



## RAPPORT D'ACTIVITES 2010

### A- Introduction

#### Diversification et renouvellement

Le présent rapport présente de manière détaillée les activités réalisées au cours de l'exercice 2010 et les perspectives engagées au cours du premier semestre 2011. Ces activités s'inscrivent dans les orientations du projet d'établissement, elles sont aussi le fruit d'initiatives, de sollicitations et d'opportunités. Nous avons engagé un processus de diversification de nos activités en développant, aux côtés des diplômés, les formations spécifiques, les études, les recherches et les évaluations. Cette diversification de l'activité nécessite un renouvellement de nos approches pour répondre au plus près de la demande des acteurs et des collectivités. En introduction de ce rapport, je propose de revenir sur trois dimensions à prendre en compte dans la définition du nouveau socle d'activités.

#### a. Diversification et renouvellement de l'offre de formation

Depuis sa fondation, le Collège Coopératif a construit son offre de formation continue sur les principes de l'alternance intégrative et la valorisation des acquis de l'expérience. Il a permis un large accès à la formation universitaire à dimension professionnelle et a contribué à la qualification de nombreux professionnels et acteurs sociaux en Bretagne. Progressivement, prenant en compte les opportunités offertes par des réformes successives,

l'offre de formation s'est enrichie et diversifiée pour mieux répondre à la demande d'apprentissage et de certification des candidats et de leurs organisations. Il s'agissait de prendre en considération leurs parcours, leur disponibilité, leur localisation.

Dans un premier temps, nous avons expérimenté la diversification des formes pédagogiques à partir du diplôme de responsable de projets d'insertion des travailleurs en situation d'handicaps. Aujourd'hui, nous engageons un « chantier » analogue pour le diplôme de responsable d'étude et de projet social. Au regard du profil et du parcours du candidat, plusieurs cycles de formation sont possibles : le cycle « classique » en alternance, le cycle à distance et en alternance, le cycle personnalisé, intensif ou allégé. Notons aussi que ces certifications sont accessibles par la VAE. Ces nouvelles modalités facilitent l'accès à la formation, renforcent la compatibilité emploi/formation et enfin permettent de surmonter l'obstacle du financement puisqu'il est possible de moduler les frais pédagogiques en fonction du parcours, du statut et des revenus des candidats (Fonds Social).

Enfin, soulignons l'inscription de ces diplômes dans une architecture d'ensemble en cohérence avec le « LMD », ce qui permet de bâtir des passerelles avec les Masters. Tout en intégrant ces changements, ces diplômes construits sur le modèle de la formation par la recherche-action conservent leur originalité en proposant une pédagogie coopérative propice aux échanges interprofessionnels

où l'apprenant reste le premier entrepreneur de sa formation. L'expérience conduite à la demande de la SEA 35 (formation au diagnostic de territoire appliqué à la prévention spécialisée) montre qu'il est possible, même si ce n'est pas facile, d'articuler formation spécifique et validation partielle d'un diplôme (DHEPS).

#### b. Diversification et renouvellement des approches de la recherche-action

Tout en restant fidèle à la référence fondatrice de la formation par la recherche-action, le Collège Coopératif en Bretagne a diversifié ses formes d'intervention en cherchant à expérimenter des démarches participatives d'étude, de recherche ou d'évaluation. Ces expérimentations ont permis d'interroger la contribution des acteurs dans la production des connaissances, d'explorer des démarches empiriques donnant une large place à l'analyse des pratiques sociales, de tester des méthodes de recherche alternatives et de repenser aussi le rapport aux disciplines.

### SOMMAIRE

A- Introduction	p. 1
B- Formations diplômantes	p. 2
C- Autres formations	p. 5
D- CERCOOP	p. 6
E- Instances, réseaux et partenariat,	p. 9
F- Communication	p. 9
G- Conclusion	p.10
Glossaire	

L'inscription du Collège Coopératif dans le programme de recherche de la Région Bretagne « appropriation sociale des sciences » (La fabrique du social, expérimentation et innovation sociale), offre l'opportunité de formaliser différentes méthodes de recherche coopérative et d'interroger des notions nouvelles. Dans un contexte où les controverses sur les enjeux de société sont vives, les citoyens experts construisent un autre rapport à la science et à l'expertise.

Dans cette perspective, l'émergence d'un tiers secteur scientifique traduirait cette exigence démocratique visant la construction de nouvelles alliances entre les chercheurs et les acteurs. Nous partons de l'idée que la notion de tiers secteur scientifique est une référence implicite au tiers secteur économique : l'économie sociale et solidaire. Par analogie, nous pouvons retenir quelques principes structurants l'économie sociale et solidaire et en examiner la pertinence dans une démarche de développement scientifique : la dimension collective et la référence à la coopération, le respect de formes démocratiques, la réponse à des besoins sociaux, la capacité à présenter des alternatives aux modèles dominants. Le tiers secteur scientifique intègre à son projet l'hybridation des logiques et des savoirs dans une perspective d'appropriation sociale des connaissances. Le tiers secteur scientifique va en conséquence encourager la coopération entre les acteurs (les statuts, les disciplines), prendre en compte les logiques de la recherche comme les logiques de l'action, bref s'inscrire dans une démarche de renouvellement des méthodologies de la recherche-action.

Dans cette perspective, le Collège Coopératif peut apporter un concours utile à l'expérimentation et à la formalisation de ces démarches de recherche à forte utilité sociale.

## **Diversification et renouvellement du socle commun des Collèges Coopératifs aux plans régional et national ?**

Les observations et les analyses partagées aux plans régional et national montrent un profond mouvement de reconfiguration de l'appareil de formation associatif et universitaire. Les Collèges Coopératifs, historiquement positionnés en interface du monde universitaire et du monde de l'économie sociale doivent aujourd'hui anticiper les changements à venir et réviser ses alliances, ses pratiques et ses formes de coopération.

Dans cette perspective, le GNCC a engagé une réflexion sur le positionnement des quatre Collèges Coopératifs dans leur environnement et le rôle et les moyens d'un niveau national de représentation, d'ingénierie et de développement. Le rapport réalisé par Joël CADIÈRE, ancien directeur du CCRA, à la demande du GNCC, permet de mettre en lumière plusieurs hypothèses : l'une allant vers l'engagement régional et la participation à des structures de coopération dans le champ des formations en travail social (type GIRFAS), l'autre affirmant l'utilité et la nécessité de consolider un niveau national pour renforcer chaque Collège Coopératif.

Les discussions menées à l'occasion de cette mission ont souligné l'intérêt stratégique d'une structure nationale tout en constatant le peu de moyens disponibles pour atteindre cette ambition. De plus, l'analyse de l'activité de chaque Collège Coopératif montre qu'il faut aujourd'hui travailler sur un nouveau socle commun, un projet partagé, pour répondre aux enjeux contemporains. Si par le passé les Collèges Coopératifs (et aussi le RIHEPS) ont été en quelque sorte unifiés par le modèle dérochien de formation par la recherche-action, la diversification des activités de formation et de recherche et l'inscription notamment dans la

mise en œuvre des diplômes supérieurs en travail social, conduisent à une reformulation collective du projet et des principes de référence.

---

## **B- Formations diplômantes**

### **1. DHEPS**

#### **Bilan de la Promotion 50**

En décembre 2010, la promotion 49 (seize personnes) a quitté le collège en présentant pour la première fois, ses projets sociaux devant un jury mixte de professionnels et de responsables de formation. Cette initiative est le résultat d'une réflexion sur la formation DHEPS qui a contribué à travailler davantage la visibilité et la reconnaissance d'un double parcours de formation : la formation par la recherche-action qui se concrétise dans la production d'un mémoire et l'initiation à la démarche projet qui se matérialise dans l'élaboration collective d'un projet social. La mobilisation des étudiants autour de cet exercice et la qualité des soutenances ont été soulignées par le jury. La liste des projets sociaux soutenus donne à voir les thèmes abordés :

- "Il n'y a pas d'âge pour en parler" : promouvoir des espaces de parole sur la sexualité.
- Au détour des chemins. Le quartier de Beauregard revisité par ses habitants et ses salariés.
- "Co-voiturer pour co-partager". Renforcer une communication concertée autour du co-voiturage.
- Rester père en prison.

Les soutenances des mémoires sont attendues pour l'essentiel d'entre elles à la fin du mois de juin. En parallèle, une communication a rappelé les délais de soutenance : les étudiants ont entre trois à six mois pour soutenir leur mémoire après la fin de leur formation.

Au-delà, ils doivent solliciter un redoublement dûment motivé qui est soumis à l'avis de l'équipe pédagogique. Les étudiants des promotions les plus anciennes ont jusqu'à fin juin 2011 pour soutenir leur mémoire.

### **La formation SEA : former au diagnostic**

Le CCB a mis en place une formation courte de six mois pour une douzaine de personnes de l'équipe du Relais de Rennes (sauvegarde de l'enfance). Elle prépare au diagnostic territorial que doivent rédiger à terme les différents services. Un suivi des équipes par des responsables de formation du CCB a d'ailleurs été programmé dans cette perspective. Une certification de la démarche projet social a été proposée à des personnes volontaires ayant suivi la formation : sept personnes se sont engagées dans une démarche qui leur permettra d'obtenir donc une certification d'un des deux parcours de formation proposés dans le cadre du DHEPS.

### **La rentrée 2011**

Pour la première fois, et malgré la concomitance avec le DEIS, il n'a pas été possible d'envisager le démarrage d'une nouvelle promotion DHEPS du fait d'effectifs insuffisants. Elle est reportée à 2012. Cette situation, hélas partagée sur d'autres sites préparant à la formation DHEPS, est assez préoccupante. Deux sources d'interrogations principales sont susceptibles de l'expliquer : la frilosité des employeurs en matière de financement de formations et les délais d'attente qui s'allongent pour l'obtention de CIF découragent les candidats. On peut aussi faire l'hypothèse que ce modèle de formation, souvent symbole des collèges coopératifs, a vécu et que l'on doit engager un double travail de rénovation et d'inscription clarifiée de ce référentiel de formation dans une architecture de diplômes.

### **Enjeux et perspectives**

Plusieurs chantiers sont engagés dans cette perspective :

- tout d'abord la demande de renouvellement de la certification professionnelle qui doit être sollicitée en 2012. Un groupe de travail au sein du RIHEPS avait été pressenti mais il peine à se réunir et mobilise des effectifs restreints. On s'achemine donc plutôt vers des formes d'échanges épistolaires et une coordination a minima, les dossiers devant être déposés et examinés tout d'abord à l'échelon régional,
- la rénovation du diplôme passe probablement par plusieurs étapes : un travail de communication a été mis en place, qui insiste davantage sur la référence au diplôme de responsable d'étude et de projet social. Il propose aussi une diversification des parcours et des modalités de financement de la formation. Il s'attache à cibler davantage les employeurs en insistant sur l'inscription du diplôme dans une architecture de formations. Mais cette première étape devra aussi s'accompagner probablement d'une remise à plat plus fondamentale de la formation. Gageons que les travaux de recherche-action dans lesquels le CCB est engagé, peuvent aussi être l'opportunité d'une réflexion ouverte sur la rénovation du diplôme,
- la mise en place de formations ciblées comme celle initiée suite à la demande du service de prévention spécialisée de Rennes, le Relais, augure aussi de nouveaux rapports à la formation qu'il nous faut probablement davantage anticiper. Elle travaille en effet également dans le sens d'une diversification des parcours de formation.

### **2. DEIS**

La mise en œuvre du DEIS en janvier 2010 dans le cadre d'une concomitance avec le DHEPS et le Master IMP a permis d'engager un travail d'élaboration de nouveaux contenus de formation et de veiller à une bonne appropriation de la maquette, des rythmes de production et d'évaluation. L'expérience acquise à travers le DHEPS et le Master IMP permet la conduite de ce nouveau programme en travaillant les convergences et les spécificités. L'originalité première du DEIS est d'engager les étudiants, en groupes d'intervention, sur la réponse à des demandes d'études de terrain. Il a été nécessaire de réaliser un travail de sensibilisation des réseaux professionnels afin d'identifier des commandes rentrant dans le cadre du DEIS : diagnostic, conception, évaluation. Deuxième originalité du DEIS, l'écriture d'un article à caractère scientifique et professionnel. Il s'agit de développer des capacités de communication écrite dans une perspective de valorisation des études et des recherches. Enfin, notons la mise en œuvre de la direction des mémoires sur le modèle de la coopération de recherche qui a fait ses preuves en DHEPS. Une concertation avec la DRJSCS va permettre de préciser les modalités pratiques de l'évaluation finale.

### **3. DPITH**

Effectifs pour 2010 en dispositif « présentiel » :

- 2e année de la promotion 16 (onze étudiants).
- 1ère année de la promotion 17 (onze étudiants).

Effectifs pour 2010 en dispositif « à distance » :

- 2e année de la promotion 16 (quatre étudiants).
- 1ère année de la promotion 17 (dix étudiants).

Effectifs pour 2010 en dispositif « VAE » : 2 étudiants.

L'objectif de la formation DPITH est de permettre aux professionnels de l'insertion des personnes handicapées de faire reconnaître leur rôle de médiateur, de développer leurs compétences et de se doter d'outils méthodologiques d'intervention suscitant et favorisant l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

La certification du diplôme a été renouvelée pour cinq ans. La fiche de présentation de la certification peut être consultée sur le site du CNCP [www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr)

A partir de la promotion 18, le diplôme s'intitulera DPITSH (Chargé de Projet d'Insertion Professionnelle des Travailleurs en Situation d'Handicaps).

Le programme DPITH est structuré sur les principes suivants :

- Organisation en modules permettant :
  - La mise en oeuvre de l'accès au diplôme par la VAE.
  - L'ouverture à des professionnels, principalement chargés de mission handicap, souhaitant, dans le cadre des PAUF et éventuellement du DIF, une formation spécialisée de huit à dix jours, sur un thème précis en lien avec leur mission.
- Amplification du volet « entreprise et emploi » et développement de problématiques en lien avec celle du handicap : vieillissement et santé au travail, usure professionnelle, prévention des risques de handicap... Une étude de cas coopérative en entreprise est conduite en coordination avec l'AGEFIPH.

Elle permet aux étudiants de construire des outils d'intervention et de formuler des recommandations aux entreprises étudiées.

#### 4. CAFERUIS-DHEPE

La formation Caferuis-Dhepe est mise en œuvre simultanément dans le cadre de l'arrêté du 8 juin 2004 (Diplôme d'Etat de niveau II) et dans le cadre du référentiel de formation Dhepe. L'année 2010 aura été marquée, au plan institutionnel, par l'application de l'avenant à la convention entre le CCB et l'AFPE, qui redéfinit la place et le rôle de chacun sur le site de Bruz-Rennes.

Le Conseil de Perfectionnement tient désormais lieu de Conseil Technique Pédagogique -CTP-, et se réunit au moins 3 fois dans l'année sous la direction du Conseil d'Administration de l'AFPE, porteur administratif du diplôme. Au plan pédagogique, il faut signaler la rentrée d'une nouvelle promotion d'une vingtaine d'étudiants stagiaires sur le site de Rennes-Bruz. Par ailleurs, le système modulaire, revu en 2008, apporte des satisfactions notables quant au choix de parcours (un an ou deux ans) laissé aux candidats.

L'approche introductive des différents modules en début d'année a permis de surmonter des difficultés de compréhension constatées par les anciennes promotions et a instauré une réelle confiance entre l'équipe pédagogique et les étudiants.

Trois épreuves de validation proposées par les centres de formation sanctionnent le parcours de formation : une épreuve sur table de gestion financière et administrative (en février 2010), un oral de management d'équipes (en mai 2010) et la présentation d'un dossier technique (en juin 2010). La soutenance du mémoire, épreuve de certification finale, s'est déroulée du 3 au 6 novembre 2010.

Dans l'ensemble, les résultats au diplôme ont été, cette année, particulièrement satisfaisants. En ce qui concerne la demande de formation, après un léger tassement constaté entre 2008 et 2009, on note une légère remontée des effectifs et de la demande en 2010. Toutefois, le dispositif tel que proposé, semble bien correspondre aux attentes et besoins actuels et potentiels en matière d'encadrement dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux. Les évolutions politiques et juridiques actuelles (sur les questions d'évaluation et la création des ARS) devraient conduire à des changements dans des champs professionnels et sans doute inciter à davantage de formation des cadres. L'année 2010 constitue sans doute une année charnière en la matière.

Le secteur de l'aide à la personne, du handicap, celui de la petite enfance et des personnes âgées ainsi que les trois fonctions publiques, notamment hospitalière, constituent sans conteste, des champs d'investigation et de progression substantiels pour les années à venir.

#### 5. Master 2 IMP (Insertion Médiation Prévention)

Le Master 2 IMP a fait l'objet d'une évaluation très positive du Ministère ce qui augure d'une validation de la nouvelle maquette M1 et M2 pour le prochain quadriennal 2012-2015. Les évaluateurs soulignent la bonne insertion des diplômés à 18 mois, l'ancrage du diplôme dans son environnement professionnel et enfin la diversité du recrutement en raison d'une attractivité régionale et nationale. La rentrée 2010 a permis d'accueillir une quinzaine d'étudiants dont quatre étudiants de formation continue.

Notons cette année une difficulté particulière à trouver des stages rémunérés.

Les structures associatives notamment, confrontées à la crise, sont mobilisées par leurs problèmes d'organisation et de gestion et semblent moins disposées à accueillir de futurs professionnels. Au final, tous les étudiants ont trouvé des stages intéressants et répondant aux objectifs du Master. Comme chaque année, les étudiants organisent un séminaire sur une question sociale. Cette année, ce séminaire a été inscrit dans le programme du DEIS et du DHEPS.

## **C- Autres formations**

### **6. Formation action participative CRES**

La collaboration avec la CRES Bretagne sur les modules départementaux de formation des dirigeants élus et cadres de l'Economie Sociale et Solidaire se poursuit et se consolide chaque année.

Cette année, le cycle de formation proposé a eu pour thème "L'Economie Sociale et Solidaire, une force de transformation sociale et une alternative à l'économie dominante. Ses atouts : En quoi ? Comment ? Quelles perspectives ?"

Le cycle s'est déroulé sur quatre jours, à raison d'un jour par département, et a connu, comme chaque année, une forte mobilisation (plus de quatre vingt dix participants). Les trois intervenants (à la fois universitaires et praticiens, Consultants et Universitaires - Pascal PERROT, Pascal GLEMAIN et Alain PENVEN), ont développé chacun, en ce qui les concerne, des points de vue et approches spécifiques mais complémentaires de la capacité de l'ESS d'être une réelle force de transformation sociale, à différentes échelles. Les nouvelles méthodes d'animation expérimentées depuis l'année dernière (conférences introductives, travaux en sous-groupes sur des thématiques préalablement préparées avec

les conférenciers, témoignages, échanges et débats) ont ainsi permis, au plan qualitatif, une réelle compréhension des enjeux de positionnement des structures de l'ESS, comme forces de transformation et d'innovation sociales.

Pour le prochain cycle (novembre 2011), la formation portera sur « Enjeux et stratégies de communication de l'ESS ».

### **7. ADAPEI 35**

A la demande de la direction générale de l'Association ADAPEI 35, le CCB a proposé un cycle de formation-action sur six journées, en vue de mobiliser les dirigeants et cadres de cette institution sur les enjeux stratégiques pour l'association et le champ médico-social et développer une culture associative par la réflexion partagée sur les enjeux, la valorisation des convergences et la mutualisation des outils.

Le cycle de formation de six journées s'est déroulé sur deux sites différents et a mobilisé plus de cinquante-huit participants (administrateurs, directeurs, directeurs-adjoints et chefs de service).

Les six journées prévues s'articulent autour des thèmes suivants : "Changements politiques et juridiques et transformation du champs du handicap" ; "Territorialisation et handicap. L'exemple de l'ARS" ; "Partenariat, réseaux et structures de coopération" ; "Projet associatif, engagement bénévole et utilité sociale" ; "Accompagnement, participation et citoyenneté" ; et "Management des équipes et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences".

Les modalités d'animation alternent témoignages, illustrations, travaux en sous-groupes, échanges-débats et synthèses.

A l'issue de ce cycle de formation novateur pour l'Association, un bilan sera dressé et une suite y sera donnée, en vue de construire sur le projet stratégique de l'Association et d'instruire une démarche

de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de l'ensemble des établissements et services.

### **8. ADAPEI 56**

L'ADAPEI du Morbihan, association gérant vingt et un établissements, a demandé au CCB de construire et animer un dispositif de formation :

- Pour l'ensemble des personnels, cadres et équipes,
- Favorisant la compréhension des transformations contemporaines sur le champ médico-social/handicap,
- Interrogeant les pratiques : place de l'utilisateur, projet d'établissement, activités et compétences des professionnels...
- Permettant la transformation de ces pratiques en équipe et à l'intérieur d'un réseau.

Un premier parcours réalisé en 2009 a été prolongé en 2010 pour trente personnes environ, par deux séminaires pour les équipes permettant, à partir de la compréhension des évolutions de l'environnement, de s'engager dans une démarche de changement de pratiques :

- Quelle place pour la personne prise en charge ?
- Quelles nouvelles pratiques pour les professionnels, en interne (équipe) et en externe (partenariat) ?
- Quelle nouvelle posture adopter et quelles nouvelles compétences acquérir ?

### **9. URAPEDA**

L'URAPEDA a chargé le CCB de conduire en 2010 une action de conseil afin de mettre en place des référentiels d'emplois en favorisant l'interdisciplinarité. Cette réalisation a impliqué les salariés dans des groupes de travail et des journées de mise en commun des productions réalisées. Neuf référentiels emplois ont été produits.

### 10. SEA 35

La Sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence d'Ille et Vilaine a souhaité confier au Collège Coopératif une formation au diagnostic de territoire appliqué à la prévention spécialisée.

A partir d'un cahier de charges validé par les professionnels, nous avons élaboré un cycle de formation en trois temps : un programme de formation en alternance pour une douzaine d'éducateurs de prévention sur les aspects théoriques et pratiques du diagnostic de territoire ; trois séminaires d'appropriation collective pour l'ensemble des salariés du service de prévention (trente personnes) et enfin, nous intervenons en appui des six équipes de prévention dans la réalisation de leur diagnostic. Les membres du groupe qui ont suivi la formation en alternance ont la possibilité de valider l'unité de formation « projet social » du DHEPS. Cette première expérience sera probablement prolongée avec des équipes de prévention oeuvrant sur d'autres territoires.

### 11. ACSE

#### Recherche sur les discriminations

La fin de l'année 2010 a permis de clore deux chantiers de recherche-action engagés avec l'ACSE : l'un dans le cadre d'une convention et l'autre dans le cadre d'un diagnostic territorial. Ces deux travaux étaient fortement articulés et se sont intéressés de façon centrale aux discriminations ethniques en matière d'emploi et de formation dans les IAA bretonnes (principalement dans les abattoirs) et aux risques de dérives racisantes induits par cette « délocalisation » des travailleurs. Trois types de travaux ont été développés à cette occasion dans une étroite collaboration avec Simona Tersigni, enseignante et chercheuse à Rennes 2 et membre du laboratoire ESO :

- une démarche d'enquête auprès de délégués syndicalistes, de DRH, de salariés d'origine étrangère, d'inspecteurs du travail, qui a donné lieu à un travail de publication,
- l'animation d'une réflexion régionale, par le biais de cycle de formation et d'un comité de pilotage, s'est heurtée à nombreux freins : réorganisation de services de l'Etat et désarroi de ses agents sur leur légitimité à porter ce dossier, sous estimation des attitudes de déni et de dénégation sur ce thème sensible, surestimation de la mobilisation potentielle de certains acteurs,
- la clôture de ces travaux par l'organisation d'un séminaire de recherche de qualité ouvert sur le thème suivant : « Migrations internationales de travail, mondialisation et structuration d'un nouvel ordre social raciste ? » Il a donné lieu à des échanges fructueux à partir de comparaisons d'approches sectorielles et nationales.

Les deux rapports issus de ces travaux sont disponibles sur le site du CCB :

- Carrières migratoires en Bretagne. Résister à la captation des industries des viandes, rapport conduit et réalisé par N. Souchard, S. Tersigni avec la collaboration de R. Quéré.
- Incises de la globalisation dans l'agro-alimentaire breton : Les dérives racisantes au cœur de la « délocalisation » des travailleurs, rapport conduit et rédigé par N. Souchard et S. Tersigni avec la collaboration de F. Sanselme.

Les résultats de cette recherche sont désormais intégrés dans un séminaire sur les nouvelles formes de précarité contemporaine que propose Nadine Souchard.

#### Formation à l'évaluation

Le programme avait pour objet la mise en œuvre de sessions

d'appui aux porteurs de projet en matière d'évaluation de leurs actions. Il s'est agi, au cours d'ateliers coopératifs, d'analyser les fondements des projets et des actions, d'en déduire des éléments de structuration et de l'évaluation. A partir d'apports théoriques et méthodologiques et aussi par un appui personnalisé, la formation action a permis aux porteurs de projets de construire un protocole d'évaluation et de le mettre en œuvre afin de rendre compte des résultats et des impacts des actions conduites. Elle s'est réalisée sur trois années consécutives.

#### Réalisations année 2010

La formation s'est déroulée suivant le même format, du point de vue de l'organisation pédagogique, qu'au cours des deux premières années. Pour cette 3<sup>ème</sup> édition, l'accent a été mis sur l'étude des cas concrets et l'analyse des situations présentées par les participants.

Si le premier jour a consisté à une présentation exhaustive de la démarche et des enjeux de l'évaluation dans les associations et collectivités territoriales, les regroupements suivants ont porté principalement sur l'étude des situations et l'analyse des différentes démarches d'évaluation et de partenariats mis en œuvre dans ces institutions et associations.

Une attention particulière a ainsi été portée sur l'analyse des modes de construction des réponses aux appels à projets. L'évaluation étant alors considérée comme un des maillons à intégrer dès en amont de la réponse à l'appel à projet.

L'analyse des positionnements des différentes parties prenantes dans les démarches projets et singulièrement ceux des référents évaluation dans ces structures, a fait également l'objet d'attention soutenue tout au long de nombreux échanges.

Une évaluation du cycle a permis de déceler les attentes nombreuses au sein des structures, quant à la nécessité d'un partage des fondamentaux

en matière d'évaluation (un langage commun à construire) par les différents acteurs issus de différents champs d'activités.

### En conclusion

Conçu à l'attention des responsables ou animateurs de projets conventionnés par l'ACSE (de lutte contre les discriminations et de cohésion sociale), le cycle de formation à l'évaluation intégrée avait pour objectifs essentiels :

- d'accompagner les référents associatifs dans la formalisation de leurs projets et des outils y afférents,
- d'intégrer la logique d'évaluation dans les approches et dynamiques de projets conventionnés,
- de faire évoluer les pratiques et les compétences et d'aider à la décision,
- de valoriser et légitimer l'action des acteurs dans leurs rapports avec les administrations de tutelle,
- de contribuer à la construction d'une culture d'évaluation dans les associations.

Sur les trois années, la formation a mobilisé vingt auditeurs, référents associatifs régionaux, dont huit responsables de structures, cinq chargés de missions ou responsables de projets et sept animateurs. La formation s'est organisée sur trois temps forts :

- la connaissance et la clarification du cadre législatif, institutionnel et organisationnel de l'évaluation,
- la connaissance du cadre méthodologique et d'action,
- l'appropriation et la sédimentation concrètes des apports de la formation dans les contextes professionnels des participants.

Au terme des trois années et après échanges avec les participants, quelques enseignements utiles peuvent être tirés.

La formation aura ainsi permis :

- une réelle sensibilisation sur les enjeux de l'évaluation

dans les associations et les collectivités territoriales,

- une prise de conscience de l'impérieuse nécessité d'intégrer, en amont, la dimension évaluative dans toute démarche de projet, c'est-à-dire la construction d'une approche intégrée de l'évaluation dans toutes les actions,
- une approche moins contraignante de l'évaluation, comme processus permanent de valorisation et de légitimation des acteurs et des structures,
- une nécessaire collaboration en amont avec les services administratifs concernés. A ce propos, les participants ont exprimé le souhait de voir les agents des administrations publiques et territoriales partager la même conception de l'évaluation dans le strict respect des logiques et légitimités de chacune des parties,
- une approche systémique et méthodologique de l'approche d'évaluation dans la conduite des projets,
- une nette distinction entre évaluation, contrôle, inspection, audit,
- la construction d'une posture professionnelle clarifiée en matière d'évaluation.

Au-delà de ces enseignements utiles, il est à noter le nombre réduit (20 sur trois années) de participants au cycle de formation, malgré son intérêt avéré et une large communication ! Toutefois, les participants ont émis le souhait d'un meilleur accompagnement sur le terrain des équipes et d'un autre cycle de formation autour des points ci-après :

- une phase de sensibilisation (1 à 2 jours),
- une phase d'approfondissement (2 jours),
- une phase d'accompagnement et de développement (2 à 3 jours).

Outre les référents associatifs, ces propositions pourraient également concerner les agents d'administrations publiques et territoriales.

## 12. Programme LFS

**"La fabrique du social, expérimentation et innovation sociale"** (en partenariat avec ARCS, CRES, Rennes2 et avec le soutien de la Région, de l'Etat et de la Fondation MACIF).

Le bilan des travaux réalisés au cours de la première phase nous a conduit à définir de manière plus fine nos approches conceptuelles et méthodologiques. Nous progressons de manière effective sur trois niveaux de préoccupations qui fondent notre projet :

### a. La compréhension des processus collectifs d'hybridation des savoirs dans la production d'innovations sociales

Les explorations conceptuelles conduites à partir d'une littérature, la rencontre avec des acteurs et des chercheurs et l'analyse empirique des initiatives sélectionnées, nous amènent progressivement à élaborer un raisonnement sur les logiques de construction de définition de l'innovation. Il ne s'agit pas pour nous de retenir une définition, unique ou unifiée, de l'innovation sociale mais de souligner les différentes approches pour les comprendre et en retirer des supports d'analyse de nos études de terrain.

### b. La conception et l'expérimentation de méthodologies de la recherche coopérative et partenariale

Nous avons proposé une classification des différentes postures de recherche envisagées. Bien entendu, ce cadre général sera testé et expérimenté dans la rencontre avec les acteurs à l'occasion des études de terrain approfondies.

Il ne s'agit pas d'imposer une problématique de recherche ou une méthodologie mais d'ouvrir un espace de négociation permettant la construction d'un partenariat fondé sur la coopération et la compréhension. Aussi, en fonction des contraintes des acteurs, de leurs intérêts et sensibilités, il sera possible de pratiquer différentes méthodes en recherchant dans la mesure du possible leur participation à la production des données et à leur analyse. La réflexivité sur les pratiques de recherche permettra de nourrir une réflexion épistémologique et méthodologique sur la recherche coopérative et par effet de généralisation, sur les enjeux heuristiques d'un tiers secteur scientifique.

### **c. L'appropriation sociale des connaissances produites**

L'appropriation sociale des connaissances produites est recherchée de manière constante par la mobilisation de différents supports :

- La création d'un site dédié au programme : [www.lafabrique.dusocial.fr](http://www.lafabrique.dusocial.fr) accessible à tous et actualisé de manière régulière,
- L'organisation d'événements de communication et de débat (Forum et colloque),
- La sensibilisation et l'implication des acteurs dans les processus de la recherche,
- La construction de partenariat avec des chercheurs et leur laboratoire.

Le programme de recherche « La Fabrique du Social, expérimentation et innovation sociale » se donne pour objectif central de comprendre les processus collectifs d'hybridation des savoirs au cœur des initiatives expérimentales et innovantes. Il privilégie une approche inductive, afin de produire progressivement des grilles d'analyse permettant de donner un contenu à la notion d'innovation sociale et d'identifier des éléments de théorie de l'action innovante à partir de l'observation des terrains et des

acteurs. Cette entrée privilégiée n'exclut aucunement l'enrichissement des réflexions par la recherche bibliographique, la confrontation des idées et la veille sur des travaux analogues. La première phase a été mise en œuvre conformément au projet validé et au programme défini. Elle a permis de recenser des initiatives innovantes, de les décrire précisément à partir d'une grille commune, d'initier les premières analyses transversales. Une recherche documentaire a également été menée afin de réunir des éléments de cadrage conceptuel nécessaires à l'étayage du travail empirique. La réflexion a aussi porté sur les méthodes de recherche coopérative, la mobilisation et l'implication des acteurs. La préparation de la 2<sup>o</sup> phase, celle des études approfondies, a permis de préciser la problématique et les méthodes mobilisables pour une bonne appropriation collective. Nous avons également engagé des actions visant l'appropriation des connaissances produites par la création d'un site dédié au programme, [www.lafabrique.dusocial.fr](http://www.lafabrique.dusocial.fr), la préparation d'une journée d'étude et la sensibilisation des acteurs impliqués dans les initiatives recensées.

### **13. BIPRESS**

La démarche BIPRESS, malgré les difficultés fréquentes à mobiliser et à programmer l'action, constitue une opportunité pour une mobilisation collective en prenant en compte la diversité des parties prenantes de la structure. L'apport de partenaires associés, le croisement des regards, l'accompagnement des séances collectives, produit un effet d'objectivation de la compréhension de la situation de l'organisation et de ses acteurs. L'outil valorise les acquis, souligne les faiblesses, permet d'identifier les axes à travailler. C'est aussi l'occasion de se familiariser avec des notions complexes, de donner un contenu à un discours en

le rapprochant des pratiques concrètes (exemples : solidarités produites, capacité d'innovation, question du pouvoir et de la démocratie). L'analyse transversale des données permet une connaissance fine des organisations et de leurs dynamiques de développement. L'ESS est formée de sociétés de personnes, par opposition à des sociétés de capitaux, elle est donc sociale par l'importance accordée aux relations humaines. La qualité des relations entre les parties prenantes (administrateurs, salariés, adhérents, sociétaires) souligne la capacité de ces entreprises à produire du lien social, de la confiance, de la reconnaissance. Notons aussi l'intérêt pour la formation des acteurs, le développement des compétences et des qualifications, la qualité de l'emploi. L'ESS, par la mobilisation collective, recherche de manière constante des solutions nouvelles : réponse à des besoins émergents, innovation organisationnelle, nouveaux services à la population... Il ne s'agit pas d'innovations révolutionnaires mais d'innovations ordinaires qui marquent la capacité à inventer des réponses novatrices et à les partager dans des réseaux ou à l'échelle des territoires. A ce propos, ces organisations sont souvent placées, par le marché et les marchés publics, dans une contradiction entre logique de coopération et logique de concurrence. Solides par leurs capacités collectives, fragiles parfois au plan économique, les structures cherchent à construire une cohérence interne tout en se positionnant dans des réseaux et des territoires.

Dans cette perspective, la démarche BIPRESS, comme celle des pôles de développement de l'ESS, peut constituer un espace structurant de mutualisation et de renforcement. La démarche BIPRESS permet une approche sectorielle et qualitative de l'impact de l'ESS sur un territoire.



A titre d'exemples, citons la création d'emplois et son impact dans l'économie locale, la sensibilisation de la population à des enjeux de société (santé environnementale), des effets de développement local à partir d'initiatives culturelles, l'expérimentation et le développement d'innovations sociales, organisationnelles et technologiques. Elle peut aussi contribuer au développement des ressources, à leur mutualisation et renforcer ainsi le capital social du territoire (confiance et réciprocité), et aussi nourrir une démarche de prospective territoriale.

#### **14. ORESS**

L'ORESS a engagé un travail de fond sur l'Economie Sociale et Solidaire en région en développant plusieurs initiatives. A partir du développement du site ([www.oress.fr](http://www.oress.fr)) et de la publication des chiffres clés, de nombreux axes de travail ont été validés par le Comité de pilotage et examinés par le Conseil scientifique : étude "Travailler dans l'ESS", étude ou mission d'accompagnement "Politique de soutien à l'ESS", étude "Mesurer l'impact de l'ESS sur les territoires bretons", rédaction de Portraits de territoires et d'une Newsletter. Le CCB assure l'animation scientifique de l'ORESS et pilote le chantier d'études "Mesurer l'impact de l'ESS sur les territoires" qui comprend de nombreuses pistes d'investigation organisées selon les quatre piliers du développement durable plus celui de l'innovation sociale, considérée comme spécifique à l'ESS. Les difficultés de financement de l'ORESS ont conduit à réduire le programme d'actions. Nous avons été obligés de différer le remplacement de la chargée de mission et de conditionner la mise en œuvre de l'étude « Mesurer l'impact de l'ESS sur les territoires » à l'obtention de financements supplémentaires. Des demandes sont en cours et en attente de réponses.

Dans ce contexte, la mission du Conseil Scientifique est orientée vers un rôle d'appui conseil car il n'est pas possible, pour le moment, d'envisager la co-production d'études et de recherches au sein du Conseil.

---

### **E- Instances, réseaux et partenariat**

---

#### **15. GNCC**

Le GNCC a poursuivi ses actions de coordination et de réflexion partagée au rythme des réunions de bureau trimestriel. Il a géré en particulier la fin du programme UCE Leonardo et engagé une réflexion statutaire. De plus, le renouvellement des Directeurs au CCPAM et au CCRA a généré un échange sur les pratiques et les perspectives du groupement. Afin de se saisir collectivement de cet enjeu, un séminaire a été organisé à Lyon en décembre. A partir d'une analyse des pratiques des quatre collèges et de leur environnement, nous avons travaillé sur différents scénarios de structuration régionale, inter-régionale et nationale. Une mission d'étude prospective a été confiée à Joël CADIÈRE afin de nourrir la réflexion des équipes et des conseils d'administration.

---

### **F- Communication**

---

#### **16. DPITH en ligne**

Deux salariées de la Mairie du Tampon à la Réunion ont intégré la formation en cours d'année 2010, portant ainsi l'effectif à quatre étudiantes pour la 1<sup>ère</sup> année de fonctionnement du DPITH à distance. Soixante-cinq demandes de dossiers ont été traitées au cours de l'année 2010 et dix étudiants sont entrés en formation en janvier 2011.

#### **17. FOAD SOCRATIC**

Les modules en ligne sont utilisés ponctuellement par les étudiants du CCB.

Cela nécessite une mise à jour régulière (recommandations, monographies...) et une aide technique lorsqu'ils en ressentent le besoin.

Par ailleurs, une personne est inscrite en parcours libre et peut dans ce cadre, avoir accès pour une année aux ressources de l'ensemble des modules.

### **18. Information et communication**

#### **Brèves**

Le CCB poursuit une communication électronique régulière avec la publication bimestrielle de ses brèves, lettre d'information électronique envoyée à tous les partenaires du CCB par le biais de la liste de diffusion [ccb-info@listes.uhb.fr](mailto:ccb-info@listes.uhb.fr)

Le nombre d'abonnés à cette liste est en constante augmentation, il est passé de **3 600 en 2010 à 4 220 en mai 2011**.

Des actualités ponctuelles (information journées d'études et colloques, offres d'emploi...) sont également publiées sur ce même support d'information, ce qui permet de maintenir le lien avec nos différents partenaires.

#### **Site Internet**

Des demandes de mises à jour auprès de nos différents partenaires ont été réalisées pour qu'ils modifient l'adresse du site Internet du CCB <http://www.ccb-formation.fr> sur leurs propres sites. En effet, de nombreux sites Internet faisaient encore référence à l'ancienne adresse, ce qui contrarie le bon référencement du site. En parallèle, un travail sur les pages du site a été effectué pour optimiser son référencement sur les différents moteurs de recherche. Par ailleurs, les formations du CCB sont toujours inscrites sur différents annuaires de la formation tels que emagister.fr, pourseformer.fr ou educaedu.org, sites qui génèrent de nombreuses demandes de dossiers de renseignements et qui permettent d'élargir nos fichiers de candidats.

## **Documents de communication**

Les différentes plaquettes de présentation des formations ont été mises à jour, tout en restant en adéquation avec la charte graphique mise en place pour la plaquette générale du CCB.

Des documents de présentation des journées d'études et modules de professionnalisation sont ponctuellement produits et diffusés.

Des marque-pages ont été réalisés pour l'ARPES, les programmes BIPESS et LFS.

## **Presse**

Les formations du CCB sont inscrites chaque année sur des supports papier tel que les annuaires édités par les revues Lien Social et Directions.

Le CCB s'adresse aussi tout au long de l'année aux professionnels du secteur médico-social par le biais de diffusions régulières dans la revue Vrac Infos du CREA de Bretagne. Le CCB a également communiqué au niveau national, par le biais d'une annonce publiée au nom du Groupement National des Collèges Coopératifs dans le numéro de décembre de la revue Le Journal de l'Action Sociale, consacré à la Formation du travail social.

## **Perspectives pour 2011**

L'année 2011 sera axée sur la relance des personnes ayant demandé de la documentation au CCB ces dernières années, les informant sur les différentes modalités de formation et de financement s'offrant à eux. Une communication est également prévue vers les employeurs des étudiants ayant suivi un cursus au CCB (500 adresses).

---

## **G- Conclusion**

---

En guise de conclusion d'un rapport où nous avons beaucoup parlé de renouvellement et de perspectives, je souhaite saluer le travail de l'équipe qui a réalisé ses missions avec détermination dans un contexte économique difficile et incertain. Je souhaite également souligner l'importance de l'engagement des membres du Conseil Scientifique et du Conseil d'Administration au service d'un projet fondé sur la coopération des acteurs universitaires et des acteurs professionnels et militants de l'économie sociale. Enfin, je tiens à remercier très sincèrement Christian POIMBOEUF qui quitte la présidence de l'association à l'occasion d'une mobilité professionnelle, car il a marqué l'histoire de l'Association et du Collège par un engagement durable, éclairé par une réflexion toujours affûtée sur les enjeux de la formation et du développement de l'ESS. Qu'il soit encore remercié pour la qualité de ses relations humaines, la confiance accordée à l'équipe et sa capacité de gouvernance sereine par vent frais comme par mer calme.

## **GLOSSAIRE**

ACSE	Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des Chances
ADAPEI	Association départementale des amis et parents de personnes handicapées mentales
AFORTS	Association Française des Organismes de Formation
ANESM	Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux
AFPE	Association pour les Formations aux Professions Educatives et Sociales
AGEFIPH	Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
APF	Association des Paralysés de France
ARCS	Association Régionale des Centres Sociaux
ARPES	Revue électronique de valorisation des recherches actions sur les pratiques et les expérimentations sociales
ARS	Agence Régionale de Santé
ASOSC	Appropriation sociale des sciences
BIPESS	Baromètre des indicateurs de progrès des entreprises de l'économie sociale et solidaire
BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
CAFERUIS	Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale
CCB	Collège Coopératif en Bretagne
CCPAM	Collège Coopératif Provence Alpes Méditerranée
CCRA	Collège Coopératif Rhône Alpes
CERCOOP	Centre d'Etude et de Recherche Coopérative
CEVU	Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire
CIF	Congé Individuel de Formation
CJDES	Centre des Jeunes Dirigeants de l'Economie Sociale
CNCP	Commission Nationale de la Certification Professionnelle
CREA	Centre de Ressources et d'Etudes audiovisuelles de l'Université Rennes2
CREAI	Centre régional pour l'enfance et l'adolescence inadaptées
CRES	Chambre Régionale de l'Economie Sociale
CRTS	Comité Régional du Travail Social
DEIS	Diplôme d'Etat d'Ingénierie Sociale
DHEPE	Diplôme des Hautes Etudes en Pratiques d'Entreprise
REPS	Diplôme de Responsable d'Etudes et de Projet Social
DIF	Droit Individuel à la Formation
DPITSH (ex DPITH)	Diplôme de Chargé de Projet d'Insertion Professionnelle des Travailleurs en Situation d'Handicaps
DRJSCS	Direction Régionale de Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale
DRTEFP	Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
ECTS	European Credit Transfert System (Système européen de transfert de crédits)
EHESP	Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique
EHESS	Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
ESS	Economie Sociale et Solidaire
GIRFAS	Groupe des Instituts Régionaux de Formation des Acteurs Sociaux de Bretagne
GNCC	Groupement National des Collèges Coopératifs
HALDE	Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité
IAA	Industrie Agro-Alimentaire
ISCRA	Institut Social et Coopératif de Recherche Appliquée
IUFM	Institut Universitaire de Formation des Maîtres
LFS	La Fabrique du Social
LMD	Licence-Master-Doctorat
M1 / M2	Master 1 / Master 2
MASTER 2 IMP	Master 2 Sociologie – Spécialité : Direction des Politiques et Dispositifs d'Insertion, de Médiation et de Prévention
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MFR	Maison Familiale Rurale
ORESS	Observation Régional de l'Economie Sociale et Solidaire en Bretagne
PAUF	Plan Annuel d'Utilisation des Fonds
POESI	Populations d'Origine Etrangère et Stratégies d'Intégration
RIHEPS	Réseau International des Hautes Etudes en Pratiques Sociales
SEA 35	Sauvegarde de l'Enfance et de l'Adolescence d'Ille et Vilaine
SOCRATIC	Système Ouvert et Coopératif de Recherche et d'Apprentissage par les Technologies de l'Information et de la Communication
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
UAIR	Union de associations interculturelles de Rennes
UBO	Université de Bretagne Occidentale (Brest)
UCE	Université Coopérative Européenne
URAPEDA	Union Régionale des Associations de Parents d'Enfants Déficiants Auditifs
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

# ANNEXES

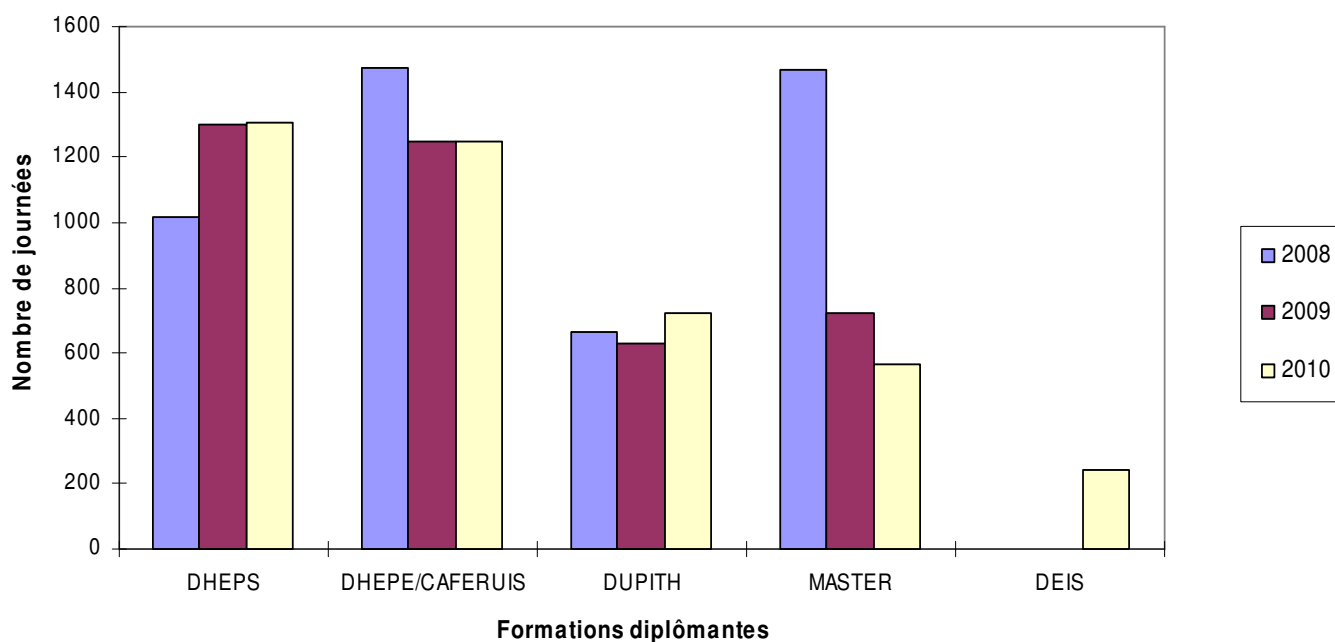
## Aspects quantitatifs de l'activité

### Nombre de journées étudiants

En 2008 (4622 journées dont 1118 formation initiale)

En 2009 (3900 journées dont 528 formation initiale)

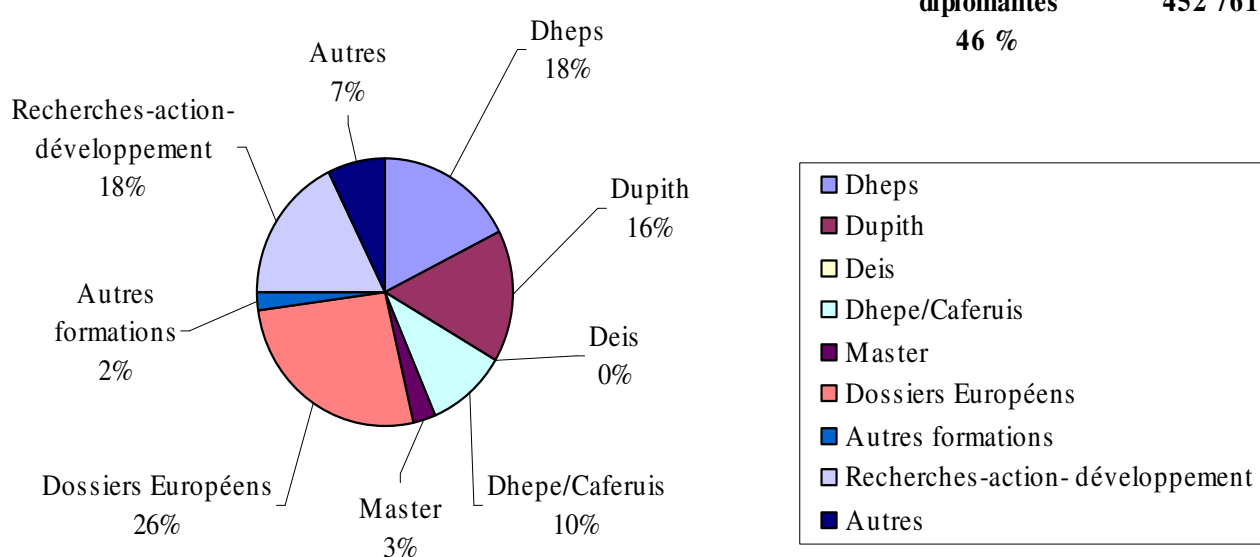
En 2010 (4081 journées dont 500 formation initiale)



### ANNEE 2008

Formations  
diplômantes  
46 %

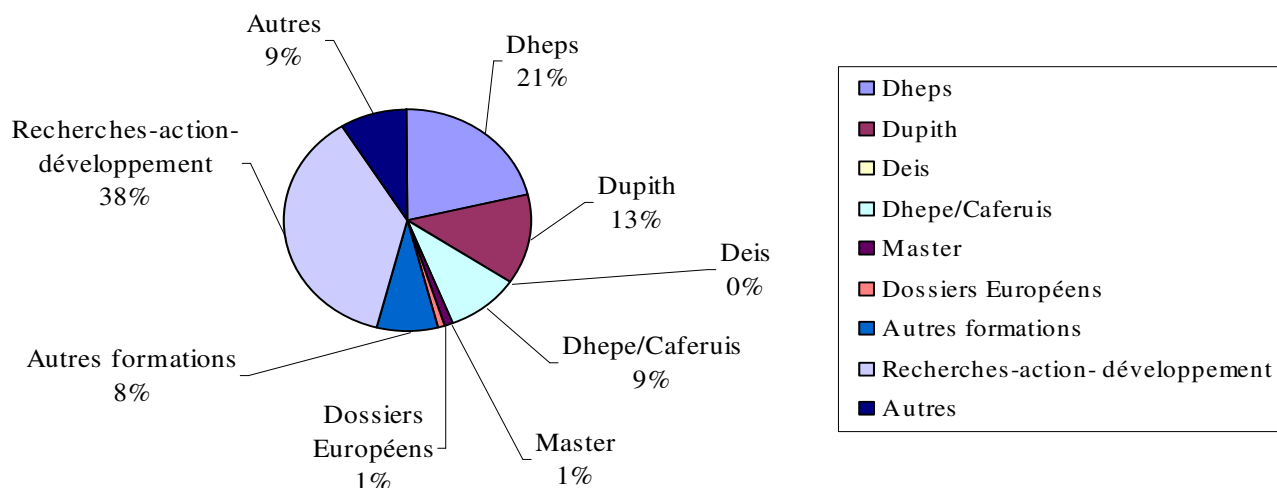
Produits  
452 761 €



## ANNEE 2009

**Formations  
diplômantes**  
45 %

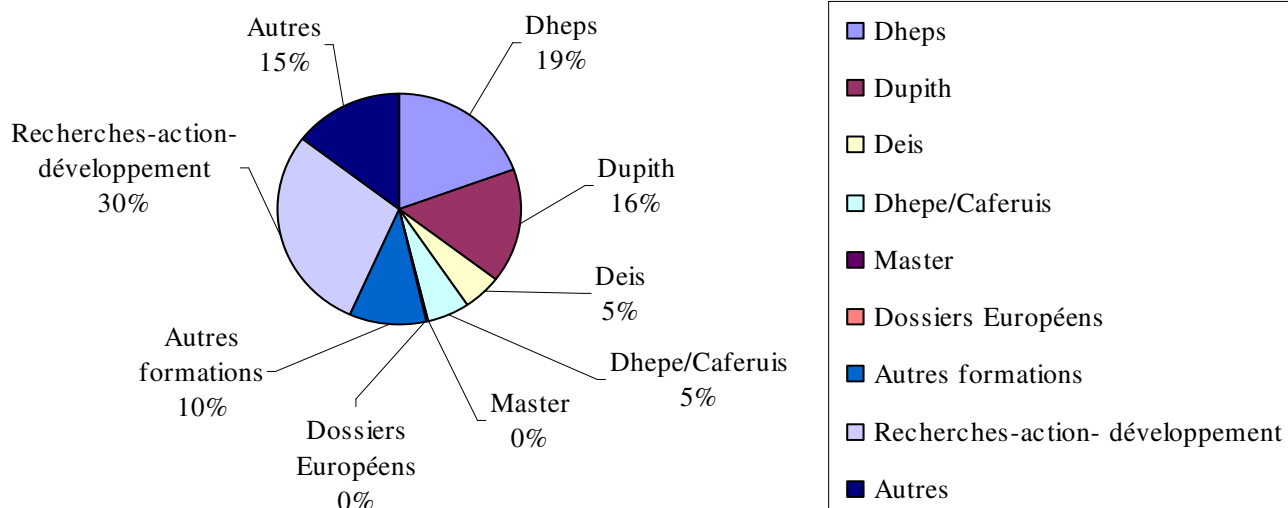
**Produits**  
482 188 €



## ANNEE 2010

**Formations  
diplômantes**  
46 %

**Produits**  
499 328 €



### HISTORIQUE FONDS SOCIAL

Années	Montant total	Nombre de stagiaires	Type de diplôme							
			DHEPS	DPITH	DHEPE	DESS	DEIS	MASTER	CADRARAC	ECRIR
1999	8 308€	13	5 564 €		2 744 €					
2000	6 560€	15	2 604 €	335 €	762 €				343 €	2 515 €
2001	7 226€	12	579 €	274 €	1 113 €	915 €				4 345 €
2002	3 438€	5	457 €	389 €		2 135 €				457 €
2003	6 848€	11	2 944 €	245 €	1 524 €	2 134 €				
2004	8 790€	11	2 740 €	500 €	2 100 €			2 150 €		1 300 €
2005	6 999€	10	4 893 €	1 775 €	331 €					
2006	5 455€	11	4 005 €	1 450 €						
2007	4 234€	8	2 944 €	1 290 €						
2008	3 402 €	4	2 487 €	915 €						
2009	3 208 €	4	1 293 €	1 915 €						
2010	7 773 €	10	3 417 €	2 606 €				1 750 €		