cadre de ces engagements éditoriaux :

Pour la revue ***Le Sociographe***, nous avons débuté la coordination d'un numéro consacré **au témoignage en travail social**, dont la publication est prévue au **second semestre 2026**.

Pour la revue ***Pensée Plurielle***, nous finalisons actuellement un numéro portant sur **la responsabilité et l'éthique en intervention sociale**, avec une publication prévue au **premier semestre 2026**.

2. Implication dans les Groupements d'Intérêt Scientifique

En tant que membres du bureau du Groupement d'Intérêt Scientifique RéACTIFS (Recherche-action collaborative en travail social), ainsi que membres de sa commission scientifique, laquelle réunit plusieurs établissements et laboratoires : l'IRTS de Talence, l'IRTS de Toulouse, l'IRTS de Perpignan-EESLIL (Lille), le Centre Pierre Naville, ainsi que l'École Supérieure Européenne de l'Intervention Sociale de Strasbourg - nous sommes engagés dans les dynamiques nationales de réflexion et de production de connaissances en travail social.

En 2025, les travaux et rencontres du GIS RéACTIFS se sont organisés autour d'une thématique transversale, celle de *l'intelligence artificielle et du travail social*. Dans ce cadre, plusieurs membres de l'IRTS ont contribué à la diffusion et à la mise en discussion de ces enjeux, notamment à travers des conférences : *Travail social et intelligence artificielle* (Chrystel Richard) et à *L'utilisation d'un logiciel de co-participation ACX - CORDIA* (David Puaud).

Par ailleurs, les échanges scientifiques issus des séminaires du GIS organisés en 2024 ont donné lieu à l'élaboration d'un ouvrage collectif, à paraître en 2026 aux éditions Champ Social. Dans ce cadre, David Puaud signe une contribution intitulée : « *Hétérarchies de mémoire et participation conditionnelle : récits juvéniles en marge du patrimoine ouvrier* », publiée dans l'ouvrage dirigé par Béatrice Muller, *Participation citoyenne, limitée et conditionnelle*. Cette contribution prolonge les réflexions menées au sein du GIS sur les formes contemporaines de participation, leurs conditions et leurs limites.

Dans le prolongement de ces engagements scientifiques, nous avons assuré en 2025 la co-coordination de la réponse à l'appel à projets de recherche intitulé « *Les transformations du travail social et de l'intervention sociale* », lancé conjointement par la DREES (MiRe), la DGCS - dans la perspective de la préfiguration de l'Institut National du Travail Social (INTS) - et la CNAF. Inscrit dans le cadre du GIS RéACTIFS, ce projet, a été co-coordonné avec Béatrice Muller, professeure de sociologie à l'Université d'Évry / Paris-Saclay, directrice du GIS RéACTIFS et ancienne directrice générale de l'ESEIS Strasbourg.

3. Programme de recherche « Mauvais publics »

La **Commission Recherche** est impliquée dans la conception, la structuration et la mise en œuvre du programme de recherche intitulé « *De mauvais publics ? Les épreuves croisées de la relation d'accompagnement* ». Le programme est placé sous la direction scientifique de **Gérald Houdeville**, maître de conférences en sociologie, et **Alexandra Clavé-Mercier**, maîtresse de conférences en anthropologie, tous deux rattachés à l'**Université Catholique de l'Ouest (UCO), Angers**. Il repose sur un partenariat universitaire associant également l'Université Paris 8, l'Université Paris-Est Créteil (UPEC) et Nantes Université/

3.1. Mise en œuvre d'une recherche-action collaborative à l'IRTS Poitou-Charentes

Dans ce cadre, nous avons débuté au sein de l'IRTS Poitou-Charentes une **recherche-action collaborative** intitulée : « *Catégorisations et gestion des "indésirables". Représentations des "mauvais publics".* » Cette recherche interroge les pratiques et les représentations des étudiant.e.s confrontés à des publics perçus comme réfractaires à l'action proposée - souvent désignés comme « mauvais publics » ou « publics problématiques » - tout en intégrant une analyse réflexive de « l'autre côté du guichet », c'est-à-dire des dispositifs, normes et cadres institutionnels qui contribuent à ces catégorisations. La recherche a été intégrée aux cursus de formation de l'IRTS Poitou-Charentes et a concerné en 2025 les formations suivantes : **DEASS, DEES, DEEJE, DEME, TISF**.

Les travaux menés ont donné lieu à une première valorisation scientifique lors de la **journée d'étude du collectif de recherche « Mauvais publics »**, intitulée « *De mauvais publics ? Les épreuves croisées de la relation d'accompagnement* », organisée le **7 octobre 2025 à l'ARIFTS d'Angers**. Cette journée,

organisée dans un cadre interuniversitaire associant l'UCO Angers, l'Université de Nantes, l'Université Paris 8 et l'Université Paris-Cité, a permis de mettre en discussion les premiers résultats du programme.

À cette occasion, une communication intitulée « *Retour sur expérimentations : réceptions de la notion de “mauvais publics” chez des travailleurs sociaux en formation* » a été présentée par **David Puaud**.

4. Colloques, journée d'études et communications

Dans le prolongement des travaux de recherche menés au sein de la Commission Recherche et des programmes auxquels elle est associée, **l'année 2025 a également été marquée par une activité soutenue de communication scientifique** dans des espaces académiques nationaux et internationaux.

À ce titre, **deux communications ont été présentées lors de colloques scientifiques**. En **mars 2025**, à Lille, nous avons participé au colloque « *(Dés)enfermements. La déviance et sa régulation entre et au-delà des murs* », organisé par le Réseau thématique « *Normes, déviances et réactions sociales* » de l'Association Française de Sociologie, en partenariat avec le laboratoire CeRIES, l'IUT Carrières sociales de l'Université de Lille, le CRESEM (Université de Perpignan Via Domitia) et l'ACOFIS. À cette occasion, une communication intitulée « *À la marge et “enfermés dehors”. Cheminements biographiques et stratégies de civilité* » a permis de mettre en discussion les résultats de recherches portant sur les parcours biographiques et les formes contemporaines de mise à l'écart.

En **août 2025**, cette dynamique de diffusion s'est poursuivie à l'échelle internationale lors du colloque « *Humaniser le travail social ? Des métiers en dilemmes et en (re)configurations* », organisé à Fribourg (Suisse) par le GIS Hybrida-IS et la HES-SO (HETS Fribourg). La communication présentée, intitulée « *Le dilemme du travail social entre formes ordinaires de vie et régulation excluante* », a permis d'approfondir les réflexions sur les tensions éthiques et professionnelles qui traversent aujourd'hui les métiers de l'intervention sociale.

Parallèlement à ces activités de communication scientifique, **la Commission Recherche a également** organisé deux conférences avec Jean-François Gaspard : « *Formes et modalités de la domination du champ médical sur l'univers du travail social* » ; **Didier Dubasque**, autour de la thématique « *L'intelligence artificielle au service du travail social ? Enjeux éthiques et pratiques* »...

Cette dynamique de recherche et de diffusion s'est enfin traduite par **plusieurs productions éditoriales**, venues prolonger et valoriser les travaux menés en 2025. Ont ainsi été publiés : « *Poche de pauvreté et prévention “déspécialisée”* » dans la revue *Sciences et Actions Sociales* (n°19, en ligne) ; « *Peut-on penser le travail social sans hiérarchie ? L'hétérarchie comme défi éthique et politique* » dans *Le Sociographe* (n°89) ; ainsi que le livret « *La relation au cœur de la relation d'aide* », publié par Yapaka à Bruxelles.

Conclusion

L'année 2025 a ainsi constitué une étape d'installation pour la Commission Recherche de l'IRTS Poitou-Charentes, en consolidant le développement d'une recherche à la fois **ancrée dans les pratiques professionnelles, ouverte sur les réseaux universitaires et attentive aux transformations du travail social**. L'ensemble des actions menées - projets de recherche, communications scientifiques, conférences et productions éditoriales seront poursuivis en 2026.

2.5 La commission éthique

Lors d'une réunion institutionnelle en 2024, il a été constaté et relevé qu'un nombre important d'apprenants se trouvaient face à des difficultés lors de leurs stages par rapport à des positionnements professionnels envers les personnes concernées incompris, voir contestables ou sur l'observation de violence et maltraitance.

Les équipes pédagogiques sont souvent seules pour répondre aux questions de ces étudiants.

Les étudiants ne savent pas toujours comment signaler ces constats.

Une démarche d'harmonisation et d'aide pour les apprenants, mais également des équipes concernant des réponses justes et respectueuses d'une démarche d'éthique a été suggérée.

L'idée étant de créer une commission éthique composée d'étudiants et professionnels de l'IRT ; et destinée aux étudiants/apprenants rencontrant des difficultés sur leur terrain de stage, chez leurs employeurs ou en formation.

Il est envisagé que les personnels de l'IRTS en lien avec les étudiants puissent saisir la commission également.

Au cours de l'année 2025 différents objectifs ont été atteints, comme notamment la mise en place du cadre d'intervention de la Commission Ethique sous forme d'une charte.

De la communication a été effectué afin de promouvoir l'existence de la Commission.

Des informations concernant la Commission Ethique et son fonctionnement ont été diffusé auprès des apprenants et des salariés (affichages dans l'institution, publications sur les réseaux sociaux, ajout d'une fiche information dans les conventions de stage.

Un travail de recherche a été réalisé autour d'un questionnaire d'une salariée et la réponse apportée a été inscrite dans le règlement intérieur.

Perspectives :

Nous sommes en pleine réflexion sur la mise en œuvre : l'attractivité de la commission est à penser, en février 2026, l'équipe est composée de trois formatrices et de trois étudiants.

Objectifs fixés pour l'année 2026 : Rencontrer des partenaires extérieurs (en lien avec les rencontres déjà organiser par l'IRTS), finaliser l'éthico-mètre ; stabiliser l'équipe de la commission.

2.6 Service accompagnement de parcours et vie étudiante

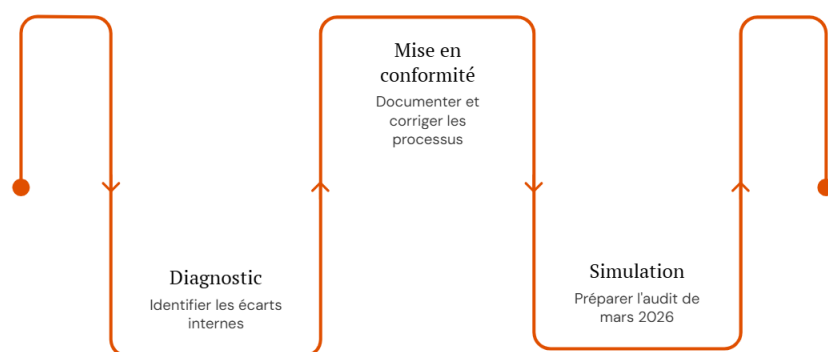
Relations internationales :



Constitution et suivi de 2 dossiers complets pour des stages à l'international, en direction du Togo.

Qualité :

Tout au long de l'année 2025, les équipes se sont mobilisées pour préparer rigoureusement l'audit de surveillance prévu en **mars 2026**.



Admissions :

175
jurys organisés

700
étudiants évalués toutes filières confondues

Points forts :

⚡ Réactivité

Capacité à faire face aux **modifications de dernière minute**, en ajustant rapidement les plannings et les ressources mobilisées.

🔄 Adaptabilité

Prise en compte des **demandes spécifiques** des différents publics, avec une approche personnalisée et à l'écoute des besoins.

🎯 Rigueur

Coordination simultanée de plusieurs services avec une **exigence constante** dans le suivi et la qualité d'exécution.

Perspectives :

Préparation des audits Qualiopi et Label APP prévus durant le 1^{er} trimestre 2026.

2.7 Effectifs par filière

L'IRTS Poitou-Charentes forme des professionnels du travail social à travers un large éventail de filières. Voici les résultats consolidés pour l'année 2025.

Filière	Effectifs 2024	Effectifs 2025	Apprentis	Admis	Taux réussite
CAFDES	17	15	0	6	75 %
AES	201	147	118	93	93,2 %
SN	23	29	17	23	100 %
MM	24	19	2	22	100 %
ES	202	198	41	63	91 %
ME	132	148	64	58	90,6 %
EJE	77	72	10	77	100 %
TISF	15	18	8	15	100 %
CAFERUIS	31	40	0	16	76 %
ASS	79	94	19	16	84 %
CESF	18	9	6	12	67 %
ETS	17	16	8	8	100 %
MF	8	6	—	5	83 %
TMA	5	0	—	3	75 %



100 % de réussite

Filières SN, MM, EJE, TISF et ETS — excellence pédagogique confirmée



+19 % ASS

Après plusieurs années de baisse, la filière ASS retrouve une dynamique positive avec 94 étudiants à la rentrée 2025



Réformes en cours

Plusieurs filières (ES, ASS, CESF, EJE, ETS) se préparent à la réforme des formations de niveau 6 pour septembre 2026

2.8 Bilans et perspectives par filière

CAFDES

Bilan :

L'organisation de la filière a connu **des évolutions significatives** avec la nomination d'un nouveau responsable de formation. Cette transition a permis d'engager un travail approfondi de refonte et de stabilisation pédagogique sur les années 2024 et 2025.

Points clés

- Nomination d'un nouveau responsable
- Refonte pédagogique engagée
- Stabilisation sur 2024–2025

Faits marquants

Refonte pédagogique engagée et stabilisation du dispositif.

Perspectives :

Les perspectives pour l'année à venir s'inscrivent dans la continuité de ce travail structurant. Elles portent notamment sur la réflexion engagée visant à adosser le CAFDES à un Master universitaire. Ce rapprochement constituerait un levier stratégique majeur : il renforcerait l'assise et attractivité du diplôme. Il pourrait notamment faciliter des poursuites ou reprises d'études pour les stagiaires qui souhaiteraient approfondir leur parcours.

Par ailleurs, un axe prioritaire concerne le développement de la communication autour du dispositif de formation. Il s'agit de mieux valoriser l'offre proposée, en l'articulant étroitement aux besoins repérés sur le terrain.

Poursuivre la transversalité et la multimodalité.

AES

Bilan :

Une nouvelle articulation pédagogique a été déployée, permettant l'intégration de nouveaux apprenants au commencement de chaque bloc (3 par année scolaire).

Les supports pédagogiques ont été renouvelés, avec l'instauration d'une journée d'hybridation hebdomadaire. Cette modalité favorise l'autonomie des apprenants et leurs appropriations des contenus, tout en maintenant des temps en présentiel dédiés à la vérification de l'appropriation des contenus.

Une mutualisation des groupes AES FI et AES SE a été organisée sur les sites de Poitiers et Saintes, renforçant la cohérence et la dynamique intersites.

Organisation de journées de conférences, avec participation active des stagiaires :

- Travail d'équipe en EHPAD
- Place des parents en situation de handicap
- L'annonce du handicap

Participation à des journées thématiques en lien avec les contenus de formation :

- Parce que l'amour n'a pas d'âge

Une implication renforcée des personnes concernées par les ESMS a enrichi les interventions pédagogiques, apportant une expertise d'usage essentielle (GEM TSA, troubles psychiques, SAAJ...). Les AES ont également bénéficié de journées d'immersion dans certaines structures (projet L'Envers du regard, CHRS), favorisant l'expérimentation et l'ouverture professionnelle.

Faits marquants

Nouvelle articulation pédagogique avec intégration de nouveaux apprenants à chaque bloc. Journée d'hybridation hebdomadaire instaurée. Mutualisation des groupes AES FI et AES SE sur Poitiers et Saintes. Journées d'immersion en structures (CHRS, projet L'Envers du regard).

Perspectives :

Élaboration d'un nouveau projet pédagogique, en cohérence avec la réforme annoncée du DEAES prévue fin 2026 ou début 2027.

Poursuite et évolution des modalités d'hybridation expérimentées en 2025 :

- Adaptation des contenus,
- Amélioration des dispositifs d'évaluation,
- Poursuivre la transversalité et la multimodalité.

Renforcement de l'intégration des parcours partiels, afin de garantir une meilleure fluidité et une cohérence accrue des trajectoires de formation.

SN – MM

Bilan :

- Filière implantée sur 3 sites : Poitiers, Saintes, Niort
- Taux de réussite global de 100 % pour les 2 filières
- Une place du terrain d'exercice de plus en plus importante dans le cursus de formation.
- Cet accompagnement tripartite (apprenant, référent professionnel et référent pédagogique) améliore la qualité de la formation.

Faits marquants

 100 % de réussite

Perspectives :

- Continuer le développement de l'accompagnement tripartite
- Développer et entretenir le partenariat sur les 3 sites
- Poursuivre la transversalité et la multimodalité.

ES

Bilan :

L'an dernier, plusieurs projets étaient en réflexion sur le volet pédagogique :

- Développer la participation des personnes concernées dans la formation
- Monter trois jours de croisement des savoirs
- Monter une journée événementielle avec des étudiants ES en co-construction autour du thème santé mentale et rétablissement.

Ils ont été atteints partiellement :

- Participation des personnes concernées

L'IRTS Poitou-Charentes a mis en place, pour la 6e fois, une initiation au croisement des savoirs et des pratiques (méthode d'ATD quart monde), d'une journée, à destination des étudiants des filières ES et ASS 3e année, avec des personnes concernées. Ce temps de formation a été le fruit d'une collaboration en partenariat avec 2 centres Socioculturels de Poitiers (Les 3 cités, la Blaiserie) et 7 formateurs-rices de filières différentes. Faute de financement, nous n'avons pas pu monter les trois jours souhaités. Cependant cette journée a permis une réflexion intéressante sur la participation des personnes concernées au sein de l'IRTS pour les 12 étudiants ES et 5 ASS qui ont participé et qui ont transmis à leurs pairs de formation cette expérience.

La journée sur le pouvoir d'agir pour les ES2 a été organisée cette année en partenariat avec l'association Mélioris de Niort et de Chatillon sur Thouet, L'EPNACK, la Maison relais Louis Juvet, en plus d'une présentation des outils du rétablissement en CHRS (Ideal). Tant de formation enrichie par la présence des 20 personnes concernées présentes.

Participation et contenus de formations élaborées avec des personnes concernées : des jeunes de l'IME les Moulins (ES1), 4 parents sur collaboration avec les familles (ES 2), des habitants du foyer de vie, des femmes victimes de violences conjugales

- Monter une journée événementielle avec des étudiants ES en co-construction autour du thème santé mentale et rétablissement.

La journée de sensibilisation à la « santé mentale et pair-aidance » a été co-construite avec des partenaires extérieurs de la santé mentale du territoire de la Vienne : Un chez soi d'abord, le Département de Poitiers, la ville de Poitiers, le service du CHL de Poitiers, les associations de personnes concernées par des troubles psychiques. Elle a pu s'élaborer et se mettre en œuvre avec des formateurs de l'IRTS, des professionnels du secteur et des personnes concernées. Cette journée s'est déroulée le 18 novembre à l'IRTS devant tous les étudiants de niveau 6 et des apprenants SNQ et MM.

- Projets et interventions innovantes

15 étudiant.es ES3 ont pu bénéficier de la formation « sentinelle prévention suicide » dispensée par le CHU de Poitiers.

- Partenariat avec l'Université

Le colloque sur les Rencontres Nouvelles Aquitaine du Social a été renouvelé cette année en partenariat avec l'Université de Poitiers en octobre 2025 avec la participation de formateurs de l'IRTS Poitiers. Une centaine d'étudiants (niveau 6) ont pu y participer. Le thème était « les 20 ans de la loi 2005 ».

Faits marquants

6e édition du croisement des savoirs (méthode ATD Quart Monde) avec des personnes concernées. Journée « santé mentale et pair-aidance » co-construite avec des partenaires de la Vienne. 15 étudiants ES3 formés « sentinelle prévention suicide » par le CHU de Poitiers. Colloque Rencontres Nouvelles Aquitaine du Social avec l'Université de Poitiers.

Perspectives :

Nous sommes en pleine réflexion sur la mise en œuvre de la réforme 2025 pour la rentrée de septembre 2026.

Sur le volet pédagogique, nous souhaitons :

- Développer la participation des personnes concernées dans la formation, ce qui correspond à un des axes de la réforme.
- Développer les journées croisement des savoirs avec d'autres filières de l'IRTS.
- Monter un séminaire de deux jours avec des étudiants en co-construction autour du thème « santé mentale et rétablissement » pour faire suite à la journée « santé mentale » de novembre.
- Une sortie pédagogique au tribunal judiciaire de Poitiers.
- Poursuivre la transversalité et la multimodalité.

ME

Bilan :

L'année 2025 s'est inscrite dans la poursuite et la consolidation du travail engagé en 2024 autour de la construction et la mise en application du projet pédagogique, en lien avec la réforme du Diplôme d'Etat Moniteur-Educateur (5 juillet 2024).

Ces actions se sont déroulées de manière collective et concertée avec le souci de maintenir un niveau de formation de qualité et une harmonisation des pratiques pédagogiques sur chacun des sites concernés (Poitiers et La Rochelle).

Qui dit nouveau projet pédagogique dit également mises en place de nouvelles modalités avec, notamment, la construction de méthodologies répondant aux attendus de certification et l'actualisation de contenus théoriques. Il est à souligner que la filière Moniteur-Educateur s'est également engagée et a été motrice d'une réflexion et d'un partage de pratiques pédagogiques en association avec la DREETS Nouvelle-Aquitaine et l'ensemble des ITS du territoire. Ceci dans la perspective de penser de manière collaborative les pratiques à adopter pour répondre aux attendus du nouvel arrêté du DEME.

Cette année 2025 aura aussi été l'occasion de confirmer la mise en œuvre de la formation Moniteur-Educateur en transversalité (pour les 2/3) avec la formation Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale. Cette démarche s'inscrit pleinement dans une volonté de rapprochement de deux métiers, disposant de points communs, mais qui doivent maintenir leurs spécificités sur le terrain professionnel.

La rentrée de septembre 2025 a également été marquée par une augmentation des effectifs de la filière à la suite d'une demande auprès de la Région Nouvelle-Aquitaine de passer le quota d'apprenants en formation initiale de 40 à 50. Nous soulignons également que cette filière dispose d'un effectif conséquent d'apprenants en situation d'apprentissage. Ceci participe à la richesse des promotions par l'hétérogénéité des profils.

Faits marquants

Nouveau projet pédagogique en lien avec la réforme du DEME (juillet 2024). Formation en transversalité avec la filière TISF (2/3 du cursus). Augmentation des effectifs : quota FI passé de 40 à 50 apprenants. Réflexion collaborative avec la DREETS Nouvelle-Aquitaine.

Perspectives :

- Poursuivre le maintien d'un lien de qualité avec les sites qualifiants qui accueillent les apprenants (poursuivre les nombreux échanges réguliers et la volonté interne de continuer les visites de stage qui, depuis la réforme, ne sont plus une exigence réglementaire).
- Optimiser l'utilisation des outils créés, la tenue de réunions de référents professionnels.
- Poursuivre la transversalité et la multimodalité.

TMA

Bilan :

- Renouvellement de notre habilitation suite à la Réforme en 2024, nous restons mandataire et nous travaillons en collaboration avec l'AFPA et Polaris formation.
- Une nouvelle évaluation sur site, suite à la réforme, qui donne encore plus de crédibilité à cette formation concernant le cœur du métier (bloc 2) sécurité au travail ...
- Baisse du coût de la formation avec un nombre d'heures identique, suite à la réforme.
- Baisse des effectifs de la formation en 2024/2025 ; baisse également pour la promotion 2025/2026 ce qui nous a conduit à prendre la décision de ne pas ouvrir la formation TMA cette année.

Faits marquants

Renouvellement de l'habilitation et consolidation de la qualité de la formation dans le cadre de la réforme 2024. Malgré ces avancées, la baisse des effectifs a conduit à la suspension de l'ouverture de la formation TMA en 2025-2026.

Perspectives

- Réflexion sur la perspective de l'ouverture d'une promotion en 2026/2027 (multimodalité, regroupement avec le Limousin...)
- Etude lancée en 2025 pour mesurer besoins du territoire avec un travail commun avec la plateforme locale UNAFORIS

ASG

Bilan :

En 2024-2025, des groupes ont été ouverts à Angoulême et à La Rochelle. L'ouverture de deux nouveaux groupes a également favorisé l'élargissement du réseau de professionnels intervenant auprès des apprenants.

Par ailleurs, le colloque sur Saintes « *Parce que l'amour n'a pas d'âge* » a été organisé et a rencontré un vif succès, rassemblant plus de 130 participants.

Le retour de l'enquête de satisfaction de la filière ASG est positif.

Faits marquants

Groupes ouverts à Angoulême et La Rochelle. Colloque « Parce que l'amour n'a pas d'âge » à Saintes, plus de 130 participants. Enquête de satisfaction positive. Convention avec l'IFSI de Thouars en perspective pour 2026.

Perspectives :

Convention avec l'IFSI de Thouars pour l'ouverture d'un groupe en 2026, à suivre.

Poursuivre le développement de la formation ASG sur l'ensemble des quatre départements : la Vienne, les Deux-Sèvres, la Charente-Maritime et la Charente.

Renforcer et développer les partenariats existants et à venir, notamment avec l'association CIF-SP Solidaire entre les âges, la CNAV, les EHPAD, et autres acteurs du secteur.

Pérenniser la proposition de colloque destiné aux professionnels de gérontologie en lien avec leurs besoins professionnels

Poursuivre la transversalité et la multimodalité.

EJE

Bilan :

Une année ponctuée de nombreux changements dans l'équipe qui ne nous ont pas empêchés de poursuivre tout le travail fait pour maintenir la continuité de l'activité sur la filière. En effet, un travail pour rendre la communication optimale a été effectif sur le SharePoint et Teams. Ces outils sont essentiels aujourd'hui pour maintenir cette continuité et permettre à toute personne arrivant sur la filière de poursuivre le travail et la mise en œuvre de la formation. Teams nous a permis, au fur et à mesure des années, d'améliorer la qualité de l'accompagnement et s'avère être un outil permettant aux étudiants d'être davantage acteurs de leur formation.

Cette année était aussi la première année où la filière avait un budget clairement établi. Nous avons pu travailler en amont sur un budget prévisionnel avec ce que nous souhaitions garder et nous assurer que le budget alloué serait respecté. Cela nous a permis de faire des choix pédagogiques et de continuer le travail avec certains prestataires qui nous semblent essentiels pour maintenir la qualité de la formation.

Nous souhaitons partager et saluer l'implication des apprenants dans la formation à travers différentes actions.

Un groupe de quatre étudiants (promotion 2024-2027) a travaillé sur un diagnostic social et territorial dans le cadre du renouvellement du projet social de la Maison des Jeunes et de la Culture de Lussac-Les-Châteaux (M.J.C.21) et, grâce à un travail de qualité, a pu aller au bout de la démarche de projet avec la mise en œuvre de différentes actions (voir les retours et d'autres projets réalisés en [annexe 1.1](#)).

Les semaines expressions ont, cette année encore, rythmé la formation. Ces semaines permettent aux étudiants d'expérimenter l'expression de soi et l'expérience créatrice. Ces principes nous paraissent fondamentaux pour travailler la posture de l'accompagnement, en comprendre le cadre et la nécessité de la congruence. Cette congruence n'étant possible que si l'authenticité est présente, ce travail amène les étudiants à identifier que l'accompagnant doit être lui-même et sincère pour créer une relation de confiance et un sentiment de sécurité. L'expérimentation faite sur ces semaines permet cela.

Projet ludique : un spectacle créé par les EJE 2023-2026 et proposé aux enfants de l'OASIS (centre

d'accueil pour enfants et adolescents polyhandicapés) à Biard et du multi accueil les 3 soleils de la M3Q à Poitiers ([annexe I.2](#)) ainsi qu'une vidéo pour promouvoir le métier d'EJE ([annexe I.3](#)).

Nous souhaitons aussi relever l'implication des étudiants à la journée portes ouvertes de l'IRTS avec la présence de quatre EJE de première année, trois de deuxième année et 6 de troisième année. Les échanges qu'elles proposent aux visiteurs sont riches, montrent leur engagement et leur plaisir à être en formation. En plus de toutes les réponses aux questions qu'elles peuvent donner, cela permet aux futurs candidats d'être rassurés et confiants quant à une éventuelle entrée en formation et les conforte dans le choix de cet institut de formation.

Nous allons de nouveau cette année poursuivre « les jeudis de la petite enfance », journée conférence faite une fois par an à laquelle sont invités les professionnels du secteur. Après « les parentalités empêchées » en 2024, « enfance et migration » en 2025, nous poursuivrons avec « l'accompagnement des familles éloignées des dispositifs de droit commun, comment penser la logique « d'aller vers » ? ».

Faits marquants

Spectacle créé par les EJE 2023-2026 pour des enfants polyhandicapés (OASIS) et du multi-accueil. Diagnostic social et territorial pour la MJC de Lussac-les-Châteaux. Vidéo de promotion du métier d'EJE. Semaines expressions pour travailler la posture d'accompagnement.

Perspectives

- Quelles actions pour lutter contre les arrêts de formation (admissions, niveau d'écrit et d'analyse, fragilités psychologiques...) ? Une réponse au projet FSE+ est en cours « Soutien FSE+ pour favoriser la réussite étudiante dans les formations sanitaires et sociales »
- Poursuivre le travail sur l'hybridation de la formation, la transversalité et la multimodalité.
- Une réforme des formations de niveau 6 à mettre en place pour septembre 2026 avec les filières ASS, CESF, ES et ETS.
- Pouvoir être impliqué dans les instances de réflexion et de décision des politiques Petite enfance des départements. Cela nous permettrait de faire du lien avec le terrain et peut-être répondre de manière plus ajustée aux besoins de formation. Des rencontres avec les instances de pilotage des Départements sont en cours pour réinscrire l'IRTS dans les instances portant sur l'action sociale.

TISF

Bilan :

Si chaque année le nombre de candidats à l'entrée en formation n'est pas suffisant pour atteindre notre quota, les résultats au DE sont très positifs.

De plus les diplômés trouvent facilement un emploi, pour la plupart sur leurs lieux de stages, que ce soit à domicile ou en structure.

La formation théorique et pratique semble donc répondre aux attentes des employeurs et à celles des étudiants/stagiaires.

Depuis plusieurs années les employeurs de l'aide à domicile nous sollicitent régulièrement pour recruter des TISF mais ce métier semble toujours manquer d'attractivité. Quelques raisons évoquées par les étudiants et les professionnels :

- des emplois souvent à temps partiels et de nombreux déplacements dans l'aide à domicile ;
- une faible connaissance du métier tel qu'il est exercé aujourd'hui (image encore présente de l'aide-ménagère).

Depuis 2024, France Travail a classé le métier de TISF sur la liste des métiers en tension. Cette année l'IRTS s'est donc engagé à diffuser une information (salons, informations collectives, etc...) sur la formation et sur le métier de TISF auprès de structures et d'établissements qui œuvrent dans le champ de l'intervention sociale et de l'insertion. Une présentation en partenariat avec l'AFEV (services civiques) est réalisée tous les ans depuis 2024.

Faits marquants

Formation en transversalité ME/TISF (2/3 du cursus).

Perspectives :

La réforme de 2024 qui devrait renforcer la promotion et la visibilité du métier de TISF. Poursuivre la transversalité et la multimodalité.

CAFERUIS

Bilan :

40 stagiaires CAFERUIS au total en cours de formation (+ 5 accompagnements partiels suite à des échecs lors de certification de bloc).

Un effectif de stagiaires CAFERUIS en hausse pour la rentrée 2025.

Des parcours de formation par blocs de compétences apparaissent en 2024. Les stagiaires concernés éprouvent des difficultés pour allier formation et contraintes des postes de chefs de service qu'ils occupent (2 arrêts de formation pour 3 parcours).

Faits marquants

40 stagiaires en formation (+5 accompagnements partiels). Hausse des effectifs à la rentrée 2025. Temps de formation communs CAFERUIS/CAFDES mis en place pour la promotion 2025/2027 (environ 10 jours)

Perspectives :

Pour la promotion 2025/2027, des temps de formation communs CAFERUIS/CAFDES sont mis en place (environ 10 jours de formation). Nous devons poursuivre cette réflexion avec le responsable CAFDES pour la prochaine promotion.

Des visites de stage vont être menées pour renforcer la connaissance du terrain, même si ces dernières ne sont pas obligatoires au regard des textes réglementaires.

Poursuivre la transversalité et la multimodalité.

ASS

Bilan :

Après une baisse constante du nombre d'étudiant depuis plusieurs années, la rentrée 2025 marque une ré-augmentation des effectifs sur la filière ASS.

Alors que nous comptabilisions 79 étudiants, toute promotion confondue, à la rentrée 2024, ils étaient 94 à la rentrée 2025, soit une augmentation de l'effectif global de 19%.

En ce qui concerne les résultats au DEASS, 19 candidats ont été présentés en 2025. 16 ont été admis, soit, un taux de réussite de 84,2%. Même si ce taux est en baisse par rapport la session 2024 (91,7%), il est conforme à la moyenne régionale qui est cette année de 84,5%.

L'instabilité au sein de l'équipe pédagogique, liée à l'absence de plusieurs formateurs.trices en 2024, s'est poursuivie au cours du premier semestre 2025 malgré l'arrivée de plusieurs renforts.

Depuis la rentrée de septembre 2025, marquée par un renouvellement de l'équipe à hauteur de 50 %, un travail d'accompagnement et de formation des nouveaux arrivants a été nécessaire, ce qui a progressivement permis de retrouver un fonctionnement plus pérenne.

Faits marquants

Après plusieurs années de baisse, la filière ASS retrouve une dynamique positive avec 19% d'étudiants en plus à la rentrée 2025

Perspectives :

Cette dynamique de consolidation et de stabilisation de l'équipe pédagogique devra se poursuivre en 2026, afin de permettre la mise en œuvre de la réforme à venir tout en assurant la continuité du parcours pédagogique des étudiants actuellement engagés dans le cursus de formation.

Poursuivre la transversalité et la multimodalité.

CESF

Bilan :

- Effectifs de la promo 2024-2025

26 dossiers étudiés – 22 étudiants s'étaient présentés aux admissions orales – 18 étaient retenus et 16 ont fait leur rentrée en septembre 2024. Sur cette année nous avons également 2 candidats en validation partielle.

Sur les 18 candidats présentés à l'examen 4 ont échoué et sont accompagnés en validation partielle à la rentrée 2025.

L'année a été marquée par l'absence du coordonnateur de la filière CESF. Un remplacement a permis d'assurer les cours, le suivi des étudiants et le partenariat avec l'Institut de Richemont.

- Effectifs de la promo 2025-2026

18 dossiers étudiés -16 candidats retenus aux admissions orales seulement 9 étudiants ont fait leur rentrée. La cause principale de cette baisse est le financement. L'année 2025 a été marquée par une baisse des financements de l'apprentissage et les répercussions importantes sur l'employabilité des étudiants avec ce statut.

1 arrêt de formation un mois après l'entrée en formation pour les mêmes raisons liées à l'apprentissage. 2 étudiantes sont en financement OPCO employeur fonction publique.

1 étudiante qui arrive d'un autre établissement que l'on accompagne en complément de formation.

- Points forts de la filière

Chaque année la promo d'étudiant effectue un voyage à l'étranger de quelques jours. Celui-ci permet de valider les heures de langues vivantes étrangères prévu durant l'année de DE. Ce voyage est financé en partie par les étudiants eux-mêmes. Chaque année les groupes se mobilisent et organisent des ventes au sein de l'IRTS, de l'IR et dans leur sphère personnelle. Aussi l'IRTS et l'IR participe au financement de ce projet.

Il existe un partenariat riche et vivant avec l'institut de Richemont entretenu grâce à des liens réguliers, des réunions en présentiel à Richemont et à l'IRTS tous les 2 mois.

La filière est en réorganisation avec l'arrivée d'un nouveau salarié.

Chaque année une réunion des référents professionnels est organisée par l'Institut de Richemont, cette rencontre a eu lieu en décembre. Cette année il a été proposé aux référents professionnels un second temps d'échange mais au sein de l'IRTS de Poitiers. Cette deuxième rencontre a été appréciée par les référents professionnels présents. Nous leur avons proposé une visite de l'établissement et notamment le centre de documentation.

Faits marquants

Forte baisse des effectifs liée aux difficultés de financement de l'apprentissage.

Partenariat consolidé avec l'Institut de Richemont.

Voyage pédagogique à l'étranger maintenu grâce à la mobilisation des étudiants.

Perspectives :

La réforme de niveau 6 est décalée d'une année pour le DE de CESF et entrera en vigueur en septembre 2027, les étudiants de la rentrée 2027/2028 seront les premiers diplômés de cette réforme globale. L'année à venir devra permettre des ajustements et un affinage des contenus de formation au regard des autres filières, des contraintes budgétaires et du partenariat avec l'Institut de Richemont.

Au regard des diminutions des financements par la voie de l'apprentissage il sera nécessaire de développer d'autres formes de financement et encourager les étudiants vers d'autres options (financement personnel, France travail etc...).

Il est nécessaire de poursuivre et développer les partenariats avec les centres de formation du BTS ESF et le réseau nécessaire à la dynamisation de la filière et la reconnaissance du métier.

Poursuivre la transversalité et la multimodalité.

ETS

Bilan

Résultats pédagogiques

3^e années (8 étudiants) : 100 % de réussite au Diplôme d'État (DE), résultats variables, cohésion limitée. Travaux et dossiers de qualité pour toutes les promotions.

Implication réelle sur les différents terrains pour tous les étudiants.

Dynamique des promotions

3^e année (8 étudiants) : fort individualisme, travail autonome, réussite au DE, cohésion de groupe limitée.

2^e année (7 étudiants) : très bonne cohésion, progrès en maturité par rapport à leur début d'année, engagement dans la vie institutionnelle, interactions et questionnements appréciés par les intervenants.

1^{re} année (3 étudiants) : niveau très bon, bonne cohésion, forte implication, apprécient les cours transversaux permettant de rencontrer d'autres étudiants.

Conclusion

Année marquée par la réussite au DE pour les 3^e années et une forte implication sur les terrains et travaux pour toutes les promotions.

Dynamique de groupe variable selon les promotions : individualisme et résultats variables en 3^e année, cohésion et engagement en 1^{re} et 2^e années.

Points forts : progrès en maturité des 2^e années, interactions et questionnements appréciés par les intervenants, intérêt des 1^{re} années pour les cours transversaux.

Perspectives : renforcer la transversalité, les partenariats avec les établissements, les visites et cours sur site

Faits marquants

Année marquée par un taux de réussite de 100 % et un fort engagement des apprenants sur les terrains professionnels.

Perspective

Renforcer la transversalité et la multimodalité inter-promotions (projets communs, tutorat, échanges). Développer la collaboration avec les sites partenaires (ESAT et IME).

Augmenter les visites d'établissements et envisager des cours sur site selon l'effectif.

Séparation d'un intervenant dont la collaboration n'était pas basée sur la confiance et qui a fait l'objet de plaintes d'étudiants.

MF

Bilan :

Année deux de la promotion des médiatrices familiales, les huit étudiantes continuent à être très investies. Les cours et les stages pratiques battent leur plein à ce moment-là.

Le premier trimestre de 2025, verra l'arrêt de notre collaboration avec Laurence Beaudouin après de multiples tractations. Une partie de mon temps sur cette filière se passera à recruter une ou des personnes capables de proposer des contenus attendus sur ce bloc de formation, capital pour les MF. Finalement, trois personnes MF reprennent le flambeau. La dynamique de la promotion est retrouvée encore pour un temps mais elle sera bousculée par la détresse progressive d'une étudiante en stage qui devra arrêter sa formation. Pour une autre, c'est aussi le stage et le mémoire qui s'avèrent être insurmontables. De huit étudiantes, nous passons à six pour le DE. Toutes, avaient les moyens de réussir mais la soutenance se passe mal pour l'une d'entre elles. Bref, nous avons cinq réussites sur six candidates présentées.

Faits marquants

Promotion investie malgré un contexte marqué par une réorganisation pédagogique et deux interruptions de parcours. 5 étudiantes ont obtenu le Diplôme d'État sur 6 candidates présentées.

Perspectives :

Nous avons gardé le contact avec l'étudiante qui a échoué et elle sera présentée à la session de rattrapage du mois de septembre 2026.

Poursuivre la transversalité et la multimodalité.

Formation continue

Tuteurs/Maitres

La formation continue s'est vue tronquée de plusieurs formations qui n'ont pu avoir lieu faute de

participants pour les tuteurs de mars avril 2025 et maitres d'apprentissage 2025.

Pour les sessions qui ont pu avoir lieu, les bilans qualitatifs sont bons et notamment une session proposée au sien de l'APAJH 17 qui s'est déroulée dans une bonne dynamique malgré un groupe assez restreint ce qui nécessite toujours des adaptations pédagogiques et didactiques particulières, surtout lorsqu'il s'agit de collègues de travail, sur le lieu de travail.

Coordinateurs

La seule session des coordinateurs étalée du mois de mai à novembre 2025 a vu la formation de 16 personnes dont quelques-unes inscrites sous la forme de « modules ».

Les bilans sont bons, et parfois très bons, ils soulignent notamment la qualité des animations et le fond des interventions proposées par des vacatrices qui interviennent maintenant depuis des années.

Faits marquants

Malgré l'annulation de plusieurs sessions faute d'effectifs suffisants, les formations réalisées ont bénéficié d'évaluations très favorables, soulignant la qualité de l'animation pédagogique et des contenus proposés.

APP – HSP

204
Stagiaires formés

930
Permanences

11254
Heures réalisées

26
Travailleurs ESAT

Rattaché à la Direction des Etudes de l'IRTS, l'Atelier de Pédagogie Personnalisée (APP) de l'IRTS propose des **prestations de formation sur mesure**, adaptée à chaque personne (demandeurs d'emploi, salariés...), **accessible à tout âge**.

C'est un espace de formation ouvert, **d'accès aux savoirs de base et aux compétences clés** pour divers publics : demandeurs d'emploi, salariés, en préparation d'une reprise d'activité, bénéficiaire d'une mesure pour l'emploi, en reconversion..., résidant sur l'une des communes de Grand Poitiers.

Bilan de l'activité

En 2025, **204 stagiaires ont bénéficié de nos formations** dans le cadre d'un des dispositifs suivants : **L'Habilitation de Service Public (HSP) 2024-2027** « Socle de compétences », les **ESAT de Chantejeau et Lavausseau**, et **Grand Poitiers**, grâce à l'implication de l'équipe composée de 6 formateurs, un secrétaire et une coordonnatrice.

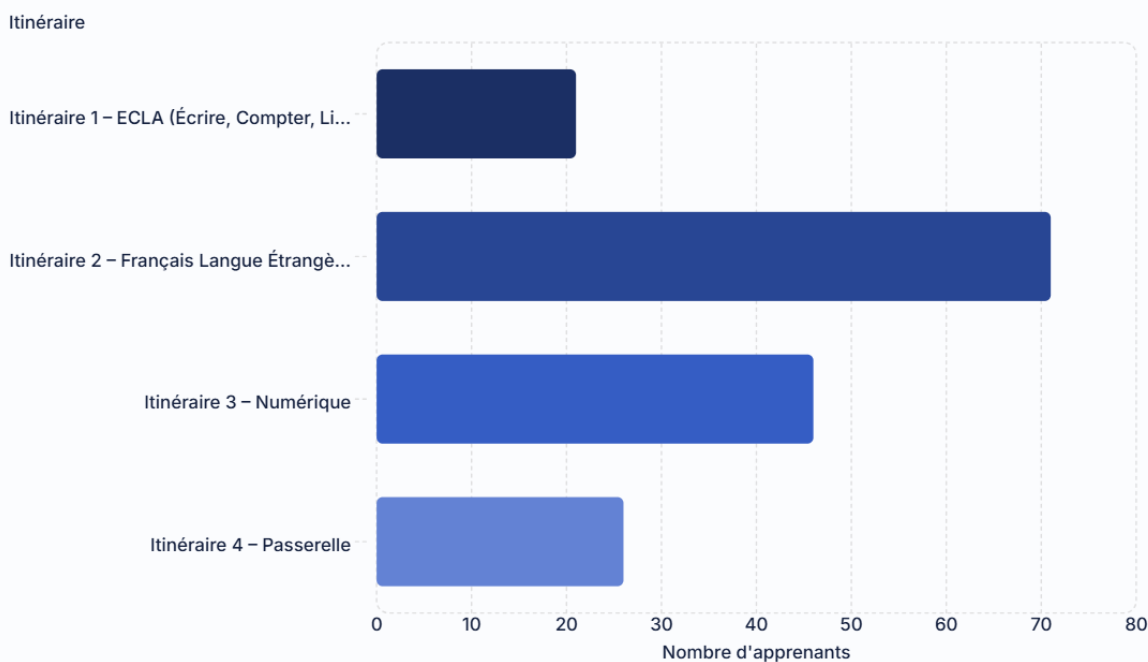
L'Habilitation de Service Public (HSP) 2024-2027 « Socle de compétences », s'inscrit dans le cadre du service public régional de formation professionnelle de la Région Nouvelle-Aquitaine, il s'agit de notre activité principale.

L'objectif est de permettre à un public particulièrement vulnérable de développer ses compétences de bases (lecture, écrire, mathématiques, numériques) ainsi que des compétences sociales et personnelles, la citoyenneté, en vue de faciliter leur insertion professionnelle. Ce dispositif s'adresse à toute personne de 16 ans et plus, à la recherche d'un emploi, rencontrant des difficultés d'insertion et/ou d'apprentissage, aux salariés en insertion par l'activité économique.

En 2025, nous avons réalisé pour ce dispositif 11 254 heures stagiaires, soit 930 « permanences » (cours), réparties sur 4 itinéraires :

- **Itinéraire 1 « Ecrire, Compter, Lire, Apprendre (ECLA) » – 21 apprenants**
Durée : 450 h maximum sur 12 mois
Objectifs : L'apprentissage et/ou l'approfondissement de la lecture et de l'argumentation. L'acquisition des règles de base en mathématiques, l'acquisition de repère dans l'espace et dans le temps.
- **Itinéraire 2 « Français Langue Étrangère » (A1 à B1) – 71 apprenants**
Durée : 450 h maximum sur 12 mois
Objectifs : L'apprentissage et/ou l'approfondissement de la compréhension et expression orale, la sensibilisation aux codes culturels et à la citoyenneté, la compréhension du monde professionnel et ses codes.
- **Itinéraire 3 « Numérique » – 46 apprenants**
Durée : 240 h maximum sur 12 mois
Objectifs : La découverte, la sensibilisation, l'approfondissement aux technologies numériques et à la communication numérique ; découverte des outils bureautiques courants.
- **Itinéraire 4 « Passerelle » – 26 apprenants**
Durée : 150 h maximum sur 12 mois
Module 1 : Apprentissage de la langue anglaise,
Module 2 : Remise à niveau français, mathématiques

Répartition des apprenants par itinéraire HSP



De plus, nous avons organisé conformément aux attendus de l'HSP, deux temps de sensibilisation aux priorités régionales : le développement durable, laïcité/Valeurs de la République, lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les enjeux du numérique, et nous avons accompagné une dizaine de stagiaires le nécessitant sur le plan socio-professionnel (en complémentarité des dispositifs existants).



Pour les **ESAT de Chantejeau et Lavausseau**, nous sommes intervenus auprès de **26 travailleurs** en renforcement de savoirs des bases en lien avec leur environnement professionnel : lecture de menus, lecture et création d'étiquettes de rangement, herbier...

Enfin, dans le cadre de marchés publics, nous avons accompagné **12 agents de Grand Poitiers** soit pour une remise en niveau en français et Français Langue Etrangère, soit en perfectionnement aux savoirs de base et au numérique.

Par ailleurs, l'ensemble de nos stagiaires ont été conviés à deux **CAP'APP** (Cercle Pictave des Apprenants de l'APP), des moments privilégiés d'échanges et de convivialité qui s'inscrivent dans l'amélioration continue de nos formations (cf. ci-dessous).

Sur le plan pédagogique, nous avons engagé une refonte des documents tels que les tests, le cahier du formateur, le questionnaire de satisfaction, et amorcé la mutualisation des ressources. En parallèle, le centre de ressources a été rafraîchi afin d'être opérationnel début opérationnel début 2026.

On peut souligner également, l'actualisation de nos procédures et outils de reporting, la rénovation du dossier apprenant, et sur le plan logistique, l'accès à une nouvelle salle de formation aux Couronneries et le renouvellement du parc informatique.

Enfin, nous avons instauré en 2025, deux temps d'échanges, les Matinales, avec nos prescripteurs et partenaires.

Comme le CAP'APP, ces Matinales s'inscrivent dans notre démarche d'amélioration continue et sont pour nous l'occasion de questionner nos dispositifs et nos pratiques.



Faits marquants

L'APP a accompagné 204 stagiaires en 2025 tout en poursuivant une dynamique de modernisation pédagogique, de développement partenarial et d'amélioration continue de ses dispositifs.

I- **Perspectives 2026**

En 2026, nous poursuivrons l'ensemble des travaux pédagogiques afin de proposer des formations

toujours plus qualitatives : accès en autonomie au centre de ressources, atelier « garder son élan » en fin de formation, animation du CAP'APP (sorties extérieures).

2026 sera aussi une année consacrée au développement de l'activité avec de nouvelles offres de formation : préparation aux examens d'entrée à l'IRTS en lien avec les filières, certifications (Voltaire), préparation aux concours du champ médico-social et administratif, et le développement de l'offre individuelle (nouvelle prestation novembre 2025). Poursuite la transversalité et la multimodalité.

3. Les services supports

3.1 PEPITS

Hybridation et Transformation : L'Expertise en Action

L'année 2025 a marqué le passage d'une phase de conception à une phase d'**opérationnalisation concrète**, consolidant notre position d'acteur de référence dans la transformation des parcours de formation.

Réalisations marquantes

- Hybridation des filières : Mise en œuvre opérationnelle des premiers parcours hybrides, notamment pour la filière AES, offrant plus de flexibilité et d'accessibilité aux apprenants.
- Succès du projet Modalis : Achèvement de ce projet national stratégique. Salué par la Cour des comptes, il valide la pertinence de nos modèles pédagogiques et notre rigueur de gestion.
- Renforcement du service : Poursuite de la structuration interne. L'équipe gagne en puissance et en compétences pour répondre aux nouveaux enjeux de l'institution.

Bilan et rayonnement

Le service bénéficie aujourd'hui d'une **expertise reconnue sur le territoire**, illustrée par des retours positifs de nos partenaires institutionnels. Cette réputation assied notre légitimité pour piloter les transformations complexes de l'appareil de formation.

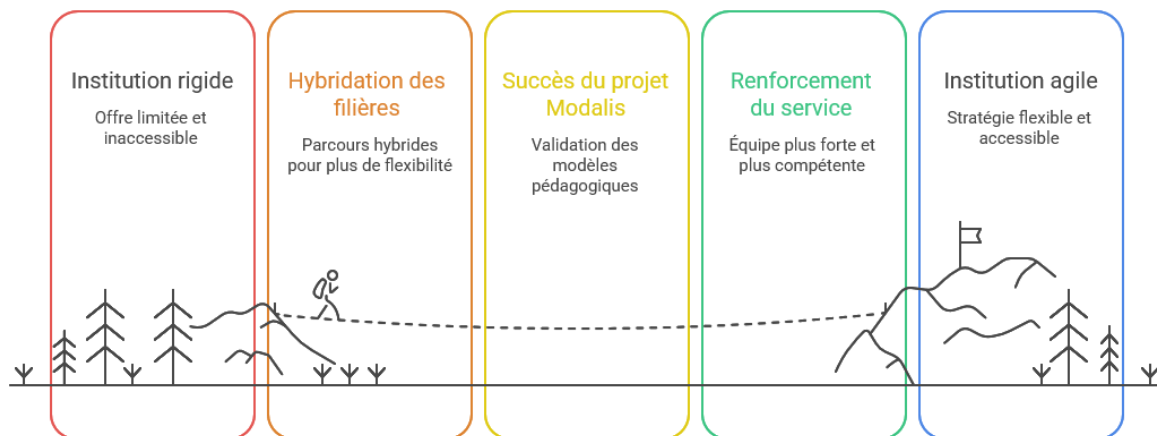
Le soutien du **Fonds Social Européen (FSE+)** est un pilier déterminant de notre montée en charge. Ce cofinancement permet de pérenniser l'ingénierie de formation et a rendu possible le renforcement de l'équipe avec l'arrivée d'une nouvelle collaboratrice, sécurisant ainsi nos capacités d'innovation.

Faits marquants

Mise en œuvre des premiers cours hybrides (filières AES). Succès du projet Modalis, salué par la Cour de comptes. Soutien FSE+ pour pérenniser l'ingénierie de formation. Généralisation de l'hybridation à toutes les filières prévue en 2026.

Perspectives 2026

- Généralisation : Étendre le processus d'hybridation à l'ensemble des filières de l'institution.
- Ancrage territorial : Intensifier notre implication locale pour répondre au plus près des besoins des acteurs du territoire.



3.2 La documentation

Fonds documentaire : l'offre de documentation numérique est toujours en augmentation.

Produits documentaires : Publication mensuel d'un bulletin de veille reprenant l'actualité du social.



ADMINISTRATION ET GESTION DES ÉTABLISSEMENTS



Deux Journées portes ouvertes : expositions de différentes ressources au centre de documentation samedi 25 janvier et samedi 12 avril 2025, avec une forte affluence lors de la journée de janvier.

Antennes

Déplacements réguliers effectués auprès des groupes en formation. Déplacement des fonds documentaires de Saintes et d'Angoulême dans d'autres salles du bâtiment.

- Angoulême : 1 déplacement
- La Rochelle : 10 déplacements
- Niort : 3 déplacements
- Saintes : 4 déplacements

Accueil et encadrement de stagiaires

- Stagiaire de deux mois dans le cadre de son Master I à l'Université en Master Documentation. Elle a donné toute satisfaction et a été rappelée pour un remplacement de quelques heures par semaine en septembre et octobre,
- Stagiaire de classe de troisième pour une semaine d'observation
- Stagiaire en immersion pour une courte durée

Formation

3 jours à Lille : Construire et animer une séance pédagogique : méthodes et outils pour les documentalistes pour une salariée.

2 jours à Paris : Améliorer sa veille grâce à l'IA pour une autre salariée.

Faits marquants

Bulletin de veille mensuel publié. Deux journées portes ouvertes avec expositions documentaires (janvier et avril 2025). Déplacements réguliers sur les antennes : La Rochelle (10), Saintes (4), Niort (3), Angoulême (1). Formation des documentalistes à Lille et Paris.

Perspective 2026

Continuité du travail en collaboration avec les équipes pédagogiques.

Maintenir le service aux étudiants/stagiaires sur tous les sites.

Maintenir la parution mensuelle du bulletin de veille ainsi que les publications sur le compte Instagram du service.

3 jours de formation en juin pour une salariée.

3.3 La qualité : Qualiopi – Label APP

QUALIOPi

Après le renouvellement du certificat Qualiopi en 2024, l'année 2025 a été consacrée à la mise en place de temps d'échanges et préparation de l'audit de surveillance de 2026.

Durant les temps d'échanges collectifs, le référentiel été présenté et les indicateurs détaillés.

Des rendez-vous individuels avec les responsables de service et secrétaires ont suivi, permettant de cibler plus précisément les documents à fournir.

Les objectifs de ce travail pour les équipes sont les suivants :

- Meilleure compréhension des attendus Qualiopi et des documents de preuves à fournir
- Meilleure anticipation dans la collecte des documents
- Diminution du stress lié à l'audit

Une liste complète des documents de preuves, indicateur par indicateur, a été établie à partir des éléments examinés par les auditeurs lors des précédentes échéances.

LABEL APP

En 2025 l'équipe APP a également travaillé sur la préparation du prochain audit pour le label APP, qui aura lieu en 2026.

Faits marquants

Préparation de l'audit de surveillance (mars 2026). Temps d'échanges collectifs sur le référentiel Qualiopi. Audit blanc programmé en janvier 2026. Préparation du renouvellement du Label APP.

Perspective 2026

QUALIOPi

Un audit blanc est programmé pour janvier 2026. Cet audit se déroulera quasiment avec le même protocole que l'audit du mois de mars. Une seule filière sera choisie, mais tous les salariés sont invités à assister à cet exercice de préparation, très instructif.

L'audit de surveillance aura lieu du 23 au 25 mars 2026.

LABEL APP

De la même manière que pour Qualiopi, l'audit de surveillance aura lieu début 2026.

3.4 Mission référent handicap

- Assurer l'accompagnement des personnes en situation de handicap ou présentant un trouble de santé invalidant, tout au long de leur parcours.
- Contribuer activement au développement de l'accessibilité pédagogique des formations dispensées, en identifiant les besoins, les problématiques rencontrées et les axes d'amélioration.
- Mobiliser et coordonner les dispositifs régionaux d'appui à la compensation du handicap en formation (ACCEA, EPATECH, etc.), en assurant le lien entre les différents acteurs concernés.
- Faciliter la mise en œuvre de la politique handicap souhaitée par la direction.
- Organiser des réunions d'informations sur le handicap.

Faits marquants

Accompagnement des personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours. Mobilisation des dispositifs régionaux (ACCEA, EPATECH). Développement du partenariat avec Malakoff, Diapasom, le CHL. Projet FSE+ en réflexion.

Perspectives

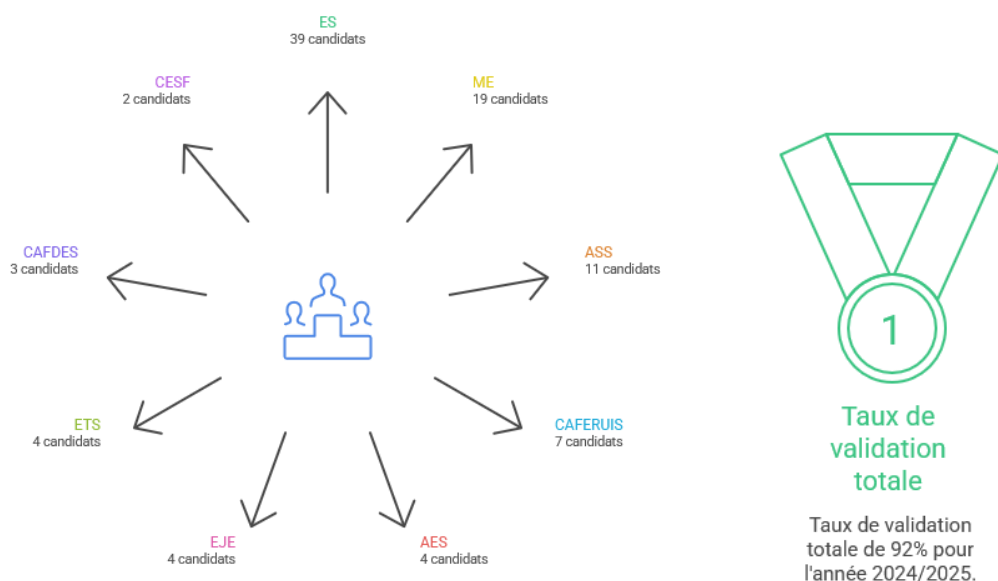
- Développer le partenariat avec Malakoff, Diapasom, le CHL.
- Proposer un projet au titre du FSE+ incluant la question de l'accompagnement des personnes porteuses du handicap.

3.5 Validation des Acquis de l'expérience –VAE

L'année 2025 marque une reprise majeure de l'activité après la baisse de 2024 liée en partie, à l'arrêt du financement par France VAE.

- Nombre de candidats entrés en parcours en 2025 : 93.
- Nombre de candidats entrés en parcours en 2024 : 15.
- Volume total géré en 2025 : 103 candidats accompagnés (93 entrées + 10 continuité et fin de parcours de 2024).

Répartition des entrées 2025 par diplôme



Bilan

- Restructuration de l'équipe.
- Nouvelle secrétaire en septembre 2025 (0.5 ETP).
- Nouvelle accompagnatrice de parcours VAE de septembre à décembre 2025 (0.2 ETP).
- Nouvelle responsable de filière en mars 2025 (1 ETP).
- Adaptation de l'offre pédagogique à la réforme VAE :
 - ✓ **Diversification des parcours** : Arrêt du format unique de 24h au profit de trois durées adaptées aux besoins des candidats : 24h, 29h et 36h.
 - ✓ **Innovation** : Mise en place d'un oral blanc avec un jury composé d'un membre du service VAE et d'un formateur.
 - ✓ **Ancrage territorial** : Accompagnements physiques assurés à La Rochelle, Saintes, Niort, Angoulême et Poitiers.
 - ✓ **Transversalité** : Collaboration avec les formateurs de l'IRTS à Poitiers et sur toutes les antennes.

Faits marquants

93 candidats entrés en parcours en 2025, contre seulement 15 en 2024. Volume total géré : 103 candidats. Restructuration complète de l'équipe (nouvelle responsable, secrétaire, accompagnatrice). Diversification des parcours : 24h, 29h et 36h. Accompagnements physiques sur tous les sites.

Perspectives

- **Numérisation** : Poursuite de la digitalisation complète du service VAE.
- **Développement interne** : Poursuite de la mise en place du travail en transversalité avec les formateurs de l'IRTS et des antennes (accompagnement des candidats sur des parcours, participation aux oraux blancs).

- **Ingénierie de parcours** : Construction de parcours mixtes alliant formation (un ou plusieurs blocs) et VAE.
- **Partenariats** : Renforcement des liens avec les certificateurs (DREETS, Rectorat) et les autres instituts de formation.
- **Qualité** : Soutien des vacataires via la mise à disposition de déroulés pédagogiques de séance et deux réunions par an.
- **Réforme** : Mise en œuvre de la réforme des niveaux 6 prévue pour septembre 2026.

3.6 Le Service d'Accompagnement et de Conseils aux Organisations (SACO)

Le Service d'Accompagnement et de Conseil aux Organisations sociales et médico-sociales (SACO) a pour mission de répondre aux besoins des structures du territoire picto-charentais en matière de formation courte, d'accompagnement des pratiques professionnelles et de projets. Inscrit dans une dynamique de formation tout au long de la vie, le service développe des actions de proximité construites à partir des besoins repérés sur le terrain.

Activité 2025

L'activité des formations en intra demeure soutenue sur l'ensemble des départements, avec une stabilité globale des analyses des pratiques professionnelles et une progression significative des formations réalisées.



L'année 2025 se caractérise par :

- **Une stabilité consolidée des dispositifs d'accompagnement** des pratiques professionnelles, qui confirment leur ancrage institutionnel.

- **Une progression marquée des formations courtes en intra**
- **Une augmentation significative du nombre total de participants**, traduisant la confiance renouvelée des établissements et l'adéquation des propositions du service aux besoins du terrain.
- **Un renforcement du rôle du SACO** comme acteur ressource de proximité, en appui aux dynamiques institutionnelles et aux évolutions professionnelles.



Faits marquants

Activité soutenue sur les 4 départements :

- Stabilité des accompagnements de pratiques professionnelles
- Progression marquée des formations courtes en intra
- Nomination d'une responsable de service fin 2025

Acteur ressource de proximité reconnu sur le Poitou-Charentes

Perspectives 2026

L'année 2025 marque une étape importante dans l'évolution du SACO avec la nomination, en fin d'année, d'une responsable de service.

Au regard du développement soutenu de l'activité, une réflexion stratégique est engagée avec la nomination d'une responsable de service.

Plusieurs axes d'évolutions sont identifiés :

- **Réflexion autour de la répartition des missions administratives.**
L'augmentation de l'activité génère un volume croissant de tâches administratives (gestion des conventions, planification, suivi des indicateurs, coordination logistique). Une clarification et une répartition optimisée de ces missions est nécessaire afin de fluidifier le fonctionnement interne et de dégager du temps pour les missions à forte valeur ajoutée.
- **Répartition des missions d'accompagnement des services.**
Une réflexion est engagée sur la cohérence et la continuité des accompagnements proposés aux établissements. Cette organisation vise à renforcer la qualité des interventions tout en soutenant la dynamique de développement.

- **Optimisation du temps alloué aux Accompagnements des Pratiques Professionnelles.**

Les accompagnements des pratiques professionnelles constituent un axe important du service. Une réflexion est menée afin d'optimiser le temps mobilisé, d'harmoniser les modalités d'intervention et de garantir un équilibre entre les différentes activités de l'IRTS Poitou-Charentes.

L'année 2025 confirme la pertinence et la dynamique d'ancrage territorial du SACO.

La structuration envisagée pour 2026 marque une nouvelle étape dans son développement. Elle vise à consolider son organisation interne, renforcer son efficacité et soutenir son rôle d'acteur ressource auprès des structures sociales et médico-sociales du territoire picto-charentais.

3.7 Le service communication

Un tournant significatif pour la stratégie de communication

Objectif :

Poursuivre le développement de la visibilité en renforçant le lien entre l'institution et ses publics.

Opérationnalisation

- Une refonte de nos supports génériques afin de faciliter l'accès à et garantir une meilleure connaissance des parcours et des métiers.
- Une influence digitale démultipliée : La stratégie de contenus sur les réseaux sociaux a franchi un cap. En alternant la valorisation de nos temps forts et une communication plus spontanée sur le quotidien de l'institution, nous avons généré une hausse significative du nombre de followers et de vues.

Faits marquants

Année marquée par un tournant de la stratégie de communication, avec la refonte des supports institutionnels et le renforcement de la présence digitale, ayant permis une meilleure visibilité et une nette progression de l'audience sur les réseaux sociaux.

Perspectives

- Pérenniser ces acquis et stabiliser nos processus pour transformer, cette dynamique de croissance en un socle durable.
- Continuer le développement de la stratégie visuelle pour donner l'impression de « marque » .
- Poursuivre la structuration interne du service (embauche d'une chargée de communication, actualisation des documents de politique de communication.).

4. Notre stratégie pour le futur

Feuille de route 2026

Pilotage de l'IRTS

- Poursuite du travail d'élaboration du projet d'établissement – juillet 2026.
- Poursuite du travail sur la restauration du budget de l'IRTS (avec plan stratégique sur ouverture reportée de certaines formations et seuil de rentabilité) ainsi que recherche de subventions.
- Poursuite de la démarche de développement (recherche de marchés).
- Implémentation complète d'YPAREO (septembre 2026 pour l'ensemble des filières).
- Poursuite du travail de mise en œuvre du RGPD (mise en place d'un registre des traitements), septembre 2026.
- Poursuite du travail sur l'immobilier.
- Elaboration du rapport d'activité 2025.
- Poursuite de l'appropriation de la méthodologie Qualiopi.
- Poursuite de l'implantation de la recherche au sein de l'IRTS.
- Poursuite de la co-construction du dialogue social.
- Mise en place du SharePoint.

Pédagogie

- Réforme des formations de niveau VI – formation AES – septembre 2026. Intégrer référentiels (HAS, entre autres).
- Poursuivre le décroisement entre filières, réflexion et mise en œuvre de la transversalité.
- Intégrer la multimodalité dans l'ensemble des formations y compris courtes.
- Intégrer davantage les personnes concernées dans les projets pédagogiques.
- Poursuite du travail engagé sur la place de l'apprenant – juin 2026.
- Poursuite du travail engagé avec l'université sur la double diplomation, entre autres.
- Poursuite du travail engagé pour rapprochement avec CT et employeurs du territoire.
- Poursuite de la construction de la formation pair-aidance – septembre 2026.
- Poursuite du travail de configuration des deux commissions, Recherche et Ethique.
- Remise en place de conférences au sein de l'IRTS, antennes comprises.

Ressources humaines

- Point sur la mission de responsabilité de filière (mi-parcours de l'expérimentation, janvier/février 2026). Pour rappel, hormis pour une filière (CAFDES), la priorité avait été donnée aux coordinateurs pour cette mission.
- Poursuite du travail de cadrage sur le plan de charge (formateurs/secrétaires), note de service en cours d'élaboration.
- Mise en place d'un SIRH.
- Réorganisation du secrétariat pédagogique.
- Poursuite du travail sur les fiches de poste.
- Poursuite du travail de professionnalisation du CQVCT

Gestion, logistique et informatique



- Poursuite de la délimitation des procédures et communication.
- Elaboration d'un PPI – restauration de l'ancienne morgue, entre autres.
- Restructuration de l'accueil de l'IRTS.
- La mise en place d'une infogérance (janvier 2026).
- Ouverture de la cafétéria avec prestataire extérieur (fin janvier/février 2026).
- Poursuite du travail de recherche de locaux moins onéreux pour les antennes.

Communication



- Plan de communication à établir avec poursuite des actions pour améliorer la visibilité et travailler l'attractivité.

ZOOM SUR LES PROJETS PORTÉS PAR LES EJE

Diagnostic social et territorial

Voici leurs retours sur le projet :

Nos analyses ont mis en évidence une augmentation conséquente des informations préoccupantes et des signalements au cours des dernières années. Cet accroissement peut s'illustrer par une évolution des mentalités et un contexte de libération de parole dans la société. Malgré les différentes institutions et dispositifs mis en place, certaines situations de maltraitance restent encore mal détectées et insuffisamment prises en charge. Les professionnels restent trop peu formés et plusieurs appréhensions restent présentes quant aux démarches et aux procédures à réaliser. Cette dynamique est également freinée par un manque de coordination entre les différents acteurs intervenant autour de l'enfant et sa famille. Il nous est donc apparu essentiel de renforcer la formation des professionnels et d'améliorer la collaboration interinstitutionnelle afin d'optimiser la prévention, la détection et la gestion des situations de violences intrafamiliales.

Dans cette démarche de sensibilisation, d'information et de prévention face aux violences intrafamiliales, nous avons imaginé quatre outils complémentaires. **Un débat mouvant ainsi qu'un Escape Game**, à destination des professionnels agissant autour de l'enfant et la famille, ont offert une approche immersive dans une démarche de réflexion collective, afin de repérer les signes de maltraitance et ainsi réfléchir en équipe aux procédures à suivre. **Des plaquettes synthétiques et visuelles** ont complété ces actions en rappelant les procédures, les contacts de référence et les ressources locales. Enfin, nous avons imaginé **un comité de pilotage** réunissant les acteurs clés du territoire permettant de renforcer la coordination, mutualiser les ressources et organiser des temps communs de formation et d'évaluation.

Notre travail d'analyse et nos différents projets créés durant ces huit semaines de stage se sont pleinement inscrits dans le renouvellement du projet social de la structure : « Prendre le temps de faire société - 2026-2030 ». Nous avons eu l'opportunité de présenter notre travail lors de l'étape de validation du projet social par la C.A.F.

Notre démarche constitue un des axes transversaux du projet social, notamment en renforçant la détection de situations préoccupantes, la coordination interinstitutionnelle, et permettant l'accompagnement des familles et des enfants victimes. Les axes transversaux constituent les fondations partagées du projet social 2026-2030. Ils traversent l'ensemble des actions, garantissant la cohérence entre les secteurs et la continuité éducative, tout en veillant au bien-être des équipes et à la qualité du lien avec les habitants. Ces axes ne sont pas des « ajouts » au projet : ils en assurent la cohésion vivante et la mise en œuvre concrète.

Romain BOULIN, Angéline BROQUEREAU, Margot MICHAUD-OUVRAI, Romane VIOLLEAU (étudiants E.J.E. 2024-2027).

Chhhht ! Ecris l'histoire

Projet ludique : un spectacle créé par les EJE 2023-2026 et proposé aux enfants de l'OASIS (centre d'accueil pour enfants et adolescents polyhandicapés) à Biard et du multi accueil les 3 soleils de la M3Q à Poitiers.



Vidéo sur le métier d'EJE

Un groupe de trois étudiantes (promotion 2023-2026) avec la complicité de leurs collègues de promotion ont fait une vidéo sur le métier d'EJE afin de pouvoir communiquer sur différents réseaux et promouvoir ce métier de travailleur social.



Sandy Fallourd, Alice Jayat et Lisa De Paiva (EJE 2023-2026)

2 - 86

2

Nouvelle République, 26 janvier 2025

vienne | actualité

formation

L'institut du travail social en toute transparence

Premières portes ouvertes de l'année, hier, pour l'IRTS de Poitiers, qui solde progressivement les difficultés passées pour aborder 2025 plus sereinement.

Jus de fruits, douceurs et même petits cadeaux. Hier, pour sa première journée portes ouvertes (1) de l'année, l'Institut régional du travail social (IRTS) de Poitiers a chouchouté ses visiteurs, comme Ellea, en terminale Sapat à la MFK de Loches (Indre-et-Loire), venue avec sa maman Élodie pour découvrir la formation d'éducatrice de jeunes enfants.

« Cette journée se veut comme un premier contact avec les futurs apprenants, en lien notamment avec Parcoursup », explique Benoît Nicouleau, directeur des études. Quelques heures pour mettre en avant les vingt-deux formations que propose l'organisme. « Et pour leur donner de la visibilité, complète Saïda Houadfi, directrice générale depuis février 2024. Les métiers du social, souffrent d'un déficit d'image, et font partie d'un secteur qui a du mal à se vendre. »

« Endiguer le déficit et retrouver un climat social apaisé »

D'autant plus que l'IRTS a traversé, ces dernières années, des difficultés qui ont laissé de nombreux stigmates. « Et dont nous subissons encore les effets. » Le centre de formation,

Étudiants, formateurs et direction de l'IRTS de Poitiers étaient mobilisés pour cette première journée portes ouvertes de l'année. (Photo NR, Delphine Léger)

géré par l'Arfiss (Association de recherche, de conseil, de formation en intervention sociale et de santé) veut pourtant faire table rase de ce passé où se sont mêlées crise de gouvernance et crise financière.

Et la nouvelle équipe en place entend opérer en toute transparence. « D'abord en redressant la situation financière qui accusait un déficit abyssal, de près de 500.000 €, détaille Jean Jacques Yammine, le directeur administratif et financier. Nous avons ainsi déjà diminué nos charges d'environ 250.000 €, rien qu'en optimisant les locaux de nos antennes (2) ou encore en renégociant différents contrats. Nous avons également établi des budgets par filières, ce qui n'avait jamais été fait auparavant, et mis en place un plan d'apurement,

d'ici à 2026, de la dette Urssaf, qui s'élevait à 180.000 €. Et nous travaillons désormais sur un plan d'investissement. »

Un suivi de trésorerie qui va de pair avec une réorganisation de l'Institut. « Avec le soutien de la Région Nouvelle-Aquitaine et de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS). Nous sommes aussi en lien avec le rectorat et l'université. Par ailleurs, nous sommes sur une phase de mise en œuvre d'outils de pilotage pour mesurer réellement l'activité, ce qui n'avait jamais été fait jusque-là », reprend Saïda Houadfi, qui en fera sa feuille de route, « notamment pour ce qui concerne les emplois que nous n'avons pour l'instant pas touchés. À ce jour, seuls les départs volontaires ou en retraite

n'ont pas été remplacés. Nous avançons via un management participatif, où la centaine de salariés est régulièrement consultée et informée. »

Malgré les soubresauts, l'établissement a réussi à maintenir toutes ses filières et à renouer avec un climat social plus apaisé. « Même si le changement ne fait pas toujours l'unanimité, nous sommes plus que jamais motivés à prendre soin de nos formateurs, de nos étudiants et à répondre aux besoins du territoire. »

Delphine Léger

(1) Une seconde journée portes ouvertes aura lieu en avril.

(2) L'IRTS a des antennes à La Rochelle, Saintes, Angoulême et Niort.



Institut Régional du Travail Social

1 rue Georges Guynemer - BP 215 - 86005 Poitiers Cedex

05 49 37 60 00 - irts@irts-pc.eu

www.irts-poitou-charentes.fr



Cofinancé par
l'Union européenne



rdon
**Nouvelle-
Aquitaine**



Fév. 2025 - Fév. 2027