

Formation

Educateur spécialisé



Rapport d'activité

- mai 2021 -

Rédacteur :

Cyrille MUSIEDLAK, Responsable de la formation

Sommaire

Préalable	0
I – Une cohorte qui ne diminue pas	1
I – a) Des origines géographiques moins équilibrées	1
I – b) Des apprenants plus jeunes.....	2
I – c) Une forte présence féminine sur les trois promotions.....	3
I – d) Des statuts d’apprenant qui évoluent.....	3
I – e) Un nombre fluctuant d’éducateurs en formation.....	4
II – La vie des promotions	4
II – a) La promotion 2020/2023.....	4
II – b) La promotion 2019/2022.....	5
II – c) La promotion 2018/2021	5
II – d) La mobilité internationale	6
II – e) Les derniers diplômés réforme 2007.....	6
IV – L’équipe	6
Pour conclure	1
Coordonnées	0

Préalable

L'année 2020 a été marquée par la situation sanitaire qui a demandé à tous les acteurs de la formation, que ce soit les assistantes, les formateurs, les intervenants extérieurs, les apprenants ou les terrains professionnels, une réactivité organisationnelle, une adaptabilité et un développement de compétences techniques liées à l'utilisation d'outils numériques. Elle a surtout demandé à l'équipe une vigilance particulière envers les apprenants qui ont souffert du travail en distanciel et du manque d'échange entre pairs.

La fin du cycle de formation de la réforme de 2007 a mobilisé l'équipe de façon conséquente sur la prise en compte du contrôle continu pour la validation du DEES des 61 apprenants se présentant à la session de 2020. Cet engagement important a représenté une charge de travail supplémentaire puisque le Rectorat n'a organisé aucune épreuve de certification pour cette session.

Nous arrivons cette année à la fin du premier cycle de formation de la réforme de 2018. Cinquante-cinq apprenants vont donc être présentés au Rectorat pour le passage de la dernière épreuve du DEES. Ainsi, ils effectueront la soutenance de leur mémoire de fin de formation relative au domaine de compétences n°1 : « la relation éducative spécialisée ».

La dynamique de travail engendrée par l'organisation des sept épreuves de certification sur le cycle des trois années de formation révèle aujourd'hui une évolution dans les missions qui incombent aux formateurs de la filière. En effet, c'est bien une nouvelle activité d'ingénierie de certification qui a vu le jour dans le quotidien de l'équipe. Au-delà de l'organisation de ces temps de certification dans un calendrier serré, le recrutement et la formation des jurys pour chaque épreuve représentent à eux seuls un investissement conséquent puisque l'ensemble des épreuves nous conduisent à embaucher environ 80 vacataires par an.

L'année universitaire 2020/2021 nous a maintenu dans un mouvement pédagogique constant pour nous adapter à la crise sanitaire et à la mise en œuvre des dernières certifications. La composition de l'équipe pédagogique de la filière a, elle aussi, évolué en deux décennies. En effet, même si le nombre de formateurs reste à l'identique, en 1997, la première formatrice permanente arrivait pour former une équipe mixte sur la formation des ES. Aujourd'hui, cette équipe est devenue exclusivement féminine puisqu'elle se compose de cinq formatrices permanentes.

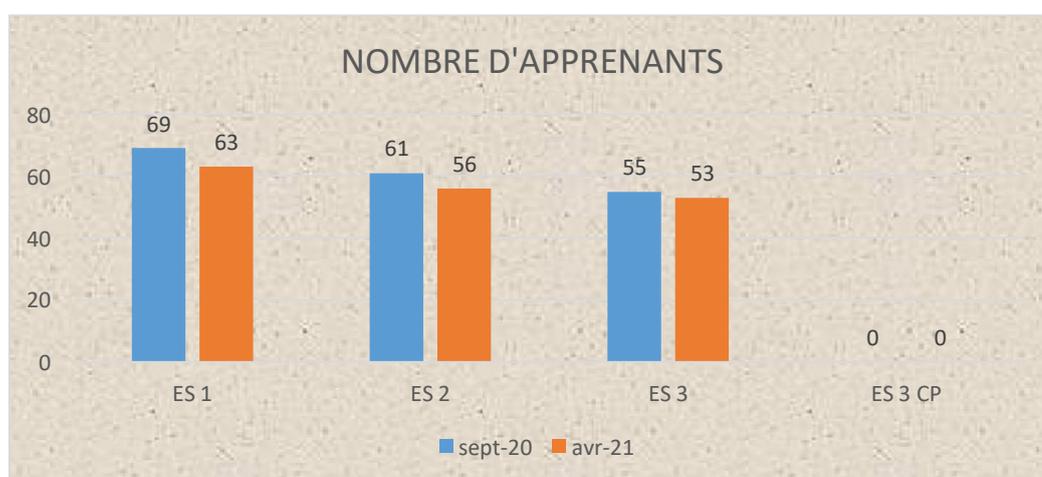
**Cyrille MUSIEDLAK,
Responsable de la formation.**

I – Une cohorte qui ne diminue pas

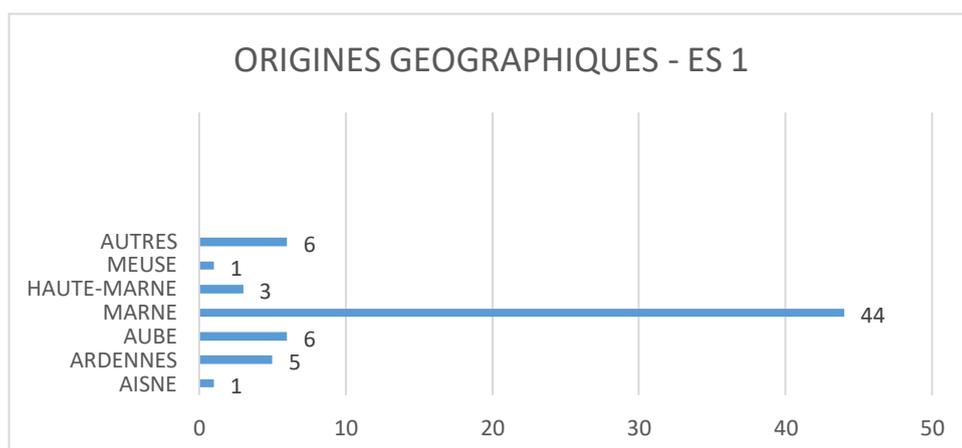
La rentrée de septembre 2020 n'a pas vu baisser le nombre d'apprenants. Au contraire, nous sommes passés d'un total de 167 apprenants pour l'année universitaire 2019/2020 à celui de 185 apprenants pour l'année 2020/2021 malgré l'absence d'apprenants en contrat pédagogique (échec au DEES).

Cette augmentation s'explique notamment par l'arrivée en première année de cinq étudiants en contrat d'apprentissage. Ce nouveau statut semble trouver tranquillement sa place dans le secteur et en Champagne-Ardenne malgré une organisation pédagogique qui n'est pas toujours en adéquation avec les attentes des terrains professionnels.

L'an passé, nous notions une augmentation de situations personnelles problématiques qui demandent une attention particulière et donc un accompagnement spécifique dans le parcours de formation. Les difficultés inhérentes à des conditions de vie précaires ou à un état de santé défaillant (santé mentale ou physique) sont toujours d'actualité. Même si les apprenants restent très discrets sur ces questions, le contexte sanitaire actuel a mis ces situations au premier plan.



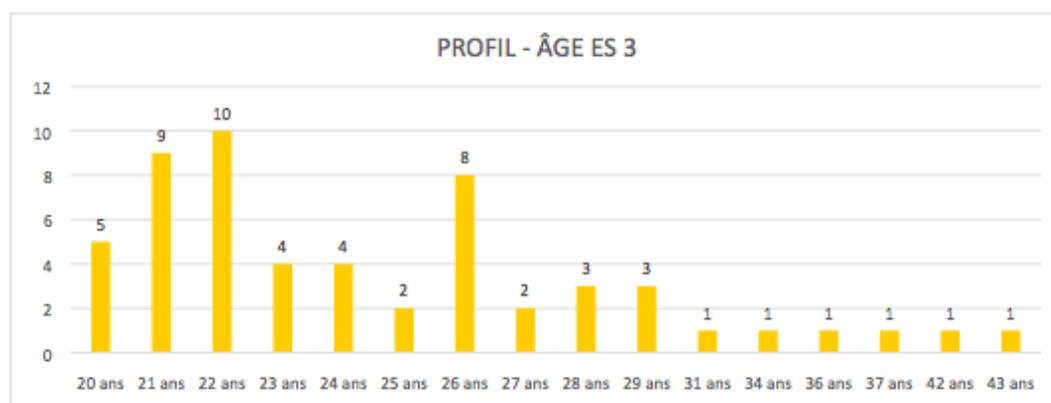
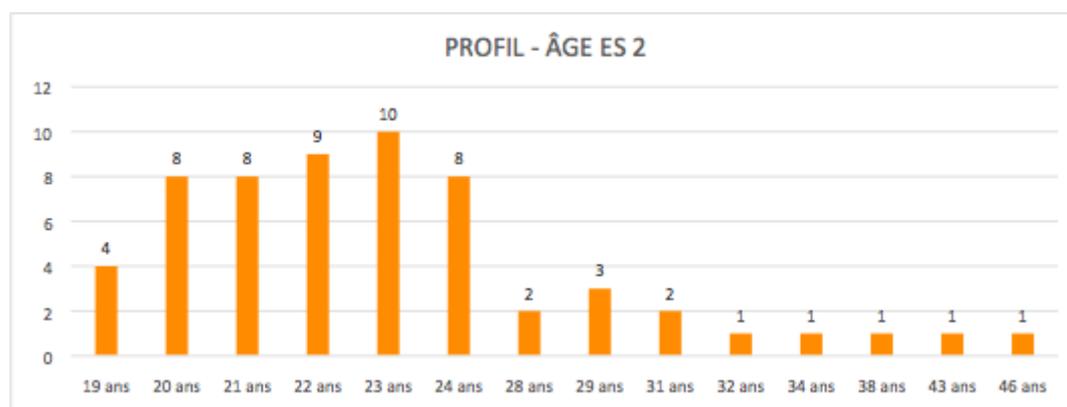
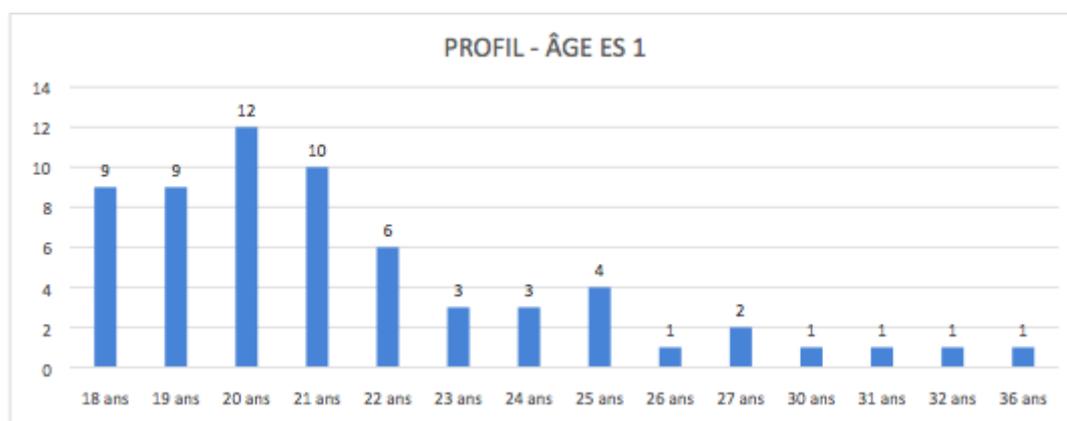
I – a) Des origines géographiques moins équilibrées



Nous assistons à une très forte hausse d'apprenants issus de la Marne dans la promotion des premières années. En effet, l'an passé, nous comptons 26 marnais contre 44 cette année. Pour l'instant, nous n'avons pas encore trouvé d'explication à cette situation. Nous verrons lors de la prochaine rentrée si nous avons à faire à une évolution tangible dans les origines géographiques de nos apprenants ou si nous sommes dans une situation exceptionnelle.

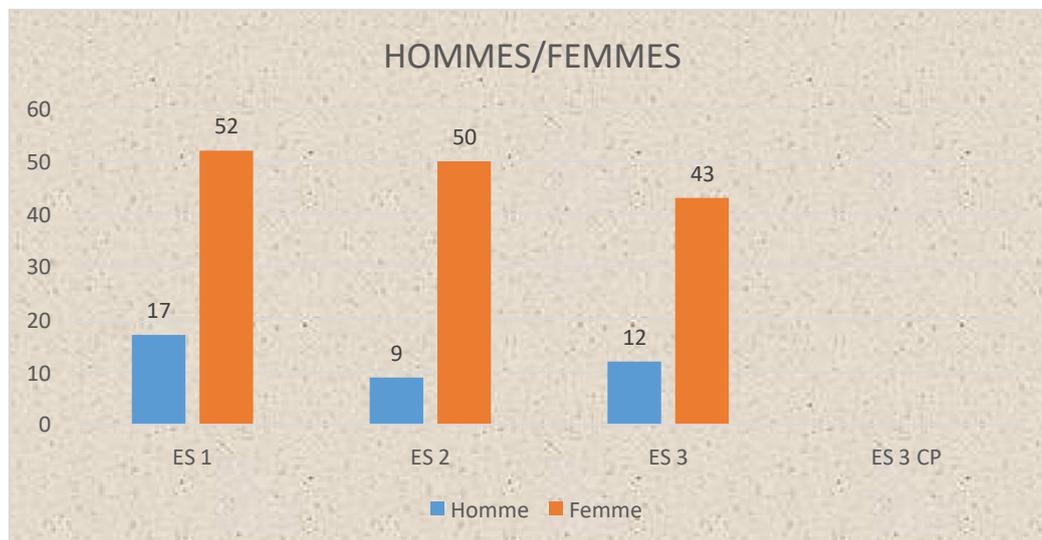
I – b) Des apprenants plus jeunes

La comparaison des moyennes d'âge entre les trois promotions nous montre un rajeunissement des apprenants. En effet, les troisièmes années ont une moyenne d'âge de 25 ans, les deuxièmes années une moyenne de 24 ans contre une moyenne d'âge de 21,5 ans pour les apprenants inscrits en première année de formation. Il reste maintenant à observer dans les années à venir si cette tendance se confirme et si le dispositif d'orientation "Parcoursup", qui détermine chaque année le profil des deux tiers des entrants, en est responsable.



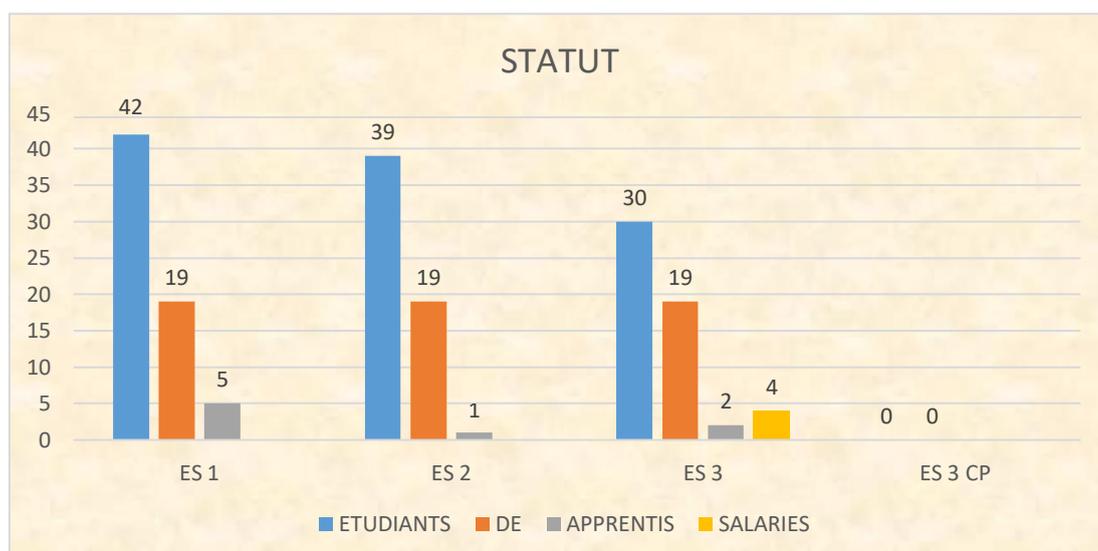
I – c) Une forte présence féminine sur les trois promotions

La représentation féminine reste supérieure pour les trois promotions. Même si les hommes sont plus nombreux dans les filières éducatives que dans les filières sociales, à l'image du secteur social et médico-social, les femmes occupent toujours un pourcentage élevé dans la cohorte des apprenants.



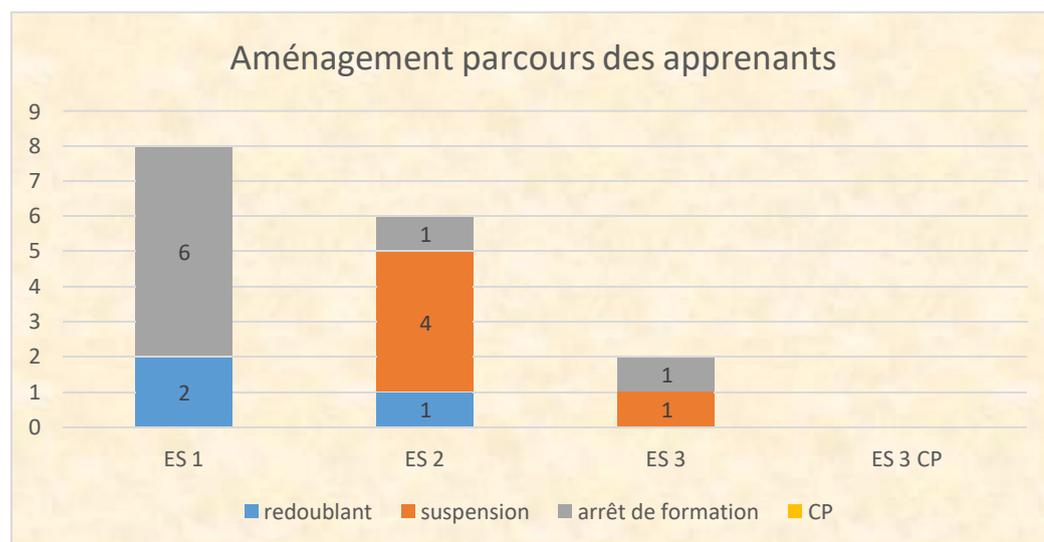
I – d) Des statuts d'apprenant qui évoluent

Même si le statut des apprenants reste stable par rapport à la répartition entre les demandeurs d'emploi et les étudiants, les apprentis viennent faire évoluer le chiffre des salariés avec un nombre croissant de ce statut au fil des années.



I – e) Un nombre fluctuant d'éducateurs en formation

Le nombre d'apprenants se modifie tout au long de l'année en fonction de l'aménagement de leur parcours de formation. En effet, les situations particulières rencontrées demandent parfois une suspension de formation sur une année, un départ pour un autre centre de formation ou bien encore un arrêt de formation. Cette année, une étudiante de première année a demandé son transfert vers la formation EJE.



II – La vie des promotions

II – a) La promotion 2020/2023 ES 1

Les apprenants de cette promotion sont au nombre de 68 en septembre. Deux d'entre eux, sont redoublants. Les soixante-six nouveaux entrants ont été admis en formation avec des modalités de sélection particulières. En effet, le confinement instauré pendant la période des admissions ne nous a pas permis de réaliser les entretiens de motivation prévus par la réforme du diplôme. Ainsi, ces soixante-six arrivants ont été sélectionnés sur dossier.

La majorité des apprenants de cette promotion a démarré le stage de découverte d'une durée de huit semaines le 11 janvier 2021 non sans difficultés. En effet, un nombre important d'étudiants a cherché un terrain sur Reims compte tenu de son incapacité à se déplacer sur l'ensemble de la Champagne-Ardenne. Au-delà de la difficulté à trouver un nombre équivalent de terrains ouverts à l'accueil de premières années dans le contexte sanitaire actuel, cette question de la mobilité interroge l'équipe.

L'analyse de cette situation fait émerger deux cas de figure. Dans le premier cas, il s'agit d'étudiants non-détenteurs du permis de conduire et sans véhicule qui s'installent sur Reims pour faire leur formation comme s'ils entraient à l'université. Ces derniers pensent que les transports en commun leur permettront de poursuivre leur parcours sans autre moyen de locomotion.

Dans le deuxième cas, ce sont des apprenants en réelle situation de précarité qui ne peuvent pas faire face aux coûts des déplacements engendrés par un stage en dehors de l'agglomération rémoise.

Une file d'attente s'accroît donc au fur et à mesure des années auprès des institutions rémoises ce qui freine évidemment le processus de départ en stage. Les référents de parcours doivent de ce fait gérer plus de situations problématiques et solliciter leurs réseaux pour permettre le départ en stage pour l'ensemble de la promotion.

Cette année, la situation sanitaire nous a conduit exceptionnellement à fractionner le stage dit de découverte en deux séquences de quatre semaines réparties sur les mois de mars et avril et sur le mois de juillet. Quatre apprenants sont concernés.

L'équipe ne souhaite pas ouvrir cette possibilité d'aménagement à l'ensemble de la promotion et préfère maintenir son caractère exceptionnel car la gestion de cette organisation demande une grande disponibilité et une mobilisation importante avec les terrains.

Aujourd'hui, 5 apprenants ont quitté la formation pour des raisons différentes. En novembre, une étudiante en contrat d'apprentissage a été renvoyée par son employeur pour des raisons qui restent encore obscures. Faute de trouver un nouvel employeur, elle a dû arrêter sa formation.

Un étudiant n'a pas souhaité poursuivre sa formation parce qu'il ne s'y sentait pas à sa place. Une étudiante a demandé son transfert vers la formation EJE. Et enfin, une redoublante a arrêté sa formation pour s'orienter vers un autre champ professionnel et un redoublant n'a pas réussi à s'accrocher à la dynamique de travail inhérente à la formation théorique malgré cette deuxième chance qui lui a été offerte par le redoublement.

II – b) La promotion 2019/2022 ES 2

Les apprenants de cette promotion sont au nombre de 60 en septembre. La particularité de cette promotion réside dans l'organisation à distance de la formation théorique depuis le mois de mars 2020. Les apprenants sont en stage et s'y impliquent pleinement, mais ils déplorent pour une grande majorité la disparition des temps d'échanges informels entre pairs qui se réalisaient pendant les regroupements à l'IRTS.

De plus, l'accompagnement du parcours et les ateliers d'analyse de la pratique n'ont pas la même dynamique en mode visioconférence.

Pour cette promotion, le départ en stage s'est effectué en mode dégradé. En effet, au vu de la situation sanitaire et de la mise en œuvre de mesures barrières spécifiques pour les publics les plus vulnérables, les terrains ont été moins nombreux à accueillir des stagiaires. Les référents de parcours ont dû mobiliser leurs réseaux pour faire face à la pénurie de terrains d'accueil et un certain nombre d'apprenants a dû quitter le territoire de la Marne pour effectuer cette deuxième expérience sur site dans un autre département.

L'absence de présentiel semble provoquer chez la plupart des difficultés à prendre du recul par rapport aux situations complexes rencontrées sur les terrains. Quatre étudiants font l'objet d'un aménagement de parcours. Pour deux d'entre eux, il s'agit d'une demande de suspension de formation. Pour les deux autres, des difficultés avérées sur les terrains de stage ont conduit les institutions à arrêter l'expérience sur site en cours.

II – c) La promotion 2018/2021 ES 3

Les apprenants de cette promotion étaient au nombre de 56 à la rentrée de septembre. Aujourd'hui ils sont 54 à se présenter au diplôme. En effet, deux arrêts de stage ont été prononcés par des terrains qui n'étaient pas satisfaits de la posture de ces apprenants de troisième année.

Pour cette première promotion réforme 2018, la fin de cycle se joue avec le passage des trois dernières épreuves de certification réalisées pendant la formation. Il s'agit des deux épreuves du domaine de compétences n°4 sur les dynamiques interinstitutionnelles, partenariats et réseaux et de la présentation et l'analyse réflexive du parcours de formation inhérentes au domaine de compétences n°1 sur la relation éducative spécialisée.

Cette promotion aura essuyé avec beaucoup de bienveillance vis à vis de l'équipe de l'IRTSCA (il faut le signaler), le calage des nouveaux référentiels et les changements des contenus pédagogiques. Avec eux se termine le premier cycle de formation de la réforme 2018.

Pour rappel, le Rectorat a gardé à sa charge l'organisation de la seule épreuve post formation, celle de la soutenance du mémoire professionnel, deuxième épreuve de certification liée au domaine de compétences n°1 sur la relation éducative spécialisée.

II – d) La mobilité internationale

Cette année encore, des apprenants ont fait le choix d'effectuer ou d'envisager leur expérience sur site de deuxième année à l'étranger.

- ES1 : 6 étudiants sont en préparation active à la mobilité.
- ES2 : 3 étudiantes ont réalisé cette expérience malgré la situation sanitaire, deux étaient en stage en Belgique et une autre en Suisse.

II – e) Les derniers diplômés réforme 2007

Les 61 candidats qui se sont présentés à la dernière session du diplôme d'Etat version réforme 2007 ont tous été diplômés en juin 2020. Le jury plénier réuni par le Rectorat en juin 2020 a validé les propositions de notes obtenues par un contrôle continu élaboré pendant le confinement d'avril 2020.

Le travail titanesque, que ce contrôle continu, effectué a posteriori, a représenté pour l'équipe, aura permis de conclure avec succès la fin de l'organisation de la formation versus 2007.

Malheureusement, le contexte sanitaire ne nous a pas permis de fêter ce succès avec les jeunes diplômés puisque la cérémonie officielle de remise des diplômes ne s'est pas tenue.

IV – L'équipe

Novembre 2020 marque l'arrivée d'Amélie Gallois au sein de l'équipe de formateurs. Elle prend le poste occupé pendant 14 ans par Hubert Wozniak, parti en retraite en juin 2020. Pour le moment et le temps de prendre ses marques sur les deux postes qu'elle occupe, c'est à dire référente de parcours sur la formation ES (70%) et responsable de la formation autisme (30%), elle est référente de parcours auprès d'un groupe de 1^{ère} année et un second de 2^{ème} année et assure l'accompagnement d'un groupe mémoire de 3^{ème} année. La responsable de formation assure, pour le moment, la référence de parcours d'un groupe de 3^{ème} année, ce qu'Amélie aura à prendre en charge à partir de septembre 2021.

Aujourd'hui, l'équipe pédagogique est donc entièrement féminine, ce qui est une première dans l'histoire de la filière.

Le départ en retraite annoncé d'Anne Leduc à la fin du mois de juin vient bousculer une fois de plus en un an la stabilité de l'équipe. Anne a d'abord commencé sa carrière à l'IRTSCA à mi-temps, puis elle a rapidement pris ses fonctions de référente de parcours à temps plein sur la filière. Sa bienveillance, sa délicatesse et ses savoirs liés à la dynamique de travail en institution, notamment sur la question de la souffrance au travail, auront nourri l'équipe, les apprenants et les professionnels du secteur pendant ses 13 années d'engagement dans la formation. Nous lui souhaitons le meilleur pour son départ vers sa nouvelle vie.

L'équipe s'est vue monter en compétences avec le travail réalisé en distanciel. Les outils numériques mobilisés par l'IRTSCA sont maintenant maîtrisés. Même si l'accompagnement à la professionnalisation demande une proximité et une disponibilité qui induisent la présence des formateurs au sein des locaux de l'IRTSCA l'équipe peut aujourd'hui envisager le développement de contenus de formation en distanciel.

Pour conclure

La réforme du diplôme est en œuvre depuis septembre 2018, de nouveaux contenus pédagogiques ont donc été élaborés afin de répondre aux exigences induites par le grade licence et par les attentes du législateur quant à la participation des personnes concernées dans la formation des futurs travailleurs sociaux. En mai 2021 se termine le premier cycle de formation sous cette nouvelle version. Nous avons réussi le pari de monter le niveau de la formation tout en préservant l'ancrage professionnel dans les apprentissages.

C'est dans cette dynamique que nous avons fait le choix pédagogique de proposer aux apprenants de troisième année des séquences de formation sur un format de type « journée d'étude »¹. L'objectif étant de problématiser et de penser l'intégration des publics aux besoins particuliers en incluant les personnes concernées.

Pour initier une pensée que nous voulons collective, un des objectifs pédagogiques de ce dispositif de formation est d'associer la formation initiale et la formation continue. Il s'agit ainsi de penser ensemble la question de l'intégration des publics aux besoins particuliers relevant par exemple de l'addictologie, du handicap, de la grande précarité, etc.

Trois journées se sont tenues cette année, elles ont permis de traiter de la problématique des Mineurs Non Accompagnés, du processus de radicalisation et de l'éducabilité au travers des pédagogies coopératives et institutionnelles.

Ces temps de rencontre qui se veulent réflexifs et collectifs se nomment « regards croisés, besoins pluriels », en effet, cette formation est construite pour permettre de croiser les regards et les savoirs (savoirs expérimentaux, académiques et professionnels) afin de produire des connaissances plus complètes, réflexives et inclusives. Pour les apprenants, nous visons plus spécifiquement à développer une réflexivité sur la posture professionnelle et les pratiques.

Si, comme nous venons de le voir, les contenus de formation ont dû évoluer avec la réforme, le contexte sanitaire de ces derniers mois nous a conduit à développer des espaces d'échange avec les terrains professionnels et de soutien pour les apprenants.

En effet, la visite de stage qui se réalise au cours du stage dit à responsabilité est une étape phare dans le processus de professionnalisation. Les référents professionnels et les apprenants ont intégré que cette rencontre tripartite se déroule en fin de cycle et que seul un problème important peut nous conduire à organiser une rencontre en 1^{ère} ou en 2^{ème} année de formation sur site. Cette année, les demandes de rencontre se sont multipliées. Les référents professionnels ont sollicité les référents de parcours pour résoudre des problèmes d'absence, de posture, d'amplitude horaire, pour répondre à des interrogations sur les protocoles sanitaires et la réforme du diplôme.

Bref, le besoin d'échanger s'est fait ressentir de façon intensive. La nécessité de coopérer et de s'entretenir formellement semble avoir été décuplée par l'isolement induit par la pandémie.

Pour les apprenants, force est de constater que l'isolement a provoqué parfois un sentiment de décrochage, voire de la souffrance et de la détresse pour certains. L'équipe s'est donc mobilisée pour proposer des temps de permanence réalisée en visioconférence pour tous ceux qui éprouaient le besoin de partager, d'échanger, d'être écoutés. Les temps d'intercours où les apprenants pouvaient franchir la porte de nos bureaux pour poser une question, partager un ressenti, ainsi que les espaces propices à la discussion ont été remplacés par des séquences d'accueil hebdomadaires basées sur le principe de libre adhésion et ont été assurées par les référents de parcours

¹ Cf. Plaquette de formation module 3E34, « regards croisés, besoins pluriels ».

sur la plateforme Zoom. La participation a été fluctuante mais les liens pédagogiques si particuliers entre un apprenant et son référent de parcours ont pu être maintenus, ce qui a permis de raccrocher celles et ceux qui se sentaient décrocher de leur environnement d'apprentissage.

De plus, le travail en distanciel a parfois créé des angoisses quant aux épreuves de certification. Les apprenants ont émis des difficultés à se projeter sur les épreuves, la confiance en eux ayant été mise à mal par la réduction du temps de formation sur site et par leur absence dans les locaux de l'IRTS. L'équipe s'est donc mobilisée une fois de plus pour apaiser ces inquiétudes en proposant des espaces de travail supplémentaires en petits groupes.

De nouvelles compétences se sont développées dans le champ du numérique, contrainte et forcée de s'adapter au e-learning, l'équipe peut maintenant imaginer de nouvelles formes de transmission. Pour autant, le tout numérique ne remplacera pas notre présence quotidienne qui participe aux liens de confiance réciproques entre apprenants, formateurs et assistants nécessaires à un processus de professionnalisation basé sur la coopération.

Épuisée mais satisfaite de ses ressources et de ses capacités d'adaptation, l'équipe retient de cette année que notre force réside dans l'approche collective de notre intervention auprès des apprenants et des professionnels du secteur.

Coordonnées

Directeur de la pédagogie et des formations IRTS CA

Arnaud LAGEL
arnaud.lagel@irtsca.fr
03.26.06.82.59

Assistante chargée de la scolarité

Delphine LORANDIN
delphine.lorandin@irtsca.fr
03.26.06.82.30

Responsable de formation ES

Cyrille MUSIEDLAK
cyrille.musiedlak@irtsca.fr
03.26.06.93.10

Assistante pédagogique ES

Sandrine FRANCOIS
sandrine.francois@irtsca.fr
03.26.06.82.28

Formatrice ES

Anne LEDUC
anne.leduc@irtsca.fr
03.26.06.93.17

Assistante programmation

Brenda BIGOT
brenda.bigot@irtsca.fr
03.26.06.82.65

Formatrice ES

Amélie Gallois
amelie.gallois@irtsca.fr
03.26.06.82.45

Formatrice ES

Christelle BION
christelle.bion@irtsca.fr
03.26.06.82.49

Formatrice ES

Maud RIEFFEL
maud.rieffel@irtsca.fr
03.26.06.82.35

