

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2024

Sommaire

Avant-propos.....	3
Bilan global 2024.....	4
Pôle Educatif et Social : Les faits marquants de 2024.....	6
Pôle Educatif et Social : Rapport par filière suivi des chiffres du CFA.....	7-18
Pôle Santé: Une année marquée par l'adaptation et le maintien de l'attractivité	19
Pôle santé: Rapport par filière suivi des chiffres du CFA.....	20-24
CFA: Contexte et dynamique de l'apprentissage.....	25-26
Formation continue & VAE	27-28
Ressources Humaines	29-30
International	31-32
Communication.....	33
Qualité & Handicap.....	34-36
Informatique & Réseaux.....	37
CRD.....	38-40
Services généraux.....	41
Perspectives	42

Avant-propos

L'année 2024 a été, pour l'IFRASS, une année de renforcement, d'ouverture et d'alignement stratégique, marquée par la concrétisation de projets majeurs et l'affirmation de nos engagements au service des métiers du travail social, de la santé, et de l'accompagnement des personnes. Ce rapport d'activité reflète la richesse, la diversité et la cohérence des actions menées. Il est le fruit d'un travail collectif mobilisant les ressources de l'établissement.

Avec le souci constant de répondre aux besoins de terrain, aux évolutions réglementaires et aux attentes sociétales, nous avons poursuivi nos missions fondamentales : former, innover, coopérer et transformer. l'IFRASS est un établissement ancré dans son territoire et résolument tourné vers l'avenir.

Ce rapport est aussi un témoignage de notre vision partagée, entre gouvernance et direction, au service de l'intérêt général. Nous portons ensemble une ambition claire : faire de l'IFRASS un acteur de référence, engagé, agile et porteur de sens, dans un monde en transition.

Nous remercions chaleureusement l'ensemble des personnes qui font vivre l'IFRASS au quotidien. Ce rapport leur est dédié.

Nous vous souhaitons une bonne lecture.

Michel DUTECH
Président

Jeremie TREBEL
Directeur Général

Bilan global 2024

En 2024, l'IFRASS a poursuivi son essor, tant sur le plan interne qu'au niveau régional et international, en multipliant les actions à l'étranger et en renforçant ses partenariats universitaires. Face à un environnement de la formation en constante évolution, l'organisation s'adapte en continu pour préserver l'équilibre et garantir l'excellence de ses enseignements.

La bonne gestion financière de l'établissement depuis plusieurs années et notamment la réserve de compensation des déficits permet d'absorber le résultat déficitaire 2024 lié majoritairement à trois facteurs, une baisse des entrées d'apprenant sur certaines filières, une augmentation des charges de personnel extérieur et le coût des locaux externes qui ont été déployés.

Cette année peut être résumée en plusieurs points qui reflètent à la fois les réalités du secteur et la dynamique dans laquelle nous sommes:

- Notre institut évolue dans un contexte en pleine mutation, porté par des transformations profondes : nouvelles exigences réglementaires, attentes croissantes de la société envers les acteurs du social et du médico-social, essor de l'alternance et de la formation continue, sans oublier l'ouverture nécessaire au numérique et à l'international. Dans cet environnement en mouvement, l'IFRASS reste fidèle à sa mission et agit avec détermination : former les professionnels de demain, valoriser les savoirs issus du terrain, et faire rayonner les valeurs de solidarité, de citoyenneté et d'humanisme.
- En 2024, l'IFRASS a confirmé sa dynamique internationale. Le projet européen PreNatHub a permis de créer une chaîne YouTube dédiée à la prématuroité et s'est clôturé avec un bilan financier positif. Nous avons obtenu un financement pour un nouveau projet européen autour de l'art et de l'inclusion (Intelarts). Les partenariats renouvelés avec l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et la FLSH Ibn Zohr d'Agadir ont permis à plusieurs étudiants de bénéficier d'échanges pédagogiques et interculturels dès 2023. Par ailleurs, un nouvel accord avec l'Université de Lisbonne a été conclu.

Bilan global 2024

- L'IFRASS a poursuivi le renforcement de ses liens avec l'enseignement supérieur, affirmant son rôle d'acteur clé à l'interface entre formation professionnelle et recherche. Parmi les faits marquants, notre engagement dans la création du Groupement National des Instituts et Écoles du Travail Social (GNITS), dont l'ancien directeur général Jean-Yves Boullet assure la vice-présidence, illustre cette dynamique. L'année a également été rythmée par la coorganisation du colloque «ÉMEUTE» en juin, soutenu par un financement dédié à la cohésion sociale. La deuxième édition de l'échange pédagogique PRISOCM, en partenariat avec l'Université de Toulouse et l'IRTS de Marseille, a permis aux étudiants Éducateurs Spécialisés en apprentissage de s'impliquer activement. Enfin, la signature d'un accord de coopération avec l'Université de Perpignan ouvre de nouvelles perspectives de recherche, avec une étude sur les centres sociaux financée à hauteur de 10 000€ dans le cadre d'un dispositif de soutien à la cohésion sociale.
- Tous ces projets s'inscrivent dans une dynamique positive qui vise à faire rayonner l'IFRASS, tout en restant fidèle à ce qui fait notre force : la qualité des formations et l'attention portée à chaque apprenant. Dans le même temps, nos équipes ont continué à faire vivre l'institut à travers des actions concrètes : un accompagnement toujours plus structuré à l'alternance, la mise en place d'actions de formation continue tout au long de l'année, la création de projets pédagogiques innovants, un engagement fort auprès des publics les plus fragiles et une démarche qualité pensée pour être inclusive, responsable et tournée vers l'avenir.

Au niveau budgétaire, le résultat déficitaire de l'année 2024 demande un travail de mise à plat du budget pour entamer des négociations avec la région, contenir les dépenses tout en assurant la continuité de l'organisation et l'efficience des investissements.

L'IFRASS est riche de compétences, de professionnels engagés tant dans le déroulement des formations qu'au niveau des fonctions supports. Tous les professionnels sont impliqués dans la bonne marche de l'établissement et dans la recherche de solutions en prise avec les contraintes institutionnelles.

Cette démarche collective permet d'enrichir les pistes de travail et de développer des synergies entre les services, les formations, les formateurs et les filières.

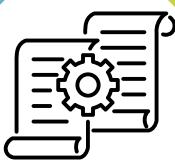
Pôle éducatif et social : les faits marquants

Dépôt des dossiers d'agrément et des dossiers d'autorisation fin janvier 2024

Demandes de places financées Région maintenues pour les formations ES (55 places financées par an à Toulouse et 20 pour la troisième année à Figeac) et ME (35 places financées par an à Toulouse) et augmentées pour les formations AES (demande de passer de 24 à 30 places financées par an à Toulouse) et EJE (maintien des 34 places financées par an à Toulouse et demande de rajout de 15 places supplémentaires pour une troisième année à Figeac dans le cursus avec le BUT)



Elaboration de nouvelles modalités de notation des épreuves de Certification du DEES qui, supervisées par l'inspectrice en charge du DEES au Rectorat, nous rapproche des dynamiques à l'œuvre dans l'éducation nationale et nous prépare à la mise en conformité de nos formations de niveau VI avec la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (Diplômes d'Etat composés de Blocs de Compétences dont la certification se fait de manière autonome)



Mise en œuvre de la réforme du DEME

L'arrêté du 5 juillet 2024 relatif au diplôme d'Etat de moniteur éducateur réforme le diplôme et propose une formation construite autour de 3 Blocs de compétences dont deux sont communs avec la formation DETISF. Seul le BC2 distingue désormais ces deux diplômes.



Aménagements des parcours de formations qui rendent possibles des parcours de formation et de professionnalisation qui ne seraient pas possibles dans les autres Organismes de formation : mobilité académique pour une sportive de haut niveau et aménagement de l'emploi du temps pour une autre sportive de haut niveau dans la formation EJE, parcours partiels qui s'intègrent à des promotions et qui peuvent aussi se professionnaliser par le groupe, etc.



Des pédagogies sans cesse remaniées : ateliers collectifs constitués de personnes en formation et de personnes en situation de handicap qui laissent une place aux savoirs de chacun, médiations éducatives qui permettent aux personnes en formation d'éprouver la relation d'accompagnement à l'aide de supports faisant tiers dans la relation, actions de recherche prenant appui sur les ressources du territoire, etc. tout en maintenant les exigences académiques en lien avec chaque diplôme.

Pôle éducatif et social : DE ES

Les chiffres clés

Financement Région : 55 places par année de formation à Toulouse et 20 places de troisième année à Figeac

Sélections 2024 : 361 candidats Parcoursup pour 55 places Région

Présentation à l'examen 2024 : 78 candidats

Réussite à l'examen :

Cursus 3 ans : 93%

Cursus 2 ans : 94.4%

Cursus commun BUT Figeac : 95%

Taux d'insertion à 3 mois : 82%

L'IUT de Figeac : intégration sur le territoire

Pour l'antenne de l'IFRASS à Figeac, un projet illustre les ambitions et les propositions pédagogiques faites aux étudiants qui peuvent bénéficier d'un double cursus de formations (BUT Carrières Sociales et DEES). Conçu depuis maintenant deux ans, ce projet rassemble les étudiants de deuxième année en éducation spécialisée de la formation proposée par l'IFRASS et l'IUT, des adolescents et jeunes adultes accueillis dans un IME de l'Aveyron, douze résidents de deux Foyers de Vie du Cantal autour de médiations basées sur la musique.

Aussi, plusieurs formes d'expressions artistiques et culturelles ont pu clôturer ce projet par un spectacle (danse, chant, duo valide/personne en situation de handicap, Batucada) en présence des partenaires professionnels et équipes pédagogiques impliquées. Pour conclure, les étudiantes impliquées dans ce projet ont pu témoigner du fait qu'elles ont "créé des relations avec les personnes, auquel s'ajoute un ressenti de responsabilité. Ça donne du sens au métier. On a partagé avec eux des moments hors du temps, et ça nous apporte de l'énergie". Ils peuvent dire aussi « nous comprenons mieux les cours théoriques de première année, ils prennent sens avec cette Saé (Situation d'action et d'évaluation) (cours pratique) qui a lieu auprès des publics et des professionnels.



Pôle éducatif et social : DE ES

Approfondissement de la formation par la rencontre et le partage de savoirs expérientiels



Depuis plus de 15 ans, 4 modules d'approfondissement sont proposés aux étudiants:

1. Jeunesses urbaines et société: Prévention spécialisée, addictions et conduites à risques chez les jeunes
2. Pratiques éducatives auprès de personnes présentant des troubles du spectre autistique.
3. Accompagnement de l'enfant et de sa famille dans le cadre de la protection de l'enfance
4. Grande précarité: Reconnaître le travail pair et les savoirs expérientiels des personnes concernées

Dans le cadre du module 4, un travail de co-formation avec les personnes SDF en grande précarité, co-construit avec un sociologue, Jean Mantovani, un psychologue, Vincent Batsere, un travailleur pair Jean –Marc Legagneux, Marie –Noëlle Colcy, cadre pédagogique à l'IFRASS est proposé aux étudiants ES de 3ème année.

Il s'agit d'un module d'approfondissement de la pratique faisant partie du programme de formation des étudiants éducateurs spécialisé en dernière année de formation. A l'origine, le président-fondateur de l'IFRASS Louis Lareng avait sollicité l'université Toulouse II pour un travail de construction de programme de recherche qui a abouti en interne à la construction de ce module avec soutien financier des instances régionales de l'ETAT courant des années 2000. Ce travail a été possible grâce à la participation et au soutien de Monsieur Pierre Lalart, anciennement directeur du pôle Educatif et Social avec qui nous avons fait la promotion de cette démarche à travers nos contributions régulières à l'international dans le cadre de l'AIFRIS (Caen 2005, Lille 2013, Montréal, 2017...).

Dans un contexte à la fois de réduction des dépenses publiques, de réforme de politiques sociales dites d'insertion, de réflexion sur l'avenir du travail social et des métiers du social, l'État français revisite la définition du travail social en mettant en avant l'importance de prendre en compte les capacités des personnes accompagnées.

Pôle éducatif et social : DE ES

Nous nous intéresserons ainsi aux enjeux liés à la prise en compte des capacités et savoirs des personnes exclues à la fois pour inventer de nouvelles réponses pour faire face à un nombre de précaires toujours en augmentation, pour repenser avec eux la formation en travail social soit avec des actions de co-formation où ils deviennent eux -mêmes formateurs ou en les associant à la création de nouveaux métiers (Travailleurs pairs, pairs -aidants) valorisant et reconnaissant leurs savoirs expérientiels.

Les retombées de ce projet se déclinent à plusieurs niveaux :

- **Académique**

En actualisant les connaissances sur ce que nous pouvons qualifier de savoirs expérientiels dans le champ de la grande précarité

- **Pédagogique**

En associant les personnes exclues et devenues SDF à des actions de formations en travail social pour former à de nouvelles compétences et actualiser des plans de formations,

En reconnaissant de nouveaux métiers en travail social (profil, compétence, formation) s'appuyant sur une logique des ressources issues de parcours de rue et s'appuyant sur des notions de rétablissement personnel de développement du pouvoir d'agir individuel et collectif et de « pair ».

- **Sociologique**

En permettant à des personnes exclues, souvent considérées comme assistées et incapables, d'avoir une place dans notre société en reconnaissant leur contribution sociale, leurs compétences personnelles et professionnelles liées à leurs savoirs expérientiels, leur rôle dans l'émergence de nouveaux métiers s'appuyant sur la notion de « pair » et de nouvelles réponses en travail social moins normatives et valorisant les initiatives collectives porteuses de projet individuel, collectif ou professionnel



Pôle éducatif et social : DE ES

Les chiffres du CFA

Effectifs à l'entrée en formation / promotion

Période et promotions	ES-2023-2026	ES-2022-2025	ES-2021-2024	ES-2023-2025	ES-2022-2024	CS3-2023-2024	ES-2024-2027	ES-2023-2026	ES-2022-2025	ES-2024-2026	ES-2023-2025	CS3-2024-2025
Année	ES3/1	ES3/2	ES3/3	ES2/1	ES2/2	ES1	ES3/1	ES3/2	ES3/3	ES2/1	ES2/2	ES1
Inscrits	5	6	5	14	7	7	2	4	5	9	15	3
Effectifs 2023-2024	44											
Effectifs 2024-2025							38 (dont 11 nouveaux entrants)					
Répartition Hommes / Femmes	8 Hommes / 36 Femmes						6 Hommes / 32 femmes					

Mouvements des apprentis 2023-2024

Formation	Année 1 ES-2023-2026	Année 2 ES 2022-2025 ES 2023-2025	Année 3 ES 2021-2024	Effectif total alternants / filière	Taux d'interruption de parcours global (abandon + suspension)	Taux d'arrêt / abandon	Taux de suspension
ES 3 ans	4 (1 arrêt en cours)	3 FI + 2 CFA (1 arrêt de formation)	5	14 (soit - 2 apprentis)	2 (soit 12,5%)	12,5%	
ES 2 ans	-	14 (1 suspension)	7	21 (soit - 1 apprenti)	1 (soit 4,54%)		1 (soit 4,54%)
ES – CS3 1 an	-		7	7	0	0	0

Diplomation 2024

EFFECTIFS ETUDIANTS ES 2023-2024		Mouvements				SUITE PARCOURS			
Promotion	NB	Arrêt	Suspension	Sortie	Présentation au DE	Nombre de diplômés	Taux de réussite	Redoublement / Revalidant	Autre
ES APP 2.2 ES 3.3 CS3	7 5 7	0 0 0	0 0 0	0 0 0	5 5 6	4 4 6	80% 80% 100%	2 1 1	1 (Poursuite VAE)
Taux de réussite global : 88%									

Pôle éducatif et social : DE EJE

Les chiffres clés

Financement Région : 34 places par année de formation à Toulouse

Sélections 2024 : 258 candidats Parcoursup pour 34 places Région

Présentation à l'examen 2024 : 36 candidats

Réussite à l'examen : 92%

Taux d'insertion à 3 mois : 87.5%

L'entrée en formation : un passage soutenu par la création du groupe

L'entrée en formation professionnelle représente, dans un parcours de vie, une étape importante pour tout un chacun. Ce constat est d'autant plus tangible pour des profils d'étudiants post bac sommés de plonger

soudainement dans le monde des adultes qu'ils découvrent à peine au sortir du bac. Profils qui deviennent désormais la norme avec les nouvelles modalités de sélection via parcoursup. En effet, nous assistons à un rajeunissement significatif des promotions d'EJE qui nous demande de reconsiderer nos pratiques. Pour beaucoup, cette entrée en formation marque donc aussi le passage à un statut d'adulte avec tous les attributs qu'on y associe spontanément (premier appartement, première voiture...)

Si l'on se réfère au paradigme anthropologique, tout passage d'un statut à un autre requiert des rites initiatiques quelles que soient les sociétés et les époques. Ces rites se fondent pour la plupart par un déplacement, un voyage, un pèlerinage, bref une mise en mouvement des corps. Dans ce contexte nous nous sommes demandés comment pouvoir créer les conditions d'un accueil permettant d'intégrer les étudiants entrants?

Nous avons alors mise en place un séjour d'intégration de 3 jours au cœur de la montagne noire pour les EJE de première année. Cette expérience de vie collective se veut fondatrice d'un groupe-promotion fédéré à partir de ce vécu partagé en vue de poser les premières pierres d'une appartenance groupale. Ce séjour a également pour objectif de favoriser l'émergence de liens entre pairs et avec l'équipe pédagogique de la filière qui prévient des arrêts de formation observés les années précédentes.



Pôle éducatif et social : DE EJE

Les chiffres du CFA

Effectifs à l'entrée en formation / promotion

Période et promotion5	EJE-2023-2026	EJE-2022-2025	EJE-2021-2024	EJE-2024-2027	EJE-2023-2026	EJE-2022-2025
Année	EJE1	EJE2	EJE3	EJE1	EJE2	EJE3
Inscrits	18	18	8	19	15	17
Effectifs 2023-2024	44					
Effectifs 2024-2025				51 (dont 19 nouveaux entrants)		
Répartition Hommes / Femmes	2 Hommes / 39 Femmes			3 Hommes / 49 Femmes		

Mouvements des apprentis 2023-2024

Formation	Année 1 EJE-2023-2026	Année 2 EJE-2022-2025	Année 3 2021-2024	Effectif total alternants / filière	Taux d'interruption de parcours global (abandon + suspension)	Taux d'arrêt / abandon	Taux de suspension
EJE – 3 ans	16 (2 arrêts de formation)	17 (1 arrêt de formation)	8	41(-3 apprentis)	3 (soit 6,81%)	3 (soit 6,81%)	

Diplomation 2024

EFFECTIFS APPRENTIS 2023-2024		Mouvements			SUITE PARCOURS					
Promotion	NB	Arrêt	Suspension	Sortie	Présentation au DE	Nombre de diplômés	Taux de réussite	Redoublemen t / Revalidant	Autre	
EJE3 (formation initiale)	8		0	0	8	7	87,5 %	1		



Pôle éducatif et social : DE ME

Les chiffres clés

Financement Région : 35 places par année de formation à Toulouse

Sélections 2024 : 89 candidats pour 35 places Région

Présentation à l'examen 2024 : 33 candidats

Réussite à l'examen : 90%

Taux d'insertion à 3 mois : 80%

Dispositif pédagogique : du regard à l'écriture

Nous mettons en œuvre un dispositif pédagogique pour les ME qui combine des séquences d'observations dans le centre-ville de Toulouse, et des ateliers d'écriture à l'IFRASS en centre de formation. Le tout par demi-journée ou journée entière toujours accompagné des formateurs et du responsable de l'atelier d'écriture. Les compétences d'observation s'acquièrent dans la pratique et l'échange en direct.



Le thème général est : les milieux populaires, la marginalité et le travail social dans la ville.

Il permet une sensibilisation aux questions sociales, le développement des compétences liées à l'observation qu'ils vont mettre en œuvre sur les terrains de stage.

Le travail effectué à l'IFRASS autour de l'écriture est mené par un spécialiste des ateliers d'écritures qui fait écrire les étudiants sur différentes contraintes de l'écriture (forme, mots ou expressions à inclure, écriture d'une histoire collective à plusieurs mains...).

Ces ateliers sont coanimés par les formateurs qui font le lien avec les exigences des écrits professionnel et les travaux de certifications et ils font vivre ce lien tout au long des deux ans.

Les ateliers sont conclus par des restitutions étudiantes qui s'appuient sur leurs écrits et récits, sur des mises en scènes, des montages vidéo, sonores et photographiques pour les plus employés.

Pôle éducatif et social : DE ME

Les chiffres du CFA

Effectifs à l'entrée en formation / promotion

Période	ME-2023-2025	ME-2022-2024	ME-2024-2026	ME-2023-2025
Année	ME1	ME2	ME1	ME2
Inscrits	4	2	4	1
Effectifs 2023-2024		6		
Effectifs 2024-2025			5 (dont 4 nouveaux entrants)	
Répartition Hommes / Femmes	4 Femmes			2 Hommes / 3 Femmes

Mouvements des apprentis 2023- 2024

Formation	Année 1	Année 2	Année 3	Effectif total alternants / filière	Taux d'interruption de parcours global (abandon + suspension)	Taux d'arrêt / abandon	Taux de suspension
ME- 2 ans	1 (2 arrêts et 1 suspension) -	2	-	3 (- apprentis)	3 (soit 50%)	2 (33,33%)	1 (16,66)

Diplomation 2024

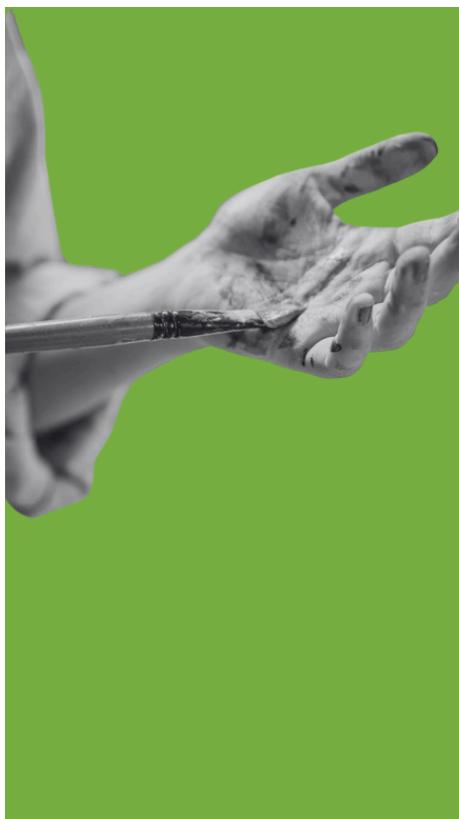
EFFECTIFS APPRENTIS 2023-2024		Mouvements			SUITE PARCOURS				
Promotion	NB	Arrêt	Suspension	Sortie	Présentation au DE	Nombre de diplômés	Taux de réussite	Redoublement / Revalidant	Autre
ME					2	2	100%	0	



Pôle éducatif et social : DE AES

Pluralités des modalités pédagogiques au service de la diversité du public

Le public accueilli en formation AES présente un profil de plus en plus hétérogène depuis quelques années. Celui-ci rencontre de nombreux freins dans les apprentissages (parcours scolaire compliqué, troubles attentionnels, maîtrise du français à l'oral et à l'écrit...) auxquels s'ajoutent un contexte socio-économique souvent fragile. Pour ces raisons, nous proposons différentes activités pédagogiques répondant au mieux aux difficultés rencontrées par les élèves.



Les savoirs ont tendance à être trop souvent abstraits. Nous proposons donc différentes modalités pédagogiques :

- Art comme vecteur d'apprentissage (théâtre, expositions, cinéma)
- Jeux (thématique migratoire, écoresponsabilité, l'observation)
- Simulation (déficience, vieillissement, maladie)
- Médiation basée sur l'expression corporelle (le toucher relationnel, la danse, l'expression scénique)
- Outils numériques (montage vidéo, photos, créations flyers, affiches)
- Ateliers cuisine, gestion de budget, courses
- Immersion (rencontres, échanges de pratiques avec des personnes en situation de handicap et/ou atteinte de pathologies)

La finalité de ces approches favorise la construction d'une identité professionnelle. Cela permet aux élèves de gagner en assurance et de faciliter les apprentissages, la motivation, l'esprit d'équipe, la communication etc...

Les chiffres clés

Financement Région : 24 places par année de formation à Toulouse

Apprenants 2024 : Un total de 75 dont 47 apprenants en formation initiale et 28 apprenants en formation continue

Présentation aux deux sessions d'examen : 28 candidats

Réussite à l'examen : 100%

Session de janvier 2024 : 16 candidats (FI) présentés pour 16 admis

Session de juin 2024 : 12 candidats (FC) présentés pour 12 admis

Taux d'insertion à 3 mois : 100%

Pôle éducatif et social : DE AES

Les chiffres du CFA

Effectifs à l'entrée en formation / promotion

Période	AES-2023-2024	AES-2024-2025
Inscrits - Effectifs	5	2
Répartition Hommes / Femmes	5 Femmes	1 Homme / 1 Femme

Mouvements des apprentis 2023- 2024

Formation	Année 1	Effectif total alternants / filière	Taux d'interruption de parcours global (abandon + suspension)	Taux d'arrêt / abandon	Taux de suspension
AES voie continue- 1,5 an	5	5	0	0	0

Diplomation 2024

EFFECTIFS APPRENTIS 2023-2024		Mouvements			SUITE PARCOURS					
Promotion	NB	Arrêt	Suspension	Sortie	Présentation au DE	Nombre de diplômés	Taux de réussite	Redoublement / Revalidant	Autre	
AES		0			5	5	100%	0		



Pôle éducatif et social : CAP AEPE

L'année de formation 2024-2025 au CAP Accompagnant Éducatif Petite Enfance (AEPE) à l'IFRASS a été marquée par une dynamique positive, tant en termes d'effectifs que de perspectives d'avenir pour les apprenants. Ce sont 15 stagiaires qui ont intégré la promotion, 8 en formation continue et 7 en contrat d'apprentissage. Cette répartition témoigne de la diversité des parcours et des profils accueillis, permettant une richesse dans les échanges et les expériences partagées. Au total, 6 420 heures de formation théorique ont été dispensées sur une période de 10 mois, assurant un socle solide de compétences professionnelles et pédagogiques.

Par rapport à l'année scolaire précédente (2023-2024), une augmentation du nombre d'apprenants a été constatée (12 à 15), en particulier dans le cadre de l'apprentissage, ce qui reflète l'attractivité croissante de la formation en alternance pour les apprenants. De plus, un nombre significatif de stagiaires exprime aujourd'hui le souhait de poursuivre leur parcours professionnel : 6 envisagent d'intégrer une formation d'Auxiliaire de Puériculture (DEAP) et 1 souhaite s'orienter vers le Diplôme d'État d'Éducateur de Jeunes Enfants (DEEJE). Ces intentions de poursuite d'études traduisent l'investissement et l'ambition des apprenants, ainsi que la qualité de l'accompagnement pédagogique proposé par l'équipe de l'IFRASS.

15

15 apprenants :
8 en formation continue &
7 en contrat d'apprentissage



6 420 heures de formation théorique dispensées sur 10 mois de formation



25% d'apprenants en plus par rapport à l'année scolaire 2023-2024 (De 12 à 15)

Pôle éducatif et social : CAP AEPE

Les chiffres du CFA

Effectifs à l'entrée en formation / promotion

Période de formation	AEPE-2023-2024	AEPE-2024-2025	Effectif total
Année	AEPE1	AEPE1	
Inscrits	4	7	11
Répartition Hommes / Femmes	2 Hommes / 2 Femmes	1 Homme / 6 Femmes	

Mouvements des apprentis 2023-2024

Formation	Effectif total alternants / filière	Taux d'interruption de parcours global (abandon + suspension)	Taux d'arrêt / abandon	Taux de suspension
CAP AEPE (2023-2024)	4	0	0	0

Diplomation 2024

EFFECTIFS ETUDIANTS		SUITE PARCOURS				
Promotion	Nombre	Présentation au DE / diplôme	Nombre de diplômés	Pourcentage de réussite	Redoublement / Revalidant	Autre
CAP AEPE	4	4	4	100	0	

Pôle santé : l'année 2024

Une année marquée par l'adaptation et le maintien de l'attractivité

En 2024, le pôle santé de l'IFRASS a continué à se positionner comme un acteur clé de la formation dans les métiers du soin, malgré un contexte national de tension sur les effectifs et d'évolution des référentiels. La mise en œuvre de formations diversifiées, allant de l'aide-soignant(e) à l'infirmier(ère) puéricultrice, témoigne de l'engagement de l'établissement à répondre aux besoins du territoire en matière de santé publique et de petite enfance.

La forte féminisation des promotions (entre 84 % et 99 % selon les filières), la jeunesse des candidats, principalement âgés de 21 à 30 ans, et une diversité croissante des parcours scolaires et professionnels (diplômes allant du niveau VI au niveau IV) illustrent le dynamisme et l'ouverture du pôle.

Malgré une baisse globale du nombre de candidats dans certaines filières, des initiatives comme l'augmentation des effectifs en apprentissage, le déploiement de la FOAD (formation à distance) pour les auxiliaires de puériculture, ou encore la création d'une alternance spécifique pour la formation aide-soignante sur 15 mois ont permis d'assurer la continuité et la qualité de l'offre de formation. La participation des équipes pédagogiques à la révision des maquettes et à la réflexion sur les pratiques professionnelles a également été soutenue tout au long de l'année.



Pôle santé : DEAP

Les chiffres clés des sélections

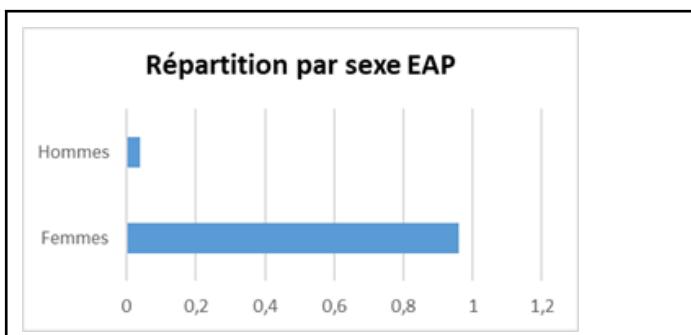


Inscrits: 500

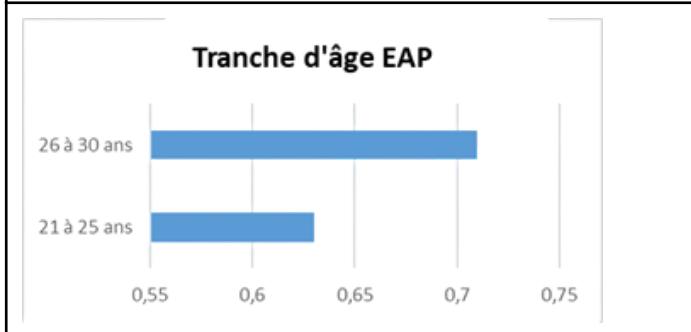
Convoqués: 438

Sélection sur dossiers: 293

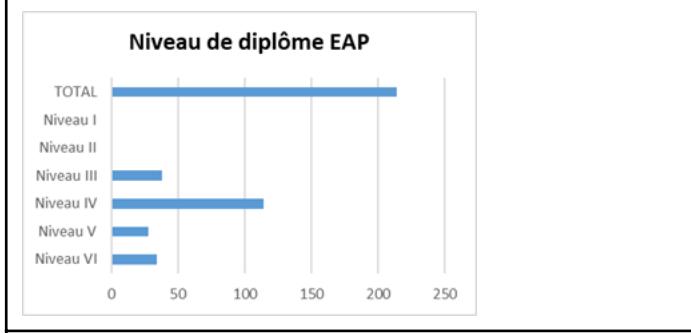
Admis: 166



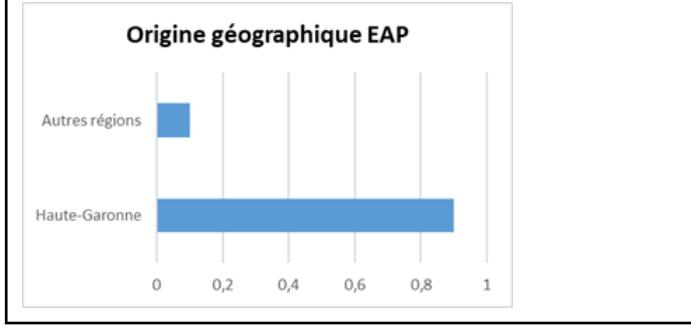
La majorité des inscrits est également féminine, avec environ 96%, ce qui confirme la tendance générale du secteur.



L'âge dominant se trouve dans la tranche des 21 à 25 ans, qui regroupe près de 40% des candidats, suivi d'une part significative (environ 10%) dans la tranche 26-30 ans.



La majorité des candidats possède un diplôme de niveau IV, représentant plus de la moitié (53%), et une proportion notable (près de 16%) dispose d'un diplôme de niveau VI, indiquant une diversité dans le niveau de formation initiale des postulants.



Sur le plan géographique, la région Occitanie, en particulier Haute-Garonne, reste la principale source des candidats, illustrant une forte dynamique régionale.

L'attractivité du DEAP demeure d'année en année même si nous constatons une baisse régulière des candidats à cette formation.

L'ouverture de la FOAD et l'augmentation des élèves apprentis sur deux rentrées différentes (2x20 élèves) permettent d'augmenter les cohortes en formation

Pôle santé : DEAP

Les chiffres clés du CFA

Effectifs à l'entrée en formation / promotion

Période	AP-2023-2024	AP-2024-2025
Année	1A	1A
Promotion		AP-SA-2024-2025_AEPE
		AP-SA-2024-2025_ASSP
Inscrits	27	40
Effectif total	67	
Répartition Hommes / Femmes	27 femmes	40 femmes

Mouvements des apprentis 2023- 2024

Formation	Effectif total alternants / filière	Taux d'interruption de parcours global (abandon + suspension)	Taux d'arrêt / abandon	Taux de suspension
AP 2023-2024	26 (-1 apprentis)	3,7 (1 abandon)	3,7 (1 abandon)	0

Diplomation 2024

EFFECTIFS ETUDIANTS		SUITE PARCOURS				
Promotion	Nombre	Présentation au DE / diplôme	Nombre de diplômés	Pourcentage de réussite	Redoublement / Revalidant	Autre
AP	26	26	25	96,15	1	

Pôle santé : DEAS

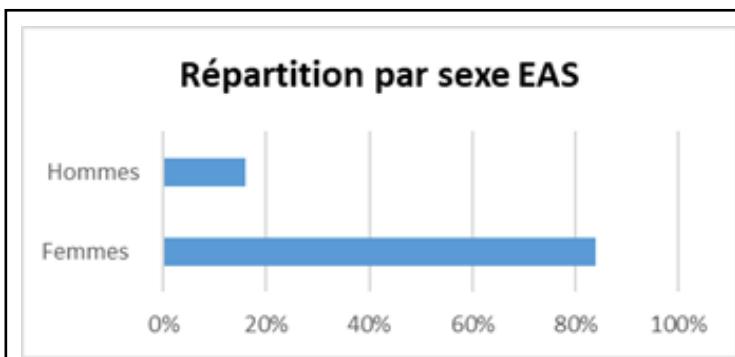
Les chiffres clés des sélections

Inscrits: 141

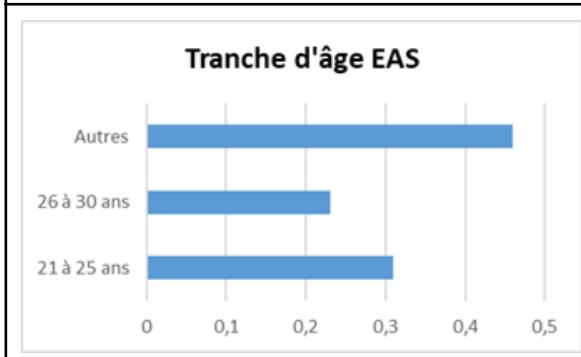
Convoqués: 141

Sélection sur dossiers: 127

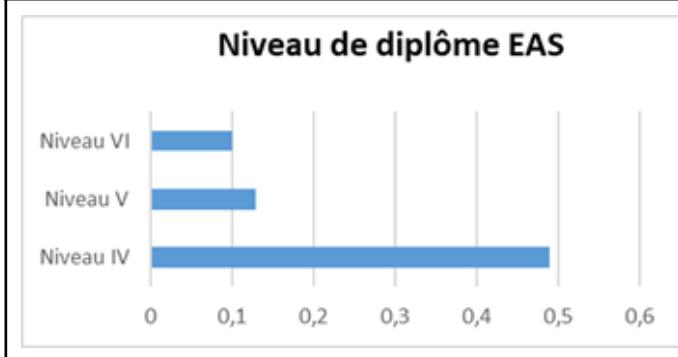
Admis: 103



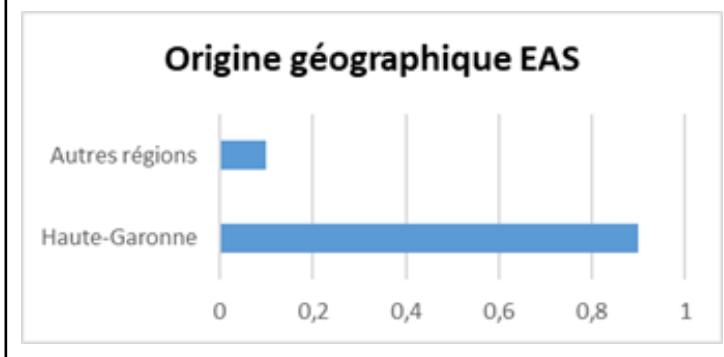
Les inscrits à la formation en 2024 sont majoritairement des femmes, avec environ 84% de la cohorte.



L'âge dominant se trouve entre 21 et 30 ans, avec une majorité d'inscrits dans la tranche des 21 à 25 ans (environ 31%) et 26 à 30 ans (23%), illustrant encore une population plutôt très jeune.



La majorité des candidats détient un diplôme de niveau IV, représentant près de 49%, suivi par ceux ayant un niveau V ou VI, ce qui montre une diversité de parcours. La région majeure d'origine reste la Haute-Garonne, qui rassemble 90% des inscrits.



100% des places ouvertes en voie initiale ont été pourvues (79) ; 12 candidats intéressés par la formation par la voie de l'apprentissage ont intégré la formation pour 20 places ouvertes.

Bien que nous constatons une forte attraction pour cette formation en local et en régional, la formation aide-soignante souffre de plus en plus d'un manque d'attractivité générale.

Les besoins du territoire restent importants et les employeurs peinent à recruter par manque de candidats. La demande de la Région de revenir au quota de 2019 pour la rentrée 2025 risque d'accroître les difficultés rencontrées par les employeurs.

Pôle santé : DEAS

Les chiffres clés du CFA

Effectifs à l'entrée en formation / promotion

Promotions	Effectifs
AS 12 mois 2023-2024	17
AS 18 mois 2022-2024	18
AS 2024-2025	12
Effectif total	47
Répartition Hommes / Femmes	3 Hommes / 44 Femmes

Mouvement des apprentis 2023-2024

Formation	Effectif total alternants / filière	Taux d'interruption de parcours global (abandon + suspension)	Taux d'arrêt / abandon	Taux de suspension
AS 12 mois 2023-2024	13 (-4 apprentis)	23,53	23,53 (4 arrêts)	0
AS 18 mois 2022-2024	14(-4 apprentis)	22,23	16,67 (3 interruptions sans demande de revenir)	5,56 (1 maternité)

Diplomation 2024

EFFECTIFS ETUDIANTS		SUITE PARCOURS				
Promotion	Nombre	Présentation au DE / diplôme	Nombre de diplômés	Pourcentage de réussite	Redoublement / Revalidant	Autre
AS 2023-2024 11 mois	13	12	12	100	0	1 non présentée car stage à refaire
AS 2022-2024 18 mois	14	14	14	100	0	1 reprise parmi les 4 interruptions



Pôle santé: DEIP

Les chiffres clés des sélections



Inscrits: 208

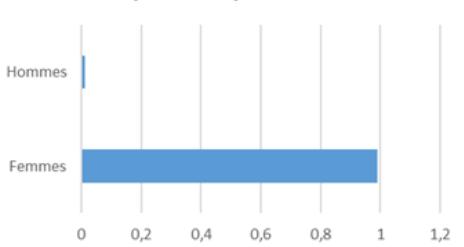
Convoqués: 206

Sélection sur dossiers: 150

Admis: 84

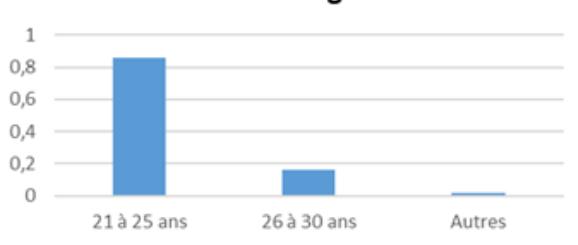


Répartition par sexe EIP



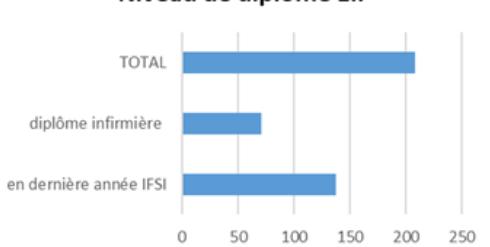
Les inscrits à la formation en 2024 sont majoritairement des femmes, représentant environ 99% des candidats.

Tranche d'âge EIP



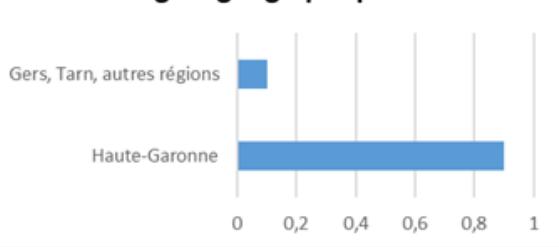
L'âge dominant se situe principalement dans la tranche des 21 à 25 ans, concentrant la majorité des inscrits avec environ 82%, suivie d'une petite proportion (environ 10%) dans la tranche des 26 à 30 ans.

Niveau de diplôme EIP



La majorité des candidats a un diplôme d'état infirmier (DEI) récent ou est en dernière année d'études en IFSI, représentant environ 66% des inscrits, ce qui indique une forte participation des jeunes professionnels ou étudiants en fin de cursus IFSI.

Origine géographique EIP



Sur le plan géographique, la majorité des candidats provient de la région de Haute-Garonne, qui concentre plus de 40% des inscrits, avec une présence notable également du Gers, du Tarn, du Tarn & Garonne.

L'attractivité de l'IFRASS concernant cette formation reste d'actualité même si nous constatons à chaque ouverture une baisse des inscriptions.

La nouvelle réingénierie de formation d'infirmiers en puériculture est impatiemment attendue pour continuer à répondre aux évolutions liées à la population prise en soins et à celles liées à l'identification des besoins des territoires.

CFA du Lien Social

Contexte et dynamique de l'apprentissage

L'année 2024 s'inscrit dans une phase de régulation après une progression soutenue des effectifs depuis la création du CFA en 2021. Dans un contexte national marqué par la réduction des aides à l'embauche et des tensions budgétaires dans le secteur social, les employeurs, notamment dans les champs éducatif et médico-social, ont adopté une posture plus prudente. Pour autant, le CFA a su maintenir une dynamique pédagogique exigeante et innovante, en consolidant la qualité de ses accompagnements et la cohérence de ses parcours de professionnalisation.

Une pédagogie active au service de la réflexivité professionnelle

Le CFA du lien social affirme une pédagogie ancrée dans les réalités professionnelles, centrée sur l'implication active des apprentis et le développement de leur posture réflexive. En 2024, cette orientation s'est traduite par le déploiement de dispositifs variés – GAPP, théâtre forum, ateliers d'écriture, mises en situation et simulations – permettant aux apprenants d'explorer leurs pratiques, de prendre du recul sur leurs expériences et de renforcer leur capacité d'analyse dans des contextes complexes et évolutifs.



Plusieurs projets ont illustré cette dynamique. A titre d'exemple, sur le pôle social, pour les formations d'éducateurs spécialisés :

- le projet universitaire PRISOCM avec l'Université Toulouse 2 Jean Jaurès, autour du New Public Management, a favorisé les échanges inter-filières et l'apprentissage par la recherche.
- Un projet à visée sociale mené avec l'association Partage Faourette a permis à des apprentis d'accompagner des personnes sans-papiers dans leurs démarches de régularisation. D'autres initiatives, comme « De l'observation à l'écriture » ou l'expérimentation de l'équithérapie, ont mobilisé des approches créatives et expérientielles.

CFA du Lien Social

Les éducateurs de jeunes enfants ont également mené des actions pédagogiques autour de l'aménagement de l'espace et du jeu, favorisant l'autonomie des jeunes enfants. Enfin, les mobilités proposées en 2024 tant sur le pôle sanitaire que social ont contribué à enrichir les parcours des apprentis.

Les séjours en Aveyron ont permis de travailler la cohésion de groupe, la médiation par la nature et la déconstruction des stéréotypes de genre. Les mobilités internationales, en Belgique, au Canada et au Maroc, ont, quant à elles, favorisé des échanges interculturels et professionnels, renforçant l'ouverture des apprentis sur des pratiques et des contextes d'intervention diversifiés.



Dynamique partenariale renforcée

L'année 2024 a vu se renforcer les partenariats du CFA avec des acteurs variés :

- opérateurs de l'accompagnement vers l'emploi (Missions Locales, France Travail...),
- partenaires missionnés pour accompagner la levée des freins périphériques pouvant entraver le parcours des apprentis, tels que les problématiques de mobilité, de logement ou de soutien psychologique.
- structures du médico-social, associations, collectivités territoriales.

La co-construction de projets avec les structures partenaires du territoire alimente une pédagogie contextualisée, étroitement liée aux réalités de terrain. Elle soutient le développement professionnel des apprentis et consolide la place du CFA comme acteur engagé dans son environnement local.

Perspectives

Dans une logique d'évolution continue, le CFA du lien social a engagé en 2024 des actions visant à renforcer les passerelles entre les filières sanitaires et sociales. L'approfondissement du travail collaboratif s'inscrit dans une volonté de répondre aux exigences croissantes de transversalité dans les métiers du soin et de l'accompagnement. Le développement de projets inter-filières, de conférences interdisciplinaires et d'actions communes constitue un axe stratégique pour préparer les apprentis à évoluer dans des environnements professionnels complexes, intégrés et pluridisciplinaires.

Pôle ressources : Formation continue

22

actions de formation continue mises en œuvre

396

stagiaires formés

4918

heures de formation dispensées



Impact concret et ciblé

Un impact concret et ciblé auprès des professionnels du secteur sanitaire, social et de la petite enfance, avec des formats adaptés aux besoins de terrain.



Le développement de partenariats

Des partenariats développés notamment avec le centre de formation AECES sur un programme de formation accès sur l'accompagnement par les médiations créatives appliquée à la relation éducative, sociale ou de soin et FFER dans le cadre de la mise en place de deux DU sur la parentalité.



Une dynamique de réponse aux besoins du secteur : des actions de formation continue pour les professionnels de la petite enfance

En 2024, l'IFRASS a poursuivi son engagement en faveur du développement des compétences des professionnels du secteur sanitaire et social, en répondant à des appels à projets pour des actions de formations continues dans le champ de la petite enfance. Nous avons été retenus sur un appel à projet de la Région Occitanie dans le cadre de la prévention et la lutte contre la pauvreté et 1000 1er jours ainsi que 2 appels à projets de la Mairie de Toulouse dans le champ de la petite enfance

Pôle ressources : VAE

La VAE: une réforme structurelle aux enjeux stratégiques pour l'IFRASS en 2024

La VAE : une réforme structurelle aux enjeux stratégiques pour l'IFRASS en 2024

L'année 2024 a marqué une étape décisive dans l'évolution de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), avec l'entrée en vigueur de la réforme issue de la loi « Marché du travail » du 21 décembre 2022.

Parmi les évolutions majeures : la création de la plateforme unique France VAE, le déploiement de parcours plus fluides et modulables, la professionnalisation accrue de l'accompagnement sur l'ensemble des diplômes des filières sanitaires et sociales référencés sur la plateforme (22 diplômes de niveau 3 à 6), ainsi que l'ouverture élargie à de nouveaux publics.

En 2024, l'activité VAE de l'IFRASS s'est donc inscrite dans une dynamique de transformation pour répondre à un triple enjeu :

- Un enjeu de positionnement, en renforçant notre rôle d'acteur de référence dans l'accompagnement à la professionnalisation et l'accès à la certification pour tous les professionnels du secteur sanitaire et social quels que soient leur parcours ou leur niveau de qualification initiale
- Un enjeu de développement de notre offre d'accompagnement avec la mise en place de parcours VAE renforcés incluant des compléments formatifs (de 7h à 112h)
- Un enjeu de structuration, en adaptant nos modalités d'information, d'orientation et d'accompagnement des candidats, en mobilisant les compétences de formateurs maîtrisant l'ensemble des référentiels des diplômes du sanitaire et du social, dans une logique qualité d'accompagnement et d'articulation avec la nouvelle gouvernance nationale de la VAE.

85

candidats accompagnés dans leur parcours de validation

1367,5

heures d'accompagnement personnalisé

↗

Une augmentation significative de l'activité VAE liée à la réforme de la VAE

🛡

Un accompagnement renforcé pour soutenir les trajectoires professionnelles et sécuriser l'accès à la certification.

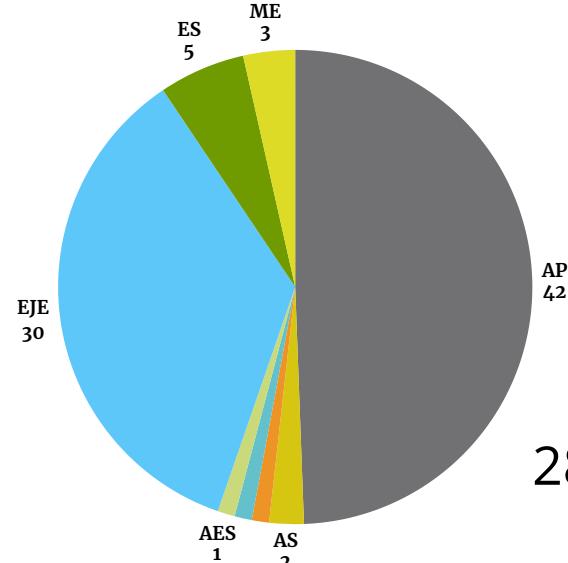
🔑

Une complémentarité croissante entre formation continue et reconnaissance de l'expérience, au service de l'évolution professionnelle dans les métiers en tension.

● AP ● AS ● BUT Carrière Sociale

● CAFERUIS ● AES ● EJE ● ES

ME



Pôle Ressources – Ressources Humaines

Les effectifs

Au 31 décembre 2024, l'IFRASS affiche une équipe solide et engagée de 86 salariés (67 femmes et 19 hommes), reflet de son dynamisme et de sa stabilité. Parmi eux, 76 sont en CDI, représentant 88% des effectifs, un chiffre qui témoigne de la volonté de l'établissement de s'inscrire dans la durée avec ses collaborateurs. On compte également 7 salariés en CDD et 3 en contrat d'apprentissage, soulignant l'ouverture de l'IFRASS à l'accompagnement de parcours professionnels variés.

Le tableau ci-dessous indique les effectifs par catégorie professionnelle et par sexe:

	CADRES			NON CADRES		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Femmes	40	50	51	11	13	16
Hommes	17	16	17	1	2	2
Total	57	66	68	12	15	18
% de l'effectif	83	81	79	17	19	21

L'âge moyen a diminué d'un an en 2024, passant de 47 à 46. Les départs en retraite qui ont eu lieu ou auront lieu de 2025 à 2027 permettront de poursuivre le rajeunissement des effectifs de l'IFRASS.

	CADRES			NON CADRES			Total		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Femmes	48	47	47	41	43	39	47	46	45
Hommes	49	49	51	26	38	27	48	48	48
Total	49	48	48	41	42	38	47	47	46

Pôle Ressources – Ressources Humaines

- L'ancienneté moyenne dans l'institution s'élève à 6,62 ans contre 6,52 en 2023 : 6,84 ans pour le personnel cadre et 5,78 pour le personnel non-cadre.
- 8 CDI ont été recrutés en 2024 : La directrice du Pôle Santé, la ROP, 3 assistantes, 2 formateur.e.s, 1 agent technique. 5 CDD ont également été transformés en CDI : La responsable qualité et 4 formateurs/trices.
- Sur un effectif de 79,94 ETP (Equivalent Temps Plein) : 67 salariés sont employés à temps plein, 19 à temps partiel soit 23.5% de l'effectif. Parmi les salariés à temps partiel, 14 sont sur des temps supérieurs à 50% (12 femmes et 2 hommes) et 5 sont sur des temps égaux à 50% (5 femmes).
- Le taux d'absenteisme est en baisse par rapport à l'année précédente, s'élève à 3,54% contre 5,80% en 2023 et représentant 767 jours ouvrés d'arrêt de travail pour maladie, soit 3 ETP sur l'année.
- Le nombre d'heures effectué par les vacataires dans le cadre des sélections, certifications et des interventions pédagogiques, toutes filières confondues, s'élève à 14938 heures, représentant 10,31 ETP contre 8,96 en 2023.
- L'IFRASS emploie 6 salarié.e.s reconnu.e.s RQTH

La formation continue du personnel

L'investissement formation dans le cadre du Plan de Développement des Compétences s'est élevé à 26 124 € (23 518 € en 2023) auxquels il convient d'ajouter les actions cofinancées à hauteur de 7500 € et les participations aux Colloques et Journées qui s'élèvent à 2 689 €



La représentation du personnel

L'actuel CSE, élu en février 2022, comptait 4 membres titulaires et 3 membres suppléants. La trésorière titulaire ayant quitté l'IFRASS en 2024, a été désignée à son poste la trésorière adjointe et le CSE compte aujourd'hui 4 membres titulaires et 2 membres suppléants. Au cours de l'année 2024, le CSE s'est réuni 9 fois. 2 membres du CSE participent au Conseil d'Administration de l'Association à titre consultatif.



Les interventions financières de l'IFRASS

Participation aux chèques déjeuner : 58 133 €
CSE oeuvres sociales : 41 742 €
Part employeur mutuelle : 29 244 €
CSE budget de fonctionnement : 6 679 €
Effort construction : 14 891 €

Pôle Ressources - International

JANVIER



Nous démarrons l'année avec le départ des EJE. 14 étudiantes ont pris leur envol pour débuter leur mission à l'étranger. Ce même mois, nous avons eu le plaisir d'accueillir un étudiant venu de Belgique pour passer un semestre chez nous.

MARS

Le mois de mars a été marqué par notre participation au séminaire de contact Erasmus+ à Ben Guerir (Maroc). Cela nous a permis de développer de nouveaux partenariats. L'IFRASS faisait partie des 4 écoles sélectionnées dans toute la France pour assister à cette rencontre.



MAI

Le mois de mai a été particulièrement riche. L'équipe EJE a participé à une mobilité de formation à Lisbonne. En parallèle, l'IFRASS a co-organisé un séminaire en Pologne, auquel ont pris part une formatrice et deux étudiantes ES. Enfin, une mobilité collective a permis à 16 étudiants ME de se rendre à Barcelone, accompagnées de 4 formateurs, pour une immersion professionnelle et culturelle intense. Des formateurs et étudiants ont assisté à une formation en Pologne dans le cadre du projet SISWEC.



JUILLET

En juillet, la rencontre Intelarts en Turquie a réuni les partenaires autour de la création des premiers éléments du projet. Le service a créé un e-module innovant intitulé « Construire son projet de mobilité », destiné à accompagner les étudiants dans leur préparation à la mobilité. Ce e-module sera étayé avec une partie 2 en 2025.



SEPTEMBRE



Une étudiante belge a rejoint une promo ES de l'IFRASS pour un séjour d'études, tandis que 16 étudiants dont 2 en apprentissage, ont pris leur envol pour une mobilité à l'étranger. En parallèle, l'IFRASS a participé à la rencontre du projet SISWEC à Chypre, poursuivant activement son engagement dans les partenariats européens et les dynamiques de coopération internationale.

NOVEMBRE

En novembre, l'IFRASS a poursuivi son engagement dans la préparation d'événements internationaux en participant à une réunion de travail à Agadir en vue de l'organisation du prochain SID. L'appel à communications du SID 2025 était en cours. Le service du développement international s'est rendu à Bruxelles pour la "International Staff Week" organisée par la Haute Ecole Libre de Bruxelles.



FÉVRIER



En février, une nouvelle étape a été franchie avec le conventionnement du projet Intelarts : un projet de coopération sur l'art et l'inclusion. Parallèlement, trois étudiantes PUE ont quitté la France pour entamer leur stage à l'étranger.

AVRIL



En avril, l'IFRASS a lancé officiellement le projet Intelarts. Le mois a également été marqué par le colloque final du projet européen PrenatHub, temps fort de valorisation des travaux menés. Enfin, une étudiante ME est partie pour une nouvelle expérience à l'international.



JUIN

Une mobilité collective a été organisée pour les étudiantes AS à Mons, accompagnées de 3 salariées. Par ailleurs, l'IFRASS a participé à l'événement Erasmus VIPE à Lyon, consolidant sa visibilité auprès du réseau Erasmus. Enfin, deux étudiantes PUE ont effectué une mobilité.



AOÛT

Au mois d'août, la dynamique de mobilité s'est poursuivie avec le départ de 2 PUE et de 3 étudiantes ES en apprentissage, prêtes à vivre une expérience formatrice à l'international.

OCTOBRE



En octobre, l'IFRASS a organisé la Semaine Internationale des Mobilités, moment fort dédié à la valorisation de toutes les expériences à l'étranger, sur la thématique de l'enfance et de la migration et du travail social.



DÉCEMBRE

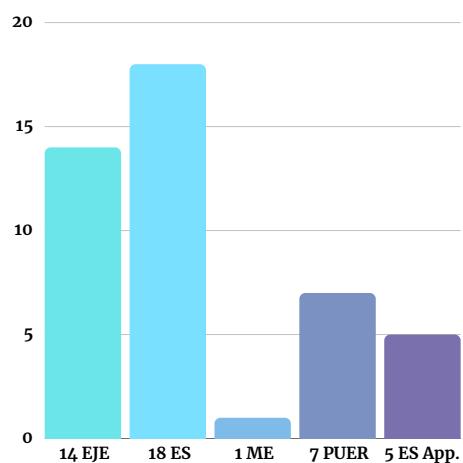
En décembre, une mobilité du personnel a permis à un formateur de se rendre à la Haute Ecole de Travail Social de Genève, en Suisse, favorisant ainsi l'échange de pratiques pédagogiques. Parallèlement, le lancement des ateliers mobilité à destination des étudiants EJE a marqué une nouvelle étape dans l'accompagnement personnalisé à la préparation au départ.

Les mobilités 2024



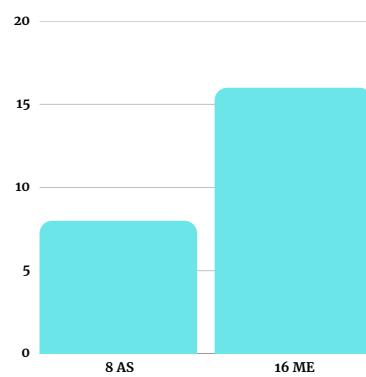
mobilités
de janvier
à décembre 2024

Mobilités individuelles des étudiant.e.s



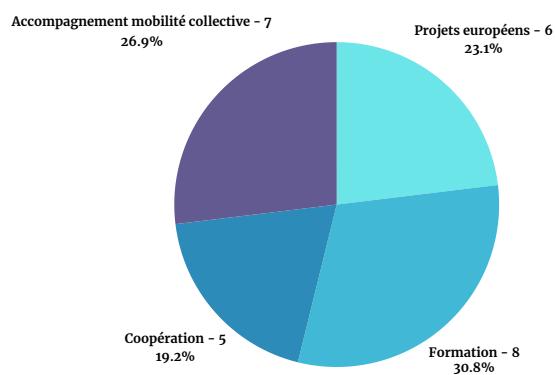
Total: 45
(dont 2 mobilités longues + 2 Projets eu)

Mobilités collectives des étudiant.e.s



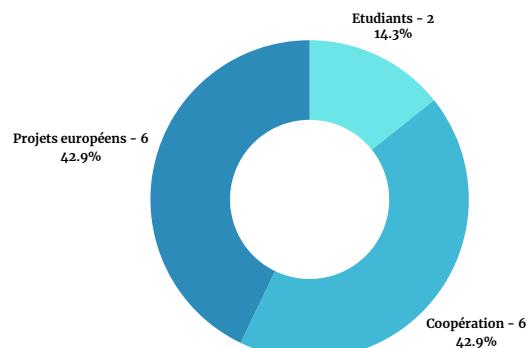
Total: 24
(dont 8 apprentis)

Mobilités du personnel



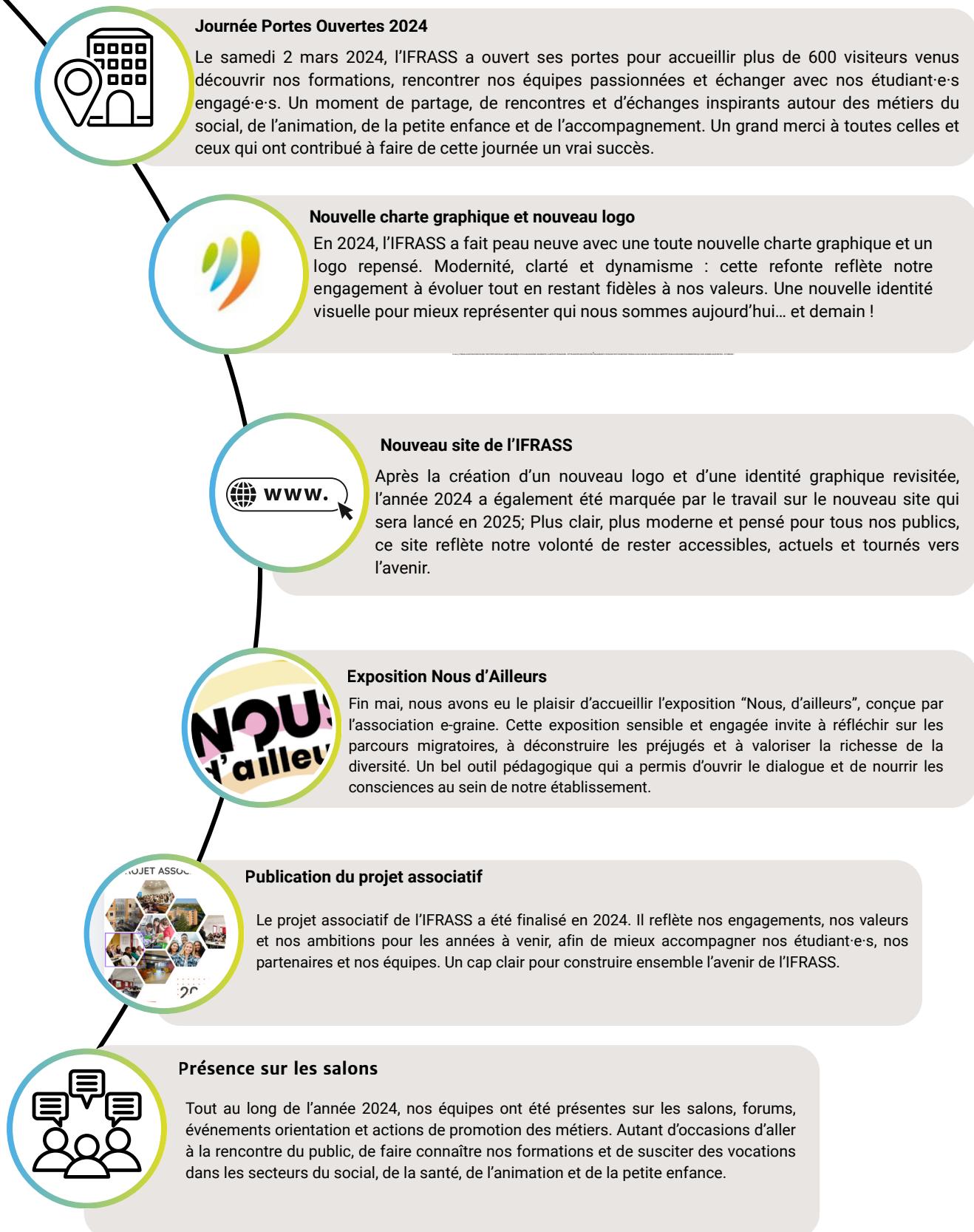
Total: 26

Mobilités entrantes



Total: 14

Pôle Ressources - Communication



Bilan pôle ressources - Qualité & Handicap

Enjeux pédagogiques et qualité perçue

La qualité de la formation professionnelle reste un enjeu central en 2024, dans un environnement toujours plus exigeant en matière de conformité, d'impact pédagogique et de réponse aux besoins du marché du travail. L'évolution des textes réglementaires et des pratiques des financeurs impose une vigilance constante sur la certification, les contrôles et la satisfaction des parties prenantes.

Satisfaction des apprenants :

Elle reste un indicateur clé, à la fois pour la qualité perçue et pour la conformité Qualiopi. Prendre le temps d'analyser régulièrement les retours des questionnaires, d'en extraire des enseignements utiles et de mettre en place des améliorations concrètes permet de faire évoluer les pratiques de manière constructive et mesurable.

Digitalisation et individualisation des parcours :

En 2025, les attentes sont élevées en termes de formation hybride et d'adaptation pédagogique. L'innovation ne doit pas se faire au détriment du suivi qualité. Il est recommandé de :

- Formaliser les temps synchrones et asynchrones,
- Encadrer les temps d'auto-formation,
- Maintenir une interaction pédagogique structurée.

Recommandations et priorités (S2 2025)

- Préparer dès maintenant notre audit de renouvellement (mise à jour documentaire, preuves terrain, suivi des actions d'amélioration).
- Renforcer la documentation de nos pratiques pédagogiques et administratives (fiches de suivi, compte-rendu de positionnement, synthèses des évaluations).
- Consolider nos tableaux de bord qualité et nos indicateurs de performance.
- Sensibiliser l'équipe pédagogique et administrative aux enjeux de conformité (risques en cas de contrôle).
- Améliorer l'accessibilité des nos offres de formation



La qualité n'est pas seulement une exigence réglementaire mais un outil stratégique pour sécuriser nos financements, améliorer l'expérience apprenant et valoriser notre positionnement. Dans un contexte de renforcement des contrôles et d'évolution rapide des attentes, notre capacité à structurer, justifier et améliorer nos pratiques est déterminante pour la pérennité du centre.

Pôle ressources - Qualité & Handicap

Certification Certif'Région (Qualiopi) : état des lieux et perspectives

Maintien de la certification Certif'Région :

Notre centre est actuellement certifié jusqu'au 18/10/2027. Un audit de surveillance est à anticiper pour le mois de janvier 2026. Il est essentiel d'assurer la traçabilité des actions (de la prospection à l'évaluation finale), ainsi que l'amélioration continue fondée sur des indicateurs fiables.

Évolution du Référentiel national qualité (RNQ)

Revue des indicateurs attendue fin 2025 pour mieux intégrer les enjeux de l'inclusion, de la transition écologique et des compétences numériques.



En revanche, la région a d'ores et déjà intégré le RSE/RSO à ces indicateurs

Contrôles et audits : vigilance renforcée

Audits qualité :

Les organismes certificateurs poursuivent une logique d'exigence renforcée sur les preuves concrètes de mise en œuvre, notamment sur :

- L'analyse des besoins en amont des formations,
- L'adaptation des parcours aux profils des apprenants,
- Le suivi post-formation (employabilité, taux de retour à l'emploi).

Contrôles des financeurs (Régions, OPCO, Pôle emploi, France Travail) :

Les contrôles qualité et financiers ont augmenté en 2024, notamment sur les formations financées par le CPF. Pour assurer le maintien des agréments de l'institut de formation, nous travaillons des procédures agiles permettant une vigilance accrue sur:

- l'adéquation permanente des durées, modalités et contenus déclarés dans les conventions,
- la production de documents justificatifs pour chaque heure de formation et chaque présence.

Pôle ressources - Qualité & Handicap

Handicap: un travail continu sur l'amélioration de l'accessibilité de nos formations

Quelques chiffres

56

apprenants en situation de handicap, avec besoin de compensation pour les examens

7%

de nos apprenants sont en situation de handicap

86%

des demandes de compensation sont des demandes de 1/3 temps

40%

des demandes sont des demandes de matériel (ordinateur)

En 2024, notre centre a réaffirmé son engagement en matière d'inclusion en signant la charte d'engagement de l'AGEFIPH, consolidant ainsi notre volonté de favoriser l'accès à la formation pour les personnes en situation de handicap. Cette signature marque une étape importante dans la structuration de notre politique d'accueil et d'accompagnement inclusif.

Un comité de pilotage dédié a été mis en place, réunissant des référents handicap, des formateurs et des membres de la direction. Ce comité travaille activement à l'amélioration continue de l'accessibilité de nos formations, tant sur le plan pédagogique que logistique.

Concrètement, des aménagements individualisés sont régulièrement déployés en réponse aux besoins identifiés et aux recommandations de l'AGEFIPH. Cela inclut l'adaptation des rythmes de formation, la mise à disposition d'outils spécifiques, ou encore l'accessibilité des locaux. Ces actions s'inscrivent dans une logique d'amélioration continue, en cohérence avec les indicateurs de suivi définis par l'AGEFIPH.



Pôle Ressources – Service informatique

Moyen numérique aux apprenants

Dans une démarche d'amélioration continue des conditions d'apprentissage, l'IFRASS a choisi d'investir dans des licences Office 365 A3. Cet investissement stratégique vise à offrir aux apprenants un environnement numérique plus performant et adapté à leurs besoins pédagogiques. Grâce à ces licences, chaque étudiant bénéficie désormais d'un accès à une version complète et installée localement de la suite Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint, etc.), facilitant ainsi le travail hors ligne et l'utilisation optimale des outils bureautiques. Par ailleurs, ces licences incluent également un espace de stockage cloud étendu via OneDrive, permettant aux apprenants de sauvegarder, organiser et partager leurs documents de manière sécurisée, tout en favorisant le travail collaboratif à distance. Cette initiative renforce l'engagement de l'IFRASS à intégrer les outils numériques au cœur des pratiques éducatives, en soutenant la réussite et l'autonomie de chacun.



Gestion électronique des documents

Dans le cadre de sa transition numérique et de l'optimisation de ses processus internes, l'IFRASS a procédé à l'acquisition d'un nouveau serveur dédié à la mise en place d'une Gestion Électronique des Documents (GED). Ce projet structurant s'inscrit dans une volonté d'améliorer la traçabilité, la centralisation et la sécurisation des documents administratifs et comptables de l'établissement. Dans un premier temps, ce système sera utilisé pour répondre aux obligations de dématérialisation des factures, en facilitant leur traitement et archivage par le service comptabilité. Par la suite, la GED sera progressivement étendue au service des ressources humaines afin d'améliorer le suivi des dossiers du personnel et d'automatiser certaines démarches administratives.

Mise en service du serveur du nouveau site

En lien avec la refonte du site internet, le service informatique de l'IFRASS a mis en place un nouveau serveur d'hébergement via OVH, reconnu pour la fiabilité et la performance de ses solutions cloud. Cette initiative vise à garantir une infrastructure technique stable, sécurisée et capable de répondre aux exigences du nouveau site, tant en termes de rapidité d'accès que de gestion du trafic. Dans un premier temps, ce serveur a servi de test pour la construction du nouveau site. Il sera ouvert au grand public en 2025;

Achat d'ordinateurs portables

Dans le souci de favoriser l'égalité des chances et de soutenir la réussite de tous les apprenants, l'IFRASS a mis à disposition 14 ordinateurs portables pour les étudiants inscrits en formation, et ce pour toute la durée de leur parcours. Cette initiative vise à garantir que chaque étudiant dispose d'un outil numérique personnel et fonctionnel, essentiel au suivi des cours, à la réalisation des travaux pédagogiques et à l'accès aux ressources en ligne.



1 Migration du portail documentaire

La migration de la base de données documentaire a été effectuée en 2024, donnant lieu à la mise en ligne d'un nouveau portail accessible à l'adresse <https://crd.ifrass.fr/>. Ce projet, fruit d'un long travail collaboratif de plus d'un an avec le prestataire PMB, marque une étape majeure dans la modernisation de l'accès aux ressources documentaires.

2 Projets internationaux et ouverture européenne

En 2024, le CRD a activement participé aux projets internationaux de l'IFRASS. Il a conçu une exposition et animé un ciné-débat sur les MNA lors de la Semaine internationale, accueilli les Erasmus Days, et intégré plusieurs projets de coopération, dont Intelarts. L'équipe a aussi rejoint le comité scientifique du Séminaire international de Dakar en vue de l'édition 2025.

3 Formations des usagers

Le CRD a assuré, comme chaque année, des sessions de formations documentaires pour les différents parcours de formation de l'IFRASS. Deux sessions sont proposées pour les formations post-bac et de plus d'un an (ES, EJE, ME, puéricultrices) : une à l'entrée en formation et une au moment du début des travaux de recherche (mémoire ou dossier). Les formations d'un an bénéficient d'une session obligatoire, et une deuxième peut être dispensée sur demande.

3.1 Création de 5 ateliers thématiques:

- Recherche documentaire avancée
- Prise de notes avec la méthode Cornell
- Rédaction de bibliographies aux normes APA
- Veille informationnelle professionnelle
- Utilisation éthique des intelligences artificielles

3.2 Cours de veille informationnelle

Le cours de veille, dispensé aux étudiants des filières EJE en formation initiale et en apprentissage, s'inscrit dans le module DC4 « Politiques sociales ».

3.3 Accompagnements de groupes étudiants

En 2024, les documentalistes ont reçu au sein du CRD 32 groupes étudiants, afin de les accompagner dans des recherches thématiques en lien avec leurs formations.

3.4 Refonte du système de classification

Des codes couleurs ont été ajoutés aux rayonnages et synchronisés avec la base PMB, facilitant la navigation des usagers. Cette refonte, axée sur l'amélioration de la signalétique et la lisibilité des thématiques, rend l'espace documentaire plus clair, fonctionnel et adapté aux publics.

4 Participation à l'animation de la vie institutionnelle

4.1 Expositions et bibliographies thématiques

Le CRD a proposé des expositions autour de journées internationales (Droits des femmes, Handicap, etc.) accompagnées de bibliographies disponibles en ligne et en rayon.

4.2 Ciné-débats

L'organisation des ciné-débats a été revue en collaboration avec l'association étudiante IFRASSOL. Les étudiants votent sur Instagram à partir d'une sélection pré-établie. En 2024, cinq Ciné-débats ont eu lieu, sur des thématiques sanitaires et sociales.

4.3 La "Lettre à IFRASS"

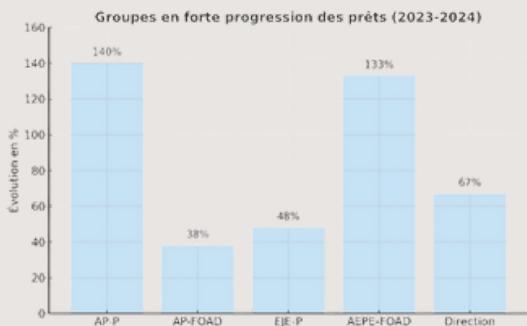
En 2024, l'équipe du CRD a poursuivi la rédaction et la diffusion de la lettre interne intitulée Lettre à IFRASS, initiée les années précédentes. Ce support vise à renforcer les liens entre les salariés de l'établissement, en valorisant les projets, les actions collectives et les ressources mises à disposition par le CRD. Véritable outil de médiation et de communication interne, cette Lettre contribue à faire circuler l'information et à créer une culture partagée autour de la vie institutionnelle.

4.4 Le cycle de conférences du CRD

- Trois conférences ont eu lieu au CRD en 2024 sur les thèmes suivants :
 - Le harcèlement envers les infirmières
 - L'équithérapie comme médiation
 - Les enjeux contemporains autour du travail du sexe

Chiffres, gestion et réseaux

Groupes en forte progression



AP-P-2023-2024 : +140 %
 AP-FOAD-2023-2024 : +38 %
 EJE-P-2022-2025 : +48 %
 AEPE-FOAD-2023-2024 : +133 %
 Administratif - Direction : +67 %

Cette augmentation reflète une meilleure appropriation des outils documentaires et est certainement en lien avec les nouvelles formations et nouveaux ateliers proposés aux étudiants tout au long de l'année.

Les partenariats

Réseau PRISME

L'IFRASS continue d'être membre actif du réseau documentaire PRISME et participe à la commission des producteurs.

Conventions renouvelées

Les conventions avec l'intégralité des bibliothèques universitaires de Toulouse via le Service Commun de Documentation (SCD) et avec l'Instance Régionale d'Education et de Promotion de la Santé (IREPS) ont été renouvelées. Une nouvelle convention avec le CRA (Centre Ressources Autisme) de Toulouse a été signée en 2024. Ces conventions permettent aux étudiants d'accéder aux ressources documentaires des établissements partenaires et de les emprunter.

Evolution du nombre de prêts



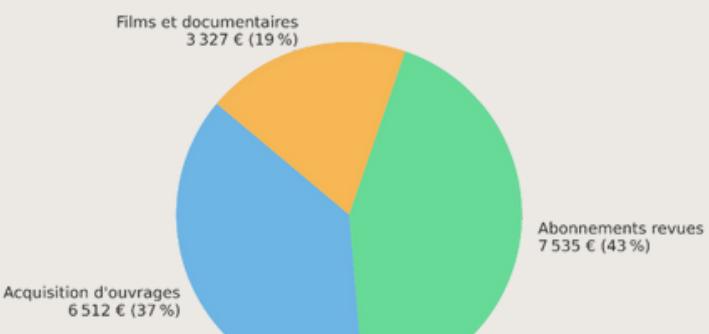
Janvier à décembre 2023 : 2427
 Janvier à décembre 2024 : 3438
 Évolution globale : +41 %

Ce graphique met en évidence les augmentations les plus significatives du nombre de prêts entre 2023 et 2024.

Quelques éléments de gestion

La gestion budgétaire du CRD sur le premier semestre 2025 s'inscrit dans la continuité du budget annuel 2024, qui s'élevait à 17 403 € TTC. Ce budget a été réparti comme suit : 6 512 € pour l'acquisition de 415 ouvrages, représentant environ 37 % du budget global ; 7 535 € pour les abonnements à des revues papier et numériques (environ 43 %) ; et 3 327 € pour les achats de films et documentaires en format DVD (environ 19 %). Cette répartition budgétaire traduit une volonté d'équilibre entre documentation écrite, ressources audiovisuelles et accès aux publications spécialisées, tout en maintenant une exigence de qualité documentaire adaptée aux besoins pédagogiques et professionnels des usagers.

Répartition du budget du CRD en 2024



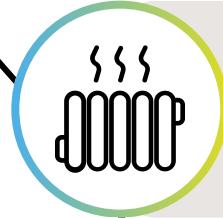
Pôle Ressources - CRD

PROJETS DÉBUTÉS EN 2024: LE MEILLEUR RESTE À VENIR...

C	onnectivité	<p>En 2024, le CRD s'est lancé dans un chantier ambitieux : la création d'une application mobile dédiée offrant aux usagers un accès facilité à la recherche documentaire, à leurs emprunts et à des services personnalisés. Ce projet, développé en collaboration avec notre prestataire PMB, devrait aboutir à un lancement en février 2025.</p>
R	évolution	<p>Le CRD est en train de concevoir un assistant virtuel intelligent pour transformer et révolutionner l'accès aux informations pratiques, avec une première version prévue pour 2025. Cet outil prendra initialement la forme d'un chatbot intégré au portail documentaire du CRD. Par ailleurs, une réflexion est en cours pour étendre son déploiement au site institutionnel de l'IFRASS afin d'en faire un assistant transversal accessible à l'ensemble des publics de l'établissement.</p>
D	ynamisation	<p>Le portail documentaire du CRD fait peau neuve pour offrir, d'ici fin 2025, une navigation plus dynamique, fluide et adaptée aux usages contemporains.</p> <p>Le travail de migration et d'optimisation du portail documentaire se poursuit avec le prestataire PMB. En effet, la migration ayant eu lieu courant 2024 s'était faite vers un portail temporaire, permettant en back-office de poursuivre le travail de migration vers un portail définitif à la hauteur des ambitions du CRD.</p>



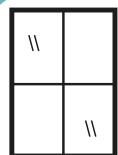
Pôles Ressources – Services généraux



Chauffage : remplacement du réseau corrodé

Des travaux ont été réalisés en juillet et août 2024 pour remplacer les colonnes de distribution et les réseaux situés en faux plafonds au R+5.

Montant TTC : 56 340 €



Menuiseries : rénovation complète du bâtiment

L'ensemble des menuiseries du bâtiment a été rénové durant l'été 2024, améliorant l'isolation et le confort thermique.

Montant TTC : 307 800 €



Abri deux-roues : création d'un espace sécurisé

Un abri pour vélos et deux-roues a été conçu et installé, avec des travaux de voirie associés.

Montant TTC : 35 934 €



IFRASS / 2 bis, rue Emile Pelletier 31100 TOULOUSE
INSTALLATION D'UN ABRI 2 ROUES

INSERTION DU PROJET DANS SON ENVIRONNEMENT						DP6
DP	-		0	RL	04/2024	-



Perspectives

Dans un environnement complexe entre mutations sociales et crises internationales, nous continuerons de soutenir à notre échelle, le développement des métiers du social et du sanitaire en France et à l'étranger. L'IFRASS continuera d'avancer avec exigence, cohérence et engagement au service des métiers du lien, de l'humain et de l'intérêt général en gardant en ligne de mire 5 objectifs:

Adapter notre organisation pédagogique aux réformes

La mise en œuvre des réformes des diplômes de niveau 6 dans le travail social constitue un tournant structurant. Elle appelle une réflexion de fond sur l'organisation pédagogique de l'établissement, afin de répondre aux exigences des nouveaux référentiels tout en préservant les savoir-faire qui font la singularité et la qualité de notre accompagnement des élèves. Cette transformation s'accompagnera de choix stratégiques à l'échelle institutionnelle, pour garantir réactivité, innovation et maintien de la qualité.

Maîtriser les équilibres budgétaires

Le résultat de l'exercice 2024 appelle une analyse budgétaire rigoureuse. Des négociations seront engagées avec la Région pour clarifier les modalités de financement, dans un esprit de transparence et de responsabilité. Parallèlement, un travail de maîtrise des dépenses sera mené, sans compromettre la qualité des formations ni l'accompagnement des apprenants. L'objectif est de retrouver un cadre financier soutenable, garant de la continuité de notre mission.

Optimiser les conditions matérielles de formation

L'évolution du nombre de formations et des modalités pédagogiques renforce notre besoin d'espaces adaptés et fonctionnels. En 2025, l'IFRASS poursuivra ses recherches de locaux complémentaires, avec l'objectif de répondre aux besoins identifiés tout en veillant à limiter les surcoûts financiers. Cette démarche s'inscrira dans une logique d'optimisation à la fois budgétaire, pédagogique et écologique.

Consolider les ressources humaines et les fonctions d'encadrement

En 2024, un travail important a été engagé pour sécuriser les postes d'encadrement, en particulier dans le pôle social. Le recrutement d'une nouvelle direction dans ce secteur marque une étape de stabilisation nécessaire. 2025 verra la poursuite de cette structuration RH, pour accompagner les évolutions pédagogiques, renforcer la cohésion interne et soutenir les projets collectifs.

Innover et développer

Notre position stratégique entre le monde professionnel et celui de l'université nous permet de penser et de structurer des projets qui puissent soutenir les associations, les collectivités et les entreprises dans le développement du travail sanitaire et social d'aujourd'hui et de demain. L'IFRASS s'engage et se veut proactive, pour répondre aux enjeux à venir, en soutenant la recherche, l'innovation et les nouvelles pratiques professionnelles.



WWW.IFRASS.FR

Publié le 24/06/2025