



RAPPORT D'ACTIVITÉ



CFA

Année universitaire 2023-2024
Additif - rentrée de septembre 2024



IRTS CA INSTITUT RÉGIONAL DU TRAVAIL SOCIAL DE CHAMPAGNE-ARDENNE
ET SON CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS / CENTRE DE FORMATION / PÔLE RESSOURCES VAE



8, rue Frédéric et Irène Joliot-Curie 51100 REIMS
03 26 06 22 88 / www.irtsca.fr



SOMMAIRE

RAPPORT D'ACTIVITE SUR L'ANNEE UNIVERSITAIRE 2023-2024

Introduction	3
I. Chiffres clés du CFA pour l'année 2023-2024	4
a. Présentation générale des chiffres	4
b. Répartition des apprentis par formation et évolutions	6
c. D'autres chiffres.....	7
d. Enjeux pour le CFA	9
e. Les ruptures de contrat et abandons de formation.....	10
II. Le CFA et le Dispositif OASISS	11
III. Les employeurs.....	11
IV. Promotion de l'apprentissage.....	12
a. Information	12
b. Mise en relation	12
c. Sourcing de candidats	13
V. Demandes et constats des employeurs	13
VI. Les actions citoyennes.....	14
a. Intervention de La Licra le 12/10/2023 au sein de l'IRTS CA	14
b. Piece de théâtre Voies de femmes du 25/03/2024	15
c. Voyage pédagogique du 08/06/2024 : immersion dans les institutions démocratiques et culturelles	16
VII. Les changements	18
a. Les formations sont passées à 35H de cours par semaine	18
b. Les aides de l'État et les prises en charge OPCO	18
VIII. Les apprentis et la mobilité	19
IX. Bilan année universitaire 2023-2024.....	19
a. Les apprentis diplômés en juillet 2024	20
b. Perspectives	21

RAPPORT D'ACTIVITE ADDITIF SUR LA RENTREE DE SEPTEMBRE 2024

Introduction	23
I. Les apprentis supplémentaires à la rentrée de septembre 2024	23
II. Création d'une licence professionnelle MJPM	24
a. Objectifs et enjeux	24
b. Mise en œuvre de la licence professionnelle MJPM dans la région Grand Est	25
c. Bilan et perspectives de l'apprentissage en Licence Professionnelle MJPM	25
III. Accompagnement des apprentis	26
IV. Élection des délégués des apprentis	27
V. Les changements	28
VI. Formation et certification Maître d'apprentissage / tuteur	29
VII. La taxe d'apprentissage.....	30
VIII. L'enquête SIFA.....	30
IX. Évolutions et perspectives.....	31
a. Évolution du CFA de l'IRTS CA.....	31
b. Les formations ouvertes sur la voie de l'apprentissage.....	33
c. Perspectives	33
Annexes.....	34

RAPPORT D'ACTIVITE SUR L'ANNEE UNIVERSITAIRE 2023-2024

Introduction

Dans un contexte où les centres de formation rencontrent des difficultés de recrutement et où les métiers du social peinent à susciter des vocations, l'apprentissage apparaît comme un levier essentiel pour attirer, former et fidéliser de nouveaux professionnels.

En associant immersion professionnelle et enseignement théorique de qualité, les formations en apprentissage permettent aux apprenants de développer des compétences solides directement mobilisables sur le terrain. Cette approche favorise une montée en compétences progressive, adaptée aux exigences des employeurs, tout en répondant aux besoins des publics accompagnés.

Depuis sa création en 2022, le CFA IRTS CA connaît une croissance constante. L'année universitaire 2023-2024 marque une étape importante avec une augmentation considérable du nombre d'apprentis puisque les effectifs du CFA IRTS CA sont passés de 48 apprentis en 2022-2023 à 90 apprentis, soit une augmentation de 87.50 %.

Nos liens avec les employeurs et les partenaires institutionnels se renforcent chaque année, garantissant un ancrage territorial solide et un accompagnement personnalisé des parcours. Le CFA IRTS CA s'engage pleinement à soutenir chaque apprenant dans la construction de son projet professionnel, en prenant en compte les besoins spécifiques et en favorisant l'inclusion de tous.

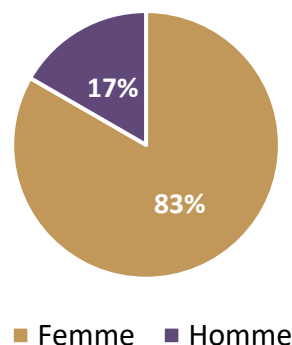
En collaboration avec l'IRTS CA, le CFA développe des outils à destination des apprenants et des employeurs, notamment pour accompagner la réforme des diplômes ME et TISF. L'équipe du CFA IRTS CA prépare également les évolutions attendues pour les diplômes de niveau 6 en 2026, afin d'adapter nos formations aux enjeux du secteur et d'assurer une réponse efficace aux besoins du terrain.

I. Chiffres clés du CFA pour l'année 2023-2024

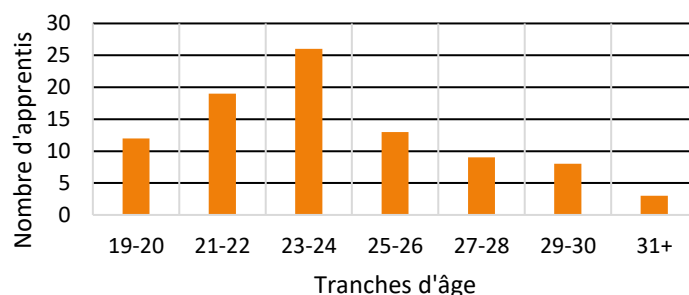
a. Présentation générale des chiffres

Formations/ Promotions	Nombre d'apprentis	Total par filière
Éducateur Spécialisé (ES)		43
ES1	6	
ES2	16	
ES3	21	
Éducateur Technique Spécialisé (ETS)		6
ETS1	1	
ETS2	3	
ETS3	2	
Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale (TISF)		1
TISF1	1	
TISF2	0	
Accompagnant Éducatif et Social (AES)		1
AES	1	
Total suivis V. COEZ : 51		
Moniteur Éducateur (ME)		17
ME1	13	
ME2	4	
Éducateur de Jeunes Enfants (EJE)		15
EJE1	2	
EJE2	6	
EJE3	7	
Assistant de Service Social (ASS)		7
ASS1	0	
ASS2	3	
ASS3	4	
Total suivis S. PERNOT : 39		
Total général : 90		

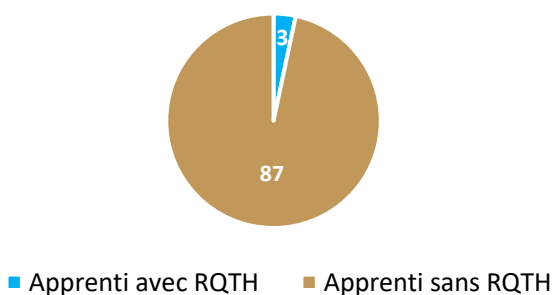
Répartition des apprentis selon leur sexe



Répartition des apprentis selon leur âge



Apprenti avec reconnaissance RQTH



L'année universitaire 2023-2024 se caractérise par une progression significative des effectifs au sein du CFA, qui accueille désormais 90 apprentis contre 48 l'an passé, soit une hausse totale de 87,5 %.

Cette dynamique témoigne d'une attractivité renforcée de la formation par apprentissage dans le secteur social, mais également d'un besoin croissant en professionnels formés sur le terrain. Elle confirme surtout que le CFA IRTSCA

s'inscrit désormais pleinement dans le paysage régional de la formation des travailleurs sociaux.

La formation Éducateur Spécialisé (ES) reste la plus représentée, avec 43 apprentis répartis sur les trois années de formation (6 en ES1, 16 en ES2, 21 en ES3). La formation Éducateur Technique Spécialisé (ETS) rassemble 6 apprentis (1 en ETS1, 3 en ETS2, 2 en ETS3), tandis que les formations TISF et AES ne comptent qu'un seul apprenti chacune, montrant une représentation plus marginale mais néanmoins présente.

Le pôle suivi par Virginie Coez totalise 51 apprentis, soit une progression de 96 % par rapport à 2022-2023 (26 apprentis), tandis que Sonia Pernot en accompagne 39, contre 22 l'an passé (+77 %). Les formations Moniteur Éducateur (ME) et Éducateur de Jeunes Enfants (EJE) comptent respectivement 17 et 15 apprentis, avec une répartition équilibrée sur les différentes années.

La formation d'Assistant de Service Social (ASS) regroupe quant à elle 7 apprentis, concentrés essentiellement en deuxième et troisième années.

Cette hausse importante des effectifs entraîne des enjeux en matière de suivi individualisé, de coordination et de mobilisation des ressources, nécessitant une organisation pour garantir la qualité de la formation et l'accompagnement de chaque apprenti tout au long de son parcours de formation et d'insertion professionnelle.

Sur les 90 apprentis actuellement en formation, la répartition par sexe confirme une forte féminisation du secteur, avec 83,3 % de femmes et 16,7 % d'hommes, un taux conforme à la tendance nationale observée dans les formations en travail social.

En ce qui concerne les reconnaissances RQTH, seuls 3 apprentis sont actuellement concernés, soit 3,3 %, un chiffre encore en deçà de la moyenne nationale estimée entre 5 et 6 %. Toutefois, une tendance à la hausse est déjà observable pour l'année en cours, notamment grâce au travail de sensibilisation et d'accompagnement réalisé par la référente handicap du CFA de l'IRTS CA.

L'analyse de la répartition par âge révèle que 63,3 % des apprentis ont entre 21 et 26 ans, et 22,2 % ont plus de 26 ans. Cette structure d'âge traduit une population relativement jeune, légèrement en dessous de la moyenne nationale sur la tranche des plus de 26 ans, mais conforme à la dynamique générale de l'apprentissage dans le secteur social. Ces éléments permettent de dresser un profil d'apprenants jeune, très majoritairement féminin, et globalement aligné avec les caractéristiques nationales.

b. Répartition des apprentis par formation et évolutions

Formations	Effectifs 2022- 2023	Effectifs 2023- 2024	Évolution
Éducateur Spécialisé (ES)	18	43	139%
Éducateur Technique Spécialisé (ETS)	7	6	-14%
Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale (TISF)	1	1	0%
Accompagnant Éducatif et Social (AES)	0	1	Première apprentissage
Moniteur Éducateur (ME)	6	17	183%
Éducateur de Jeunes Enfants (EJE)	10	15	50%
Assistant de Service Social (ASS)	6	7	17%
Total Général	48	90	87,50%

À travers ce tableau, il est possible de constater plusieurs tendances marquantes :

- **Un développement exceptionnel sur les formations ES et ME**

La formation Éducateur Spécialisé (ES) a connu une hausse spectaculaire de 139 %, atteignant 43 apprentis en 2023-2024. Cette progression témoigne d'un fort besoin et d'un intérêt croissant des candidats pour cette profession.

La formation Moniteur Éducateur (ME) affiche également une hausse remarquable de 183 %, avec 17 apprentis cette année contre 6 en 2022-2023.

- **Un intérêt stable ou en légère hausse pour certaines formations**

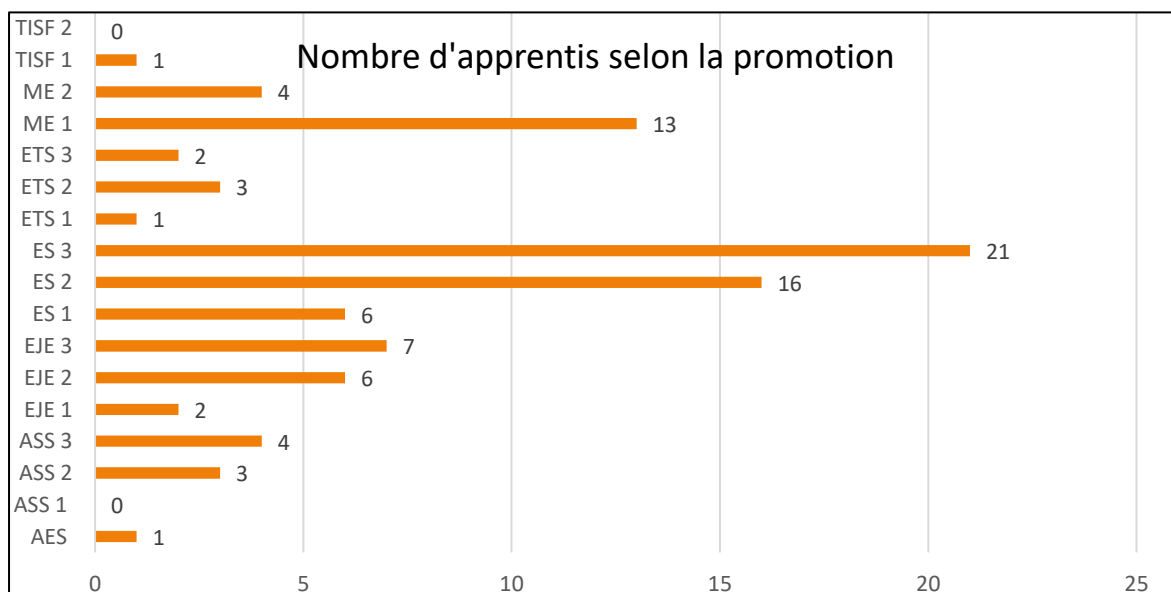
La formation Éducateur de Jeunes Enfants (EJE) poursuit son développement avec une augmentation de 50 % des effectifs. La formation Assistant de Service Social (ASS) affiche une progression plus modérée (+17 %), mais reste une formation stable.

- **Des formations dont l'attractivité demeure faible ou en recul**

La formation Éducateur Technique Spécialisé (ETS) enregistre une baisse des effectifs (-14 %).

Le Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale (TISF) maintient un effectif constant mais faible (1 apprenti).

L'apparition d'un apprenti en formation Accompagnant Éducatif et Social (AES) est encourageante.

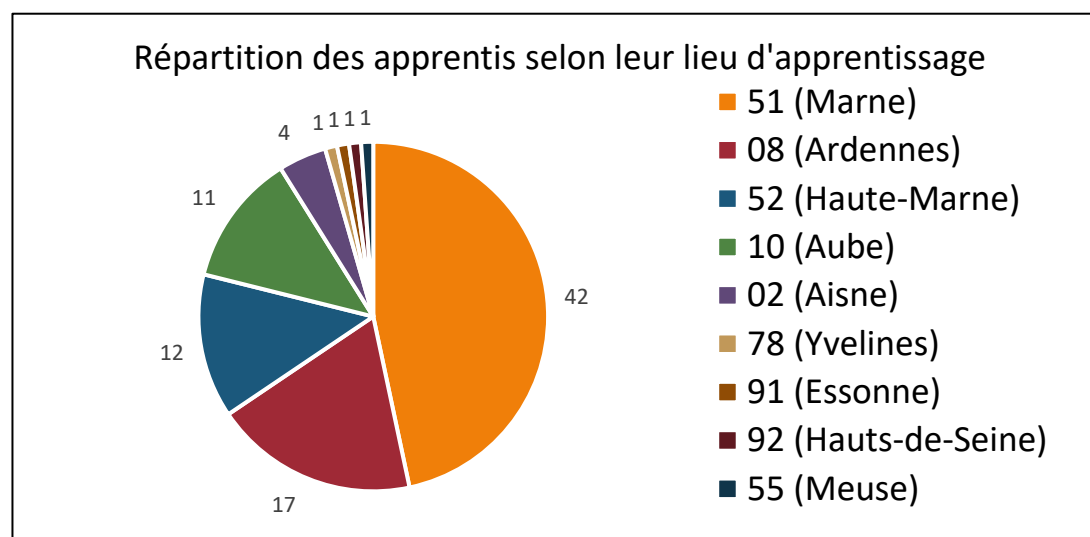
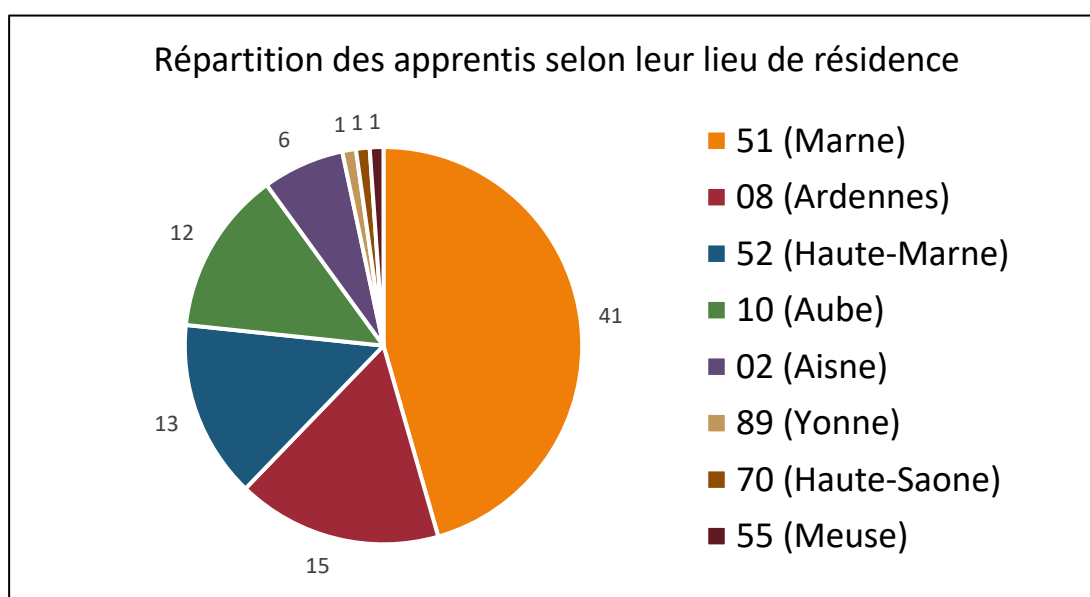


L'analyse des chiffres montre que les promotions en fin de parcours, notamment en 2^e et 3^e année des formations d'Éducateur Spécialisé (ES) et d'Éducateur de Jeunes Enfants (EJE), comptent généralement un plus grand nombre d'apprentis. Cette tendance s'explique par plusieurs facteurs : une plus grande autonomie des apprenants à ce stade, la possibilité pour certains stages de déboucher sur un contrat d'apprentissage, ainsi qu'une organisation de la formation accordant davantage de temps sur le terrain en fin de parcours, ce qui est souvent plus attractif pour les employeurs.

À l'inverse, les formations d'Accompagnant Éducatif et Social (AES) ainsi que les premières années d'Assistant de Service Social (ASS) enregistrent un nombre plus faible d'apprentis, principalement en raison d'un manque de recrutement dans ces secteurs.

Quant aux Moniteurs Éducateurs (ME), une forte concentration d'embauches a été enregistrée en première année, notamment grâce au programme de préformation mis en place en partenariat avec Pôle Emploi et la Région Grand-Est sur le territoire haut-marnais.

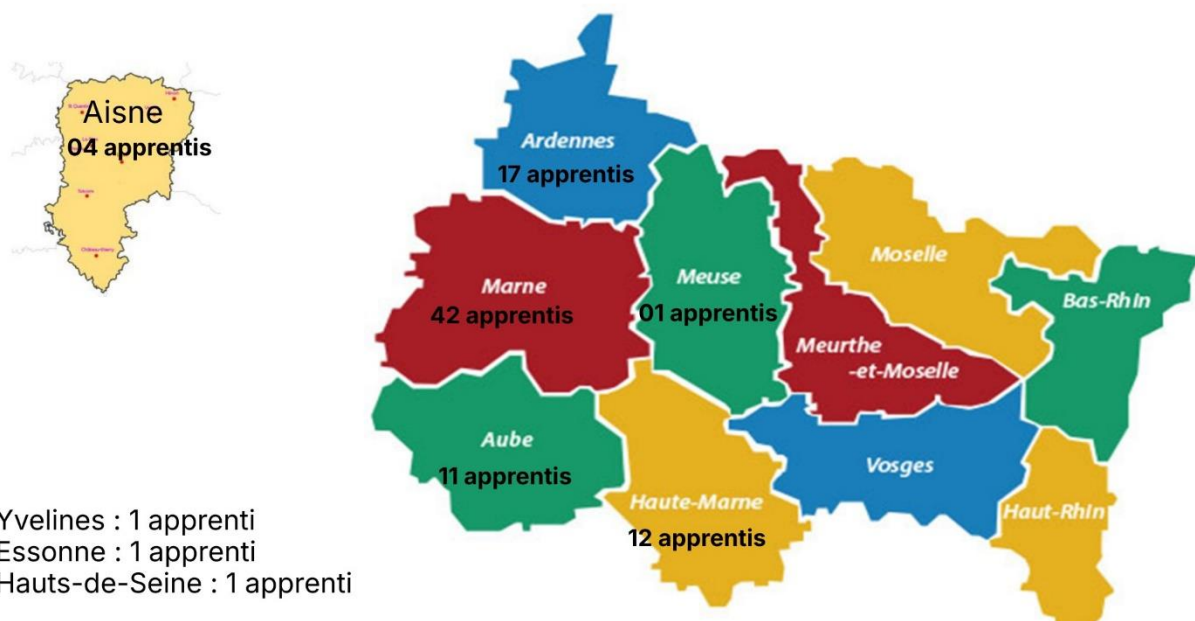
c. D'autres chiffres



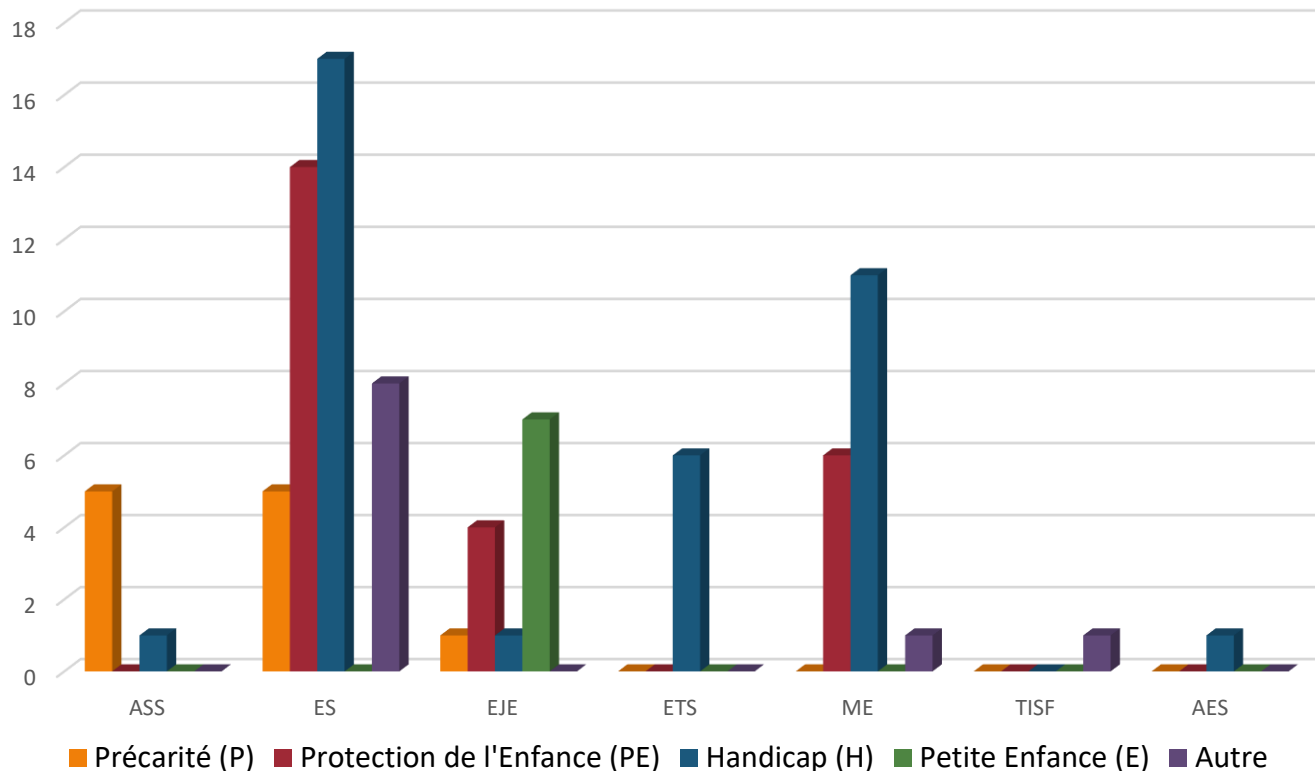
Les données révèlent une certaine correspondance entre les lieux d'apprentissage et les résidences des apprentis. Le département de la Marne apparaît comme le principal lieu.

Dans l'ensemble, les données montrent une tendance à la proximité géographique entre les lieux d'apprentissage et les résidences des apprentis, avec quelques variations locales pouvant être liées à des choix individuels ou à la présence d'établissements spécifiques dans certains départements.

Répartition des lieux d'apprentissage par départements



Répartition des contrats par secteur d'activité et par formation



L'analyse des 90 apprentis montre une forte représentation du secteur du handicap (41%), suivi de la protection de l'enfance (29%) et, dans une moindre mesure, de la précarité (6%) et des structures diverses (addictions, post-cure, etc. – 11%). La formation Éducateur Spécialisé (49%) est la plus représentée, intervenant principalement auprès des personnes en situation de handicap et d'enfants protégés. Les Moniteurs Éducateurs (20%) suivent la même tendance, avec une présence marquée dans le médico-social. Les Éducateurs de Jeunes Enfants (14%) sont majoritairement en petite enfance, tandis que les Assistants de Service Social (7%) œuvrent essentiellement dans la précarité. Ces données mettent en lumière les besoins du secteur et l'adéquation entre la formation des apprentis et les réalités du terrain.

d. Enjeux pour le CFA

L'évolution des effectifs du CFA entre les deux années universitaire 2022-2023 et 2023-2024 souligne plusieurs dynamiques importantes :

- Une attractivité renforcée du CFA, avec un quasi-doublement des effectifs en un an.
- Une explosion des effectifs en ES et ME, qui impose une adaptation de l'organisation d'accompagnement.
- Des formations en stagnation ou en légère baisse, nécessitant une réflexion stratégique pour éviter une baisse continue.

L'année universitaire 2023-2024 marque un tournant pour le CFA. Cette dynamique positive témoigne de l'engagement du CFA à répondre aux besoins du secteur social.

Toutefois, cette évolution soulève également des défis :

- Assurer un suivi de qualité malgré la montée en charge
- Renforcer l'attractivité des formations en difficulté

L'objectif sera donc d'accompagner cette croissance de manière maîtrisée, en maintenant des conditions de formation optimales. Pour assurer un suivi de qualité, Virginie COEZ, référente apprentis, ainsi que l'assistante pédagogique sont désormais affectées à 100 % au CFA.

Afin de renforcer l'attractivité des formations en difficulté, plusieurs actions ont été mises en place, telles que des réunions d'information collective, une présence sur les forums étudiants et des actions de sourcing, dans le but de développer l'apprentissage au sein des formations où le nombre d'apprentis reste limité.

e. Les ruptures de contrat et abandons de formation

Promotions	Nombre de ruptures	Abandon de formation	Contrat signé après rupture
ME 1(Moniteur Éducateur)	2	1	1
EJE 2 (Éducateur de Jeunes Enfants)	4	3	1
ETS 3 (Éducateur Technique Spécialisé)	1	1	0
ES 2 (Éducateur Spécialisé)	1	0	1
Total	8	5	3

Sur l'année universitaire 2023-2024, 8 contrats d'apprentissage ont été interrompus avant leur terme, toutes effectuées d'un commun accord entre l'apprenti et l'employeur.

Parmi ces ruptures de contrat, 5 se sont traduites par un abandon de formation, tandis que 3 apprentis ont pu continuer leur parcours avec un nouvel employeur.

Le taux de rupture des contrats d'apprentissage à l'IRTSCA en 2023-2024 est donc d'environ 8,9 %. C'est nettement inférieur à la moyenne nationale, qui tourne autour de 25 %, ce qui est plutôt rassurant sur la qualité de l'accompagnement.

En revanche, la part des abandons définitifs de la formation est légèrement plus élevée qu'au niveau national. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette tendance : une erreur d'orientation, souvent liée à une méconnaissance du métier ou du secteur ; un niveau scolaire insuffisant pour suivre le rythme et les exigences de la formation ; ou encore des comportements inadaptés en structure, pouvant compromettre l'intégration professionnelle. Ces abandons soulignent l'importance d'un meilleur accompagnement à l'orientation, d'un soutien pédagogique renforcé, et d'un suivi individualisé en structure, afin de prévenir les ruptures et sécuriser les parcours.

La prévention des ruptures sera un axe de développement pour les années futures.

Rappel : En cas de rupture du contrat d'apprentissage, l'apprenti a 6 mois pour trouver un nouvel employeur avant la sortie des effectifs du CFA IRTSCA. Pendant cette période, il est reconnu « stagiaire de la formation professionnelle et accompagné dans sa recherche d'employeur ou son changement de projet.

II. Le CFA et le Dispositif OASISS



Le CFA intervient chaque année auprès de l'ensemble de la promotion OASISS afin de présenter les opportunités offertes par l'apprentissage. OASISS est un dispositif national de préformation destiné aux personnes bénéficiant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), souhaitant s'orienter vers les métiers du secteur social et sanitaire. Cette intervention prend la forme d'un temps d'information, permettant aux bénéficiaires du dispositif de réfléchir à leur projet professionnel et de se projeter vers une entrée en formation à l'IRTS CA par la voie de l'apprentissage. À l'issue de cette présentation, certaines personnes sollicitent des entretiens individuels pour approfondir et concrétiser leur projet de formation.

La préformation OASISS comprend 201 heures de formation à l'IRTS CA, complétées par une période de stage d'une durée de 3 à 6 semaines. Pour plus d'informations, se référer à la **plaquette en annexe de ce rapport** ou consulter le site de l'IRTS CA : : <https://irtsca.fr/nos-formations/accompagnement-a-la-professionnalisation/dispositif-oasis/>

III. Les employeurs

Les relations avec les employeurs restent globalement stables, avec une pérennisation des collaborations dans le secteur associatif sur l'ensemble des quatre départements concernés. Ces partenariats durables témoignent d'une reconnaissance croissante de la voie de l'apprentissage comme modalité de professionnalisation adaptée aux besoins du secteur social.

Une évolution positive est à souligner cette année avec le développement de nouveaux partenariats avec plusieurs Centres Communaux d'Action Sociale (CCAS), notamment ceux de Châlons-en-Champagne, Troyes et Charleville-Mézières. Ces structures se sont engagées dans l'accueil d'apprentis sur les formations Éducateur de Jeunes Enfants (EJE), Éducateur Spécialisé (ES) et Assistant de Service Social (ASS), ce qui marque une ouverture encourageante du

secteur public local à l'apprentissage dans les métiers du travail social.

En parallèle, certaines difficultés sont apparues, notamment avec les Conseils départementaux de la Marne et de l'Aisne. Des contrats en cours sur les formations Assistant de Service Social (ASS) et Moniteur Éducateur (ME) sont arrivés à leur terme, sans reconduction pour l'année 2023-2024. Cette situation est principalement liée à des contraintes budgétaires qui ont limité la capacité de ces collectivités à proposer de nouveaux contrats. Ce retrait temporaire souligne l'importance de consolider les liens avec les institutions publiques et de sensibiliser à l'intérêt stratégique d'investir dans la formation des futurs professionnels du secteur social, même en contexte de tension financière.

IV. Promotion de l'apprentissage

a. Information

Différents moyens sont mis en œuvre pour développer l'information sur l'apprentissage à la fois envers les employeurs et envers les candidats :

- Lors de visites d'information réalisées auprès des équipes sur 3 départements dans le secteur associatif et secteur public. Cette information collective auprès des équipes permet un échange autour des représentations et des résistances face à l'apprentissage. Elle permet de répondre aux questionnements des équipes sur l'accompagnement de l'apprenti et de lever certaines craintes ou résistances face à cet engagement.
- Lors d'invitation à des informations collectives sur l'apprentissage par formation, réalisées cette année pour les EJE et les TISF à l'IRTSCA.
- Lors de la JPO où le CFA a activement participé à la journée portes ouvertes de l'IRTS CA en mettant en place des présentations détaillées sur l'apprentissage et les services offerts par le CFA. Ces présentations ont eu lieu dans l'un des amphithéâtres de l'IRTS CA, offrant ainsi une visibilité maximale aux visiteurs.

En outre, plusieurs sessions de présentation ont été organisées à des horaires variés tout au long de la journée, permettant aux participants de s'informer et d'interagir avec les représentants du CFA à des moments qui leur étaient les plus propices.

b. Mise en relation

Diverses mises en relation ont été établies :

- Lors de rencontres extérieures telles que les Forums-Emploi-Formation, la Caravane de l'Emploi, les Salons de l'Alternance dans l'Aube et dans la Marne. Un lien entre l'employeur et le futur candidat peut se faire de manière directe dans ce type d'organisation.
- Lors de temps de rencontre employeurs- futurs candidats lors de la JPO de l'IRTSCA
- Lors d'invitation d'employeurs pour des rencontres apprenants-employeurs dans le hall de l'IRTSCA. Cette année sont venus le CCAS de Chalons, la crèche municipale de Damery, le CADEF08, la Fondation Lucy Lebon, l'Armée du Salut, l'association La Pépinière, les départements de la Marne, la Haute Marne et l'Yonne.

- Lors de mise en relation directe avec le futur apprenti par diffusion de l'offre de poste sur les promotions et pour les futurs entrants par mailing.

c. Sourcing de candidats

De nombreux événements régionaux et une certaine organisation avec des partenaires permettent de faire connaître l'apprentissage à des publics différents :

- Information collective Défense Mobilité auprès des Conseillers en Transition Professionnelle pour la reconversion professionnelle des militaires
- Information collective à la Mission Locale d'Épernay auprès d'un groupe de jeunes identifiés par leur CIP
- Participation à la Journée Service Civique à l'Hôtel de Ville de Reims
- Participation au Salon Étudiant à Reims et à Troyes et au Salon de l'Alternance à Reims et à Troyes
- Présence du CFA à la Caravane de l'Emploi Quartier Chatillons
- Présence du CFA à la Foire de Chalons

V. Demandes et constats des employeurs

Les retours recueillis mettent en lumière plusieurs problématiques, notamment un décalage entre le calendrier de recrutement des employeurs et celui de l'admission à l'IRTS CA. Pour y remédier, une piste envisagée – suggérée par un employeur – serait l'organisation d'un jobdating après la publication des résultats d'admission pour les formations de niveau 6.

Un autre point récurrent concerne le besoin, exprimé par certains employeurs, de mieux connaître leur futur apprenti avant de s'engager dans un contrat. Dans cette perspective, des partenariats pour des périodes d'immersion préalables à la contractualisation sont actuellement à l'étude.

Des difficultés liées au financement du reste à charge sont également signalées. Le montant de ce reste à charge est souvent mal compris ou mal anticipé par les employeurs, ce qui freine les signatures de contrat.

Enfin, les employeurs expriment le souhait de disposer des plannings complets de formation dès le mois de mars pour anticiper la rentrée universitaire de septembre. Ils soulignent que l'organisation actuelle des plannings n'est pas toujours alignée avec leurs contraintes et temporalités internes.

VI. Les actions citoyennes

a. Intervention de La Licra le 12/10/2023 au sein de l'IRTS CA

**Évènement organisé
par le CFA de l'IRTS CA**

INTERVENTION DE LA LICRA
Ligue Internationale Contre le
Racisme et l'Antisémitisme



**JEUDI 12 OCTOBRE
2023**
DE 17H À 19H
SALLE 006

25 places disponibles
Gratuit sur inscription :
marion.leroux@irtsca.fr
Les apprenti-e-s sont prioritaires,
autres inscriptions possibles si places restantes.

Programme de l'intervention :

- Présentation de l'association
- Le racisme et l'antisémitisme :
 - Différences physiques qui fondent le racisme
 - Raisons psychiques
 - Racisme culturel
 - Biologiquement
 - Faire société
 - Bienfaits et dangers du groupe
 - L'identité
 - La place de la religion dans notre pays
 - La laïcité
- Présentation d'un film, de clips et d'un scénarimage sur les thèmes analysés
- Temps d'échange



INTERVENANTES

Francine BELLOUR, retraitée,
anciennement médecin légiste

Anne Marie DUCOS, retraitée,
anciennement professeure d'espagnol et
conseillère pédagogique



Nous avons eu l'honneur d'accueillir Mesdames BELLOUR et DUCOS pour une intervention dédiée aux questions de racisme et d'antisémitisme.

Cette rencontre, construite de manière interactive, a permis de reposer les définitions essentielles de la laïcité, du racisme et des discriminations, tout en élargissant la réflexion au travers d'une présentation des actions menées par la LICRA.

Elle a également offert aux participants des repères et des outils concrets pour aborder ces thématiques dans leurs futures pratiques professionnelles, notamment auprès des enfants et des adolescents.

b. Piece de théâtre Voies de femmes du 25/03/2024



La pièce, interprétée par une compagnie théâtrale étudiante rémoise, a permis de mettre en lumière les violences sexistes du quotidien, souvent banalisées ou minimisées. Cette représentation a été l'occasion de favoriser l'expression et les échanges avec les apprentis présents, ouvrant ainsi un espace de dialogue constructif autour de ces problématiques sensibles.

Toutefois, nous constatons un engagement encore limité de la part des apprentis sur ce type d'actions. Une réflexion est en cours afin d'identifier des leviers pertinents pour renforcer leur mobilisation et favoriser une participation plus active.

c. Voyage pédagogique du 08/06/2024 : immersion dans les institutions démocratiques et culturelles

Ce voyage a été organisé par le CFA de l'IRTS CA dans le cadre des missions liées à la citoyenneté. L'objectif principal était d'offrir aux apprentis une immersion dans les rouages de la démocratie et d'approfondir leurs connaissances sur les droits sociaux, la législation et les enjeux citoyens. Il a permis de mieux comprendre le rôle des institutions et des valeurs démocratiques tout en sensibilisant les participants à des enjeux historiques et culturels.

Visite de l'Assemblée nationale :



La visite de l'Assemblée nationale a offert un parcours guidé qui a permis aux apprentis d'explorer l'hémicycle, la bibliothèque ainsi que les salons historiques. Ce moment a été l'occasion de découvrir le rôle des députés, la structure du Parlement et les valeurs fondamentales qui guident notre démocratie. Un moment fort de cette visite a été la découverte de la salle de l'hémicycle, qui a suscité des réactions diverses : elle a été jugée impressionnante par certains et plus petite que prévu pour d'autres. Un élément marquant de la visite a été la découverte des 64 sièges commémoratifs, rendant hommage à des figures politiques et historiques.

L'impact pédagogique de cette visite a été significatif. Les apprentis ont pu améliorer leur compréhension des institutions démocratiques et des débats parlementaires. Ils ont également pris conscience de l'importance du dialogue citoyen et des responsabilités politiques qui en découlent, renforçant ainsi leur engagement dans la vie démocratique.

Visite du musée du Quai Branly – Jacques Chirac :



La visite du musée du Quai Branly – Jacques Chirac a offert une exposition riche sur les arts et civilisations d’Afrique, d’Asie, d’Océanie et des Amériques. Les thématiques abordées ont permis une réflexion sur la reconnaissance des "arts premiers", les enjeux liés à la colonisation et la restitution des œuvres culturelles. Ce fut également une occasion d’approfondir les questions éthiques et de promouvoir une ouverture culturelle en découvrant les traditions artistiques et les pratiques culturelles du monde entier.

Cette visite a eu un fort impact pédagogique en sensibilisant les apprentis aux enjeux historiques et culturels tout en élargissant leur regard sur le patrimoine mondial et les questions liées à la conservation des œuvres. Les participants ont pu réfléchir aux implications éthiques de la collection et de la restitution des artefacts, tout en enrichissant leur compréhension de l'histoire et de la diversité culturelle.

Points forts et axes d'amélioration :

Le voyage a été une réussite tant sur le plan culturel que professionnel. Il a permis aux apprentis de s’éveiller au rôle des institutions et à la place fondamentale de la citoyenneté dans le travail social. Ce voyage a également renforcé l’engagement des apprentis envers la citoyenneté et la compréhension des institutions.

Cependant, certains axes d'amélioration ont été identifiés. Le temps passé au musée du Quai Branly était limité, ce qui n’a pas permis une exploration aussi approfondie qu’espérée. Par ailleurs, l'organisation logistique pourrait être optimisée pour rendre les déplacements plus fluides et permettre une meilleure gestion du temps lors des visites.

Perspectives pour les prochaines années :

Pour les années à venir, plusieurs projets sont en préparation pour continuer à diversifier les expériences des apprentis. En 2024/2025, il est prévu une visite du Familistère de Guise et du Chemin des Dames, tandis qu’en 2025/2026, les apprenants auront l’opportunité de découvrir le Conseil de l’Europe à Strasbourg et le camp du Struthof. Ces projets visent à enrichir leur parcours pédagogique et à leur offrir de nouvelles perspectives sur l’histoire, la citoyenneté et les enjeux sociaux.

Conclusion :

En conclusion, ce voyage a été une expérience forte et formatrice, tant sur le plan académique qu'humain. Il a renforcé l'engagement citoyen des participants et a ouvert des horizons culturels nouveaux. Les ajustements nécessaires permettront d'améliorer l'expérience globale pour les prochaines éditions, tout en conservant l'essence de ce projet enrichissant et formatif.

VII. Les changements

a. Les formations sont passées à 35H de cours par semaine

Les formations ont désormais une organisation hebdomadaire de 35 heures de cours, toutes filières confondues. Cette harmonisation du volume horaire vise à simplifier la contractualisation avec les employeurs, en garantissant une cohérence entre les différents parcours de formation.

b. Les aides de l'État et les prises en charge OPCO

Au cours de l'année 2023-2024, le dispositif de soutien à l'apprentissage a continué de bénéficier d'un engagement fort de l'État à travers des aides exceptionnelles, permettant de favoriser l'embauche d'apprentis tout en sécurisant les parcours de formation.

- **L'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis**

Reconduite en 2023 et prolongée jusqu'au 31 décembre 2024 par le décret n°2023-1354 du 28 décembre 2023, l'aide exceptionnelle à l'embauche d'un apprenti s'élève à 6 000 euros pour tout contrat signé avec un apprenti en première année de contrat, quel que soit le niveau de diplôme visé (du CAP au master – niveau 7).

Cette aide est versée par l'Agence de Services et de Paiement (ASP).

Références :

- Décret n°2023-1354 du 28 décembre 2023 relatif à l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis
- Article L6227-8 du Code du travail

- **La prise en charge des contrats par les OPCO**

Les Opérateurs de Compétences (OPCO) assurent le financement des contrats d'apprentissage selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles, conformément à l'article L6332-14 du Code du travail.

Ces niveaux sont encadrés par les recommandations de France Compétences et fixés par décision des CPNE-FP (Commissions Paritaires Nationales Emploi Formation Professionnelle) de chaque branche. Pour 2023-2024, les montants ont été régulièrement mis à jour pour tenir compte des coûts réels des formations.

À titre d'exemple :

- Pour un DE Éducateur Spécialisé, les montants de prise en charge OPCO Santé en 2023-2024 s'établissent à 9 000 € par an en moyenne, sur la base d'une formation en trois ans.
- Pour un DE Éducateur de Jeunes Enfants, les montants varient autour de 8 500 € à 9 500 € par an, selon les régions et les recommandations locales.

Ces financements servent à couvrir le coût global annuel de la formation, incluant la pédagogie, la coordination, les examens, mais pas les frais liés aux droits d'inscription et de scolarité.

Références :

- *Article L6332-14 du Code du travail*
- Site de France Compétences : décisions de financement des niveaux de prise en charge
- Référentiels publiés sur le site opco-sante.fr

- **Un cadre en évolution constante**

Il est important de souligner que ces dispositifs s'inscrivent dans une dynamique de pilotage national renforcé. Depuis 2023, France Compétences impose des plafonds de financement, dans un souci de maîtrise des dépenses publiques et de pérennisation du modèle économique de l'apprentissage. Le CFA de l'IRTS CA apporte donc une attention constante à l'évolution des dispositifs réglementaires et aux décisions de France Compétences afin de garantir une application rigoureuse des niveaux de prise en charge OPCO.

En effet, nous veillons à intégrer systématiquement dans les conventions de formation par apprentissage les montants de financement prévus, ainsi que les éventuels restes à charge employeur, de manière transparente et conforme aux référentiels en vigueur. Cette vigilance permet d'assurer une cohérence entre les coûts pédagogiques engagés et les financements disponibles

VIII. Les apprentis et la mobilité

Les apprentis ont la possibilité d'effectuer un stage en mobilité internationale, dans le cadre de leur parcours de formation. Les modalités de financement varient selon le niveau de formation (niveau 4 ou niveau 6). Le projet se construit sur plusieurs mois en collaboration avec Monsieur PERREIN, référent mobilité, afin d'en garantir la faisabilité pédagogique, logistique et administrative.

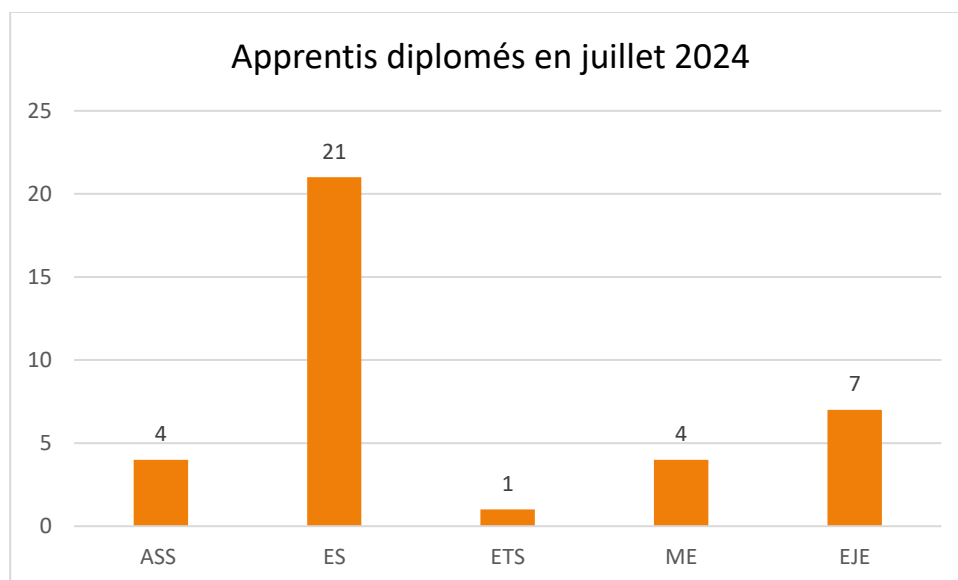
Une convention tripartite est établie entre la structure d'accueil à l'étranger, l'employeur de l'apprenti et l'IRTS CA. À titre d'exemple, une apprentie en formation de Moniteur Éducateur a récemment réalisé une mobilité au Maroc, au sein d'un centre accueillant des femmes victimes de violences conjugales. Cette expérience lui a permis de renforcer ses capacités d'adaptation, de réinterroger ses pratiques professionnelles et de développer une approche plus fine des enjeux culturels dans l'accompagnement social.

Son témoignage est intégré au rapport d'activité de la formation Moniteur Éducateur.

IX. Bilan année universitaire 2023-2024

a. Les apprentis diplômés en juillet 2024

En juillet 2024, les 37 apprentis présentés aux examens ont tous obtenu leur diplôme, soit un taux de réussite de 100 %. Le tableau ci-dessous détaille la répartition de ces diplômés par filière.



ZOOM sur l'insertion professionnelle :

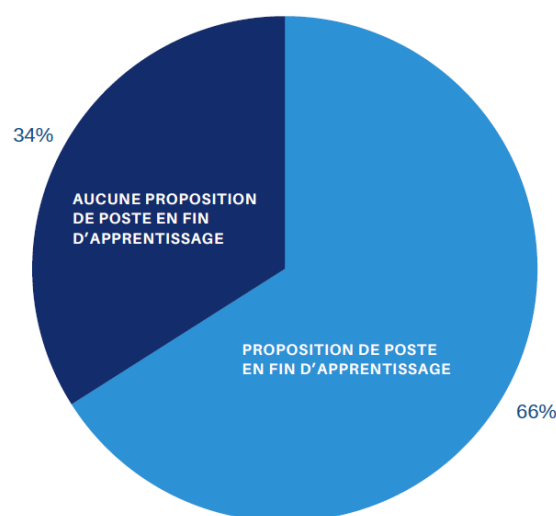
Un bilan a été établi par Madame BERGAMASCHI, chargée de qualité à l'IRTS CA, à la suite d'une enquête téléphonique conduite entre décembre 2024 et janvier 2025 auprès des 37 apprentis. Cette enquête a vocation à être reconduite pour les prochaines promotions de diplômés.

Vous trouverez ci-dessous une synthèse des résultats recueillis avec un taux de répondant de 67 %.

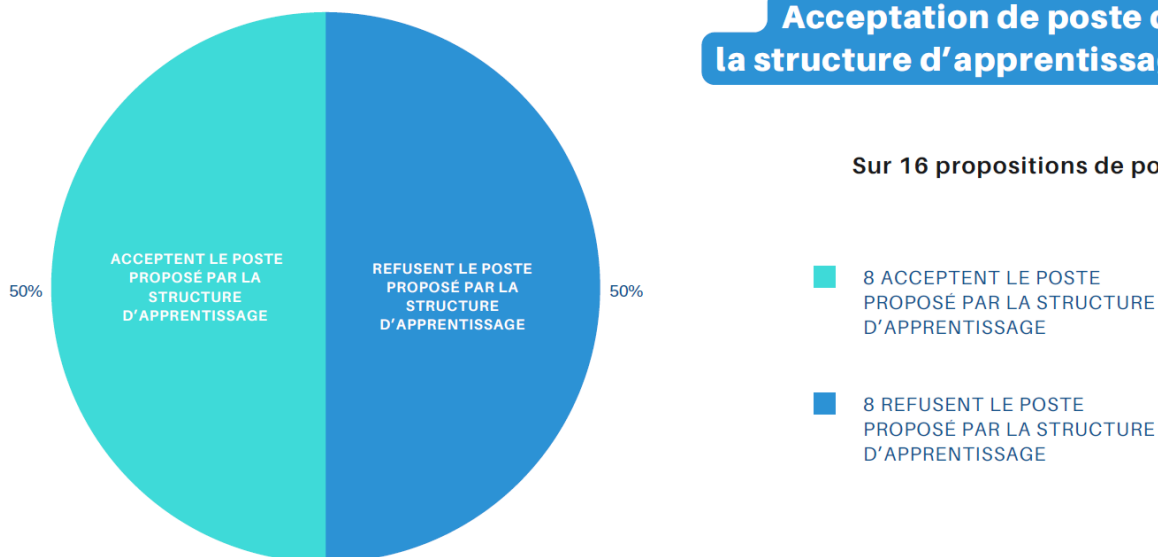
Proposition de poste en fin d'apprentissage sur l'ensemble de l'échantillonnage

sur 24 retours :

- 16 PROPOSITIONS DE POSTE EN FIN D'APPRENTISSAGE
- AUCUNE PROPOSITION DE POSTE EN FIN D'APPRENTISSAGE



Acceptation de poste de la structure d'apprentissage



Deux chiffres clés concernant l'insertion professionnelle des apprentis ont été relevés :

- 66 % des apprentis ont reçu une proposition d'embauche à l'issue de leur contrat d'apprentissage auprès de leur employeur.
- Parmi eux, 50 % ont accepté cette proposition.

Des résultats qui traduisent une réelle reconnaissance des compétences acquises en formation.

À l'échelle nationale, le taux moyen de propositions d'embauche dans le secteur social est estimé à 60 %, avec un taux d'acceptation d'environ 45 %.

L'IRTS CA se situe donc légèrement au-dessus de la moyenne nationale en termes d'opportunités proposées, et maintient un niveau d'acceptation comparable.

b. Perspectives

Dans un contexte marqué par une crise de recrutement dans les secteurs social et médico-social, et à la lumière des recommandations du Livre blanc du travail social (2023), le CFA IRTS CA peut occuper une place stratégique pour accompagner la transformation du secteur et renforcer l'attractivité des métiers du social.

Les enjeux prioritaires pour le CFA IRTS CA :

- **Renforcer l'attractivité des métiers**

Face à une baisse des vocations, il devient essentiel de mieux faire connaître les formations, les débouchés professionnels et les valeurs humaines fortes qui structurent ces métiers. Le CFA s'engage à valoriser les parcours d'apprentissage, à améliorer les conditions d'accueil et à renforcer la reconnaissance des futurs professionnels.

- **Favoriser l'insertion professionnelle**

En développant des partenariats solides avec les employeurs publics, privés et associatifs, le CFA IRTS CA œuvre concrètement à faciliter l'accès à l'emploi durable à l'issue des formations. Cet accompagnement individualisé vers l'insertion est un axe structurant, en lien étroit avec les réalités du terrain.

- **Adapter les formations aux évolutions du secteur**

Le travail social évolue rapidement : réformes des diplômes (niveaux 4 et 6) avec la prise en compte de nouvelles compétences. Le CFA s'engage à proposer des formations adaptées, accessibles en apprentissage, avec des parcours individualisés répondant aux profils et projets des apprenants.

- **Renforcer l'accompagnement individualisé**

De nombreux apprentis nécessitent un suivi renforcé, que ce soit pour des raisons pédagogiques, sociales ou personnelles. Le CFA déploie des dispositifs d'accompagnement renforcé, en lien avec les équipes pédagogiques et les structures d'accueil, pour sécuriser les parcours et prévenir les ruptures.

- **S'inscrire dans une dynamique d'amélioration continue**

Le CFA IRTS CA est pleinement engagé dans une démarche qualité : certification Qualiopi, enquêtes d'insertion, évaluations régulières... Ces outils permettent de garantir une formation exigeante, alignée sur les besoins du secteur et les attentes des financeurs.

Pour relever ces défis, le CFA IRTS CA se structure autour d'une direction dédiée, renforce ses outils d'accompagnement, et veille activement à l'évolution juridique et réglementaire du secteur.

Il s'inscrit également dans une dynamique de coopération nationale, à travers la création et l'animation d'un réseau des CFA du travail social, en lien avec nos partenaires de Bordeaux, et d'autres régions.

Enfin, le CFA IRTS CA entend participer pleinement à l'écriture du projet stratégique de l'IRTS CA, en y affirmant sa place et sa contribution spécifique en tant que centre de formation d'apprentissage.

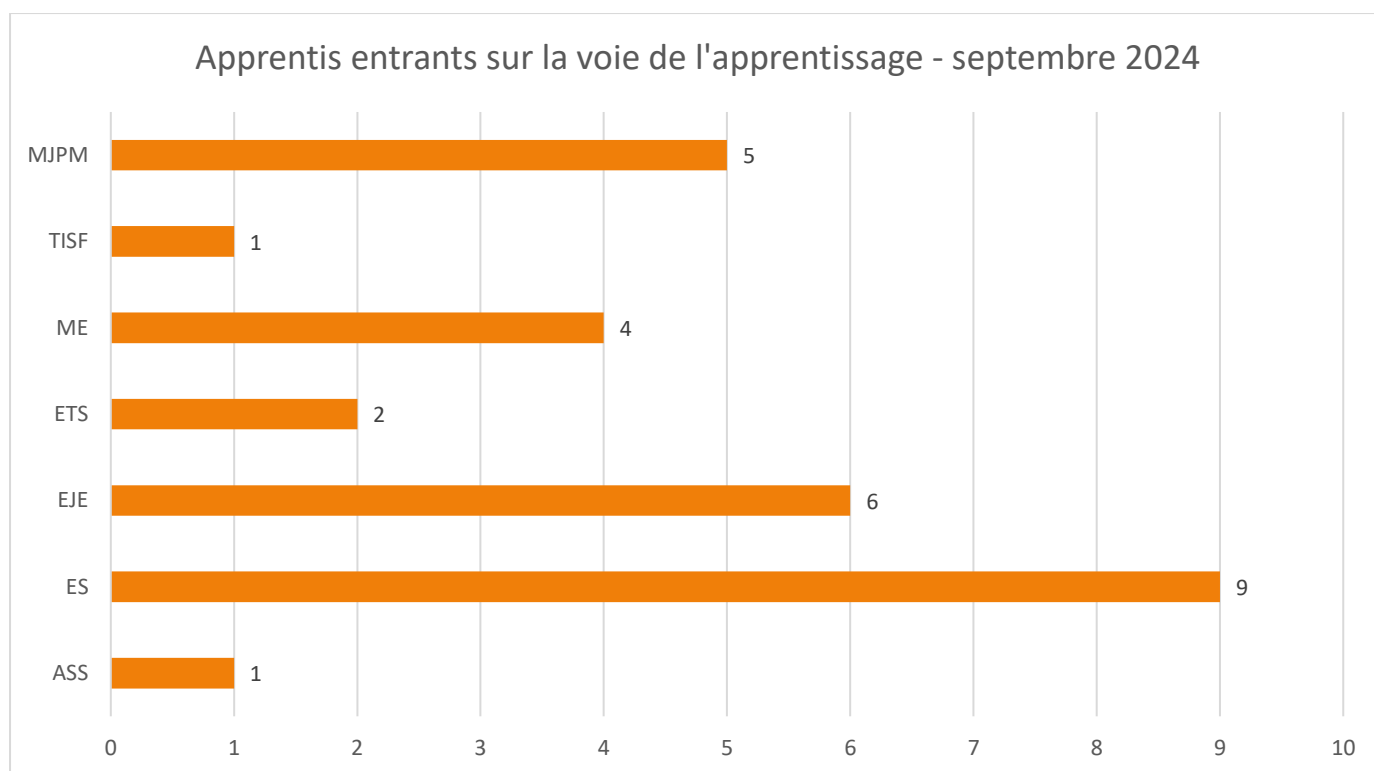
RAPPORT D'ACTIVITE ADDITIF SUR LA RENTREE DE SEPTEMBRE 2024

Introduction

Le présent rapport d'activité constitue un complément au rapport principal du CFA IRTS CA ci-dessus. Il a pour objectif de mettre à jour certaines données et d'apporter des éléments nouveaux relatifs à la rentrée de septembre 2024, notamment en ce qui concerne les effectifs, l'accompagnement des apprentis et la vie institutionnelle du CFA.

I. Les apprentis supplémentaires à la rentrée de septembre 2024

Actuellement, 95 contrats d'apprentissage sont en cours. Au mois de septembre 2024, 28 apprentis ont intégré l'une des formations proposées par le CFA. La répartition par filière met en évidence certaines tendances marquées.



La formation d'Éducateur Spécialisé (ES) arrive largement en tête avec 9 apprentis, représentant 32 % des effectifs des nouveaux entrants sur la voie de l'apprentissage. Cette prédominance traduit une forte attractivité du métier, sans doute liée à la diversité des débouchés et à la reconnaissance du diplôme sur le terrain.

La formation Éducateur de Jeunes Enfants (EJE) suit avec 6 apprentis (21 %), confirmant sa stabilité d'année en année.

Juste derrière, la formation de Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs (MJPM) enregistre 5 entrants (18 %), un chiffre significatif pour une formation qui fait son entrée au sein du CFA de l'IRTS CA.

Les autres formations affichent des effectifs plus restreints : Moniteur Éducateur (ME) accueille 4 apprentis, tandis que Éducateur Technique Spécialisé (ETS) en compte 2. Enfin, les formations TISF et Assistant de Service Social (ASS) n'enregistrent chacune qu'un seul entrant.

Cette répartition met en lumière une concentration des effectifs sur trois filières principales (ES, EJE, MJPM) qui regroupent à elles seules plus de 70 % des apprentis. À l'inverse, certaines formations peinent à attirer de nouveaux candidats, ce qui pourrait faire l'objet d'une réflexion. Il convient néanmoins de préciser que certains apprenants accèdent au statut d'apprenti en cours d'année, notamment car il est fréquent d'intégrer l'apprentissage en milieu ou en fin de parcours de formation. Cette évolution intervient souvent à la suite d'une période de formation pratique réussie sur le terrain, qui débouche sur une proposition de contrat d'apprentissage.

II. Création d'une licence professionnelle MJPM

a. Objectifs et enjeux

Après de longues années de discussions et de débats soutenus entre l'État, les fédérations d'associations tutélaires et les représentants de la profession de mandataire judiciaire à la protection des majeurs (MJPM), un nouveau cadre législatif a été mis en place. Le décret du 28 décembre 2023, relatif aux conditions d'exercice des MJPM, ainsi que l'arrêté du 26 février 2024 qui définit les référentiels de formation et d'évaluation relatifs à la mention "activités juridiques : Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs (MJPM) de la licence professionnelle, ont permis la création d'une licence professionnelle MJPM, qui remplace désormais le CNC-MJPM (Certificat National de Compétences) jusqu'alors requis pour exercer ce métier.

Cette réforme se distingue notamment par l'ouverture exclusive de la formation en alternance : elle peut être suivie dans le cadre de la formation continue, d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage. C'est ce dernier format, le contrat d'apprentissage, qui retient tout particulièrement l'attention de notre conseil de perfectionnement du CFA pour l'année 2025.

La mise en place de cette licence professionnelle marque une étape importante dans la professionnalisation et la valorisation du métier de MJPM, désormais reconnu par un diplôme universitaire, et non plus seulement par un certificat. Cette reconnaissance académique renforce l'attractivité et la fidélisation d'un secteur confronté à des difficultés de recrutement de personnels qualifiés. Elle favorise une insertion professionnelle rapide grâce à

l'alternance entre périodes de formation théorique (435 heures) et périodes d'apprentissage pratique (440 heures). Elle permet également aux apprenants d'acquérir des compétences concrètes directement sur le terrain.

Pour accéder à cette licence, les candidats doivent être titulaires d'un baccalauréat et d'un diplôme de niveau bac +2, soit l'équivalent de 120 crédits ECTS, dans les domaines du droit, du social ou de la gestion. Une connaissance ou une expérience préalable dans l'accompagnement des personnes vulnérables est également exigée.

b. Mise en œuvre de la licence professionnelle MJPM dans la région Grand Est

L'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA) et l'Institut Régional du Travail Social (IRTS) Champagne-Ardenne ont collaboré étroitement à l'élaboration de la maquette de la nouvelle licence professionnelle. Ce travail a nécessité de nombreuses réunions de concertation et de coordination entre les deux établissements.

Grâce à cet investissement conjoint, notre région devient pionnière dans la Région du Grand Est, avec une première ouverture de la formation pour la rentrée universitaire 2024-2025. À ce jour, le recul est encore limité et les données insuffisantes pour établir un bilan complet. Toutefois, les premiers retours sont encourageants. Lors du conseil de perfectionnement de l'URCA du 31 mars 2025, il a été souligné que *« la maquette de la formation semble bien construite, très proche du modèle proposé au niveau national, mais plus lisible et exploitable du fait des regroupements d'EC et d'UE réalisés en interne. Aucun changement n'est nécessaire pour le moment »*.

c. Bilan et perspectives de l'apprentissage en Licence Professionnelle MJPM

Recrutement et admission des étudiants

Le processus de sélection des candidats à la licence professionnelle MJPM s'est déroulé en trois phases, sous l'égide de l'UFR-SESGV de l'URCA. À l'échelle de l'IRTS nous avons donc reçu et traité 42 dossiers, 26 dossiers ont reçu un avis favorable, 4 ont été placés sur liste d'attente, et 12 n'ont pas été retenus.

Finalement, 12 candidats ont validé leur inscription, mais l'un d'entre eux a dû renoncer à la formation faute de financement. Sur les 11 étudiants effectivement engagés, 6 sont déjà salariés dans le secteur, tandis que 5 suivent la formation en tant qu'apprentis. Pour la gestion de cette phase administrative et pédagogique, Madame POUQUE-BIIGA responsable de la licence professionnelle MJPM à l'IRTS CA travaille en collaboration avec Madame PINTO, Assistante de formation à l'IRTS CA, sous la responsabilité hiérarchique de Madame GILLES, Directrice de la pédagogie et des formations à l'IRTS CA.

Profil des étudiants et origines géographiques

Les apprentis proviennent majoritairement de la région Grand Est : Haute-Marne, Châlons-en-Champagne, Reims, Ardennes, et un étudiant originaire du Val-de-Marne. Le groupe, d'un âge moyen de 25 ans est relativement jeune. Sur le plan académique, quatre étudiants sont titulaires d'un BTS, et l'un d'eux possède un niveau master. Le groupe est composé de quatre femmes et un homme.

Déroulement de l'apprentissage

Une collaboration rapide et efficace s'est instaurée avec les structures d'accueil et les maîtres d'apprentissage. Trois temps forts ont structuré cette relation :

- Une première réunion en visioconférence, réunissant l'ensemble des associations tutélaires de la région, a permis de présenter la maquette de la formation et les modalités d'accueil des apprentis.
- Un entretien téléphonique individuel a été organisé en début d'année avec chaque structure afin d'évaluer les conditions d'accueil et de répondre aux éventuelles interrogations.
- Les visites sur les terrains d'apprentissage, réalisées entre février et avril 2025, ont permis d'observer les apprentis en situation professionnelle. Les retours sont très positifs.

Une exception : une apprentie a choisi d'aller au bout de sa formation mais de ne pas s'engager dans le métier par la suite car elle estime ne pas disposer de la maturité nécessaire pour assumer la fonction de MJPM. Elle envisage toutefois de postuler sur un poste d'assistante tutélaire à titre transitoire.

Deux types de collaboration avec les maîtres d'apprentissage et tuteurs en structure d'accueil se dessinent :

- Sur le plan pédagogique, les référents seront désormais associés aux jurys d'évaluation des mémoires, apportant ainsi leur expertise professionnelle dans l'appréciation des travaux.
- En amont de chaque rentrée, ils seront également sollicités pour proposer des thématiques de projets tutorés, renforçant ainsi le lien entre formation et terrain.

Madame LEROUX Marion accompagne également dans le suivi et l'accompagnement des apprentis en licence professionnelle.

Pour conclure, lors du dernier conseil de perfectionnement de l'URCA, Monsieur ORY, Doyen de la faculté des Sciences Économiques, Sociales et de Gestion qui codirige la licence avec Madame POUQUE BIIGA, a souligné que "*l'organisation administrative et pédagogique de la formation fonctionne de façon très satisfaisante ; aucun point d'amélioration notable n'est à signaler*". Il en va de même pour l'apprentissage.

III. Accompagnement des apprentis

Comme les années précédentes, l'équipe du CFA met un point d'honneur à répondre au plus près des attentes des apprentis et des employeurs, en proposant un accompagnement individualisé à chaque étape du parcours.

Dès l'amont du projet, les référentes apprentis, Mesdames PERNOT et COEZ, et POUQUE-BIIGA ainsi que l'assistante CFA, Madame LEROUX, informent les candidats sur les spécificités de la formation par apprentissage et évaluent avec eux la faisabilité du projet. Un accompagnement à la recherche d'employeur est également proposé lorsque cela s'avère nécessaire par Sonia PERNOT, chargée du lien employeur.

L'assistante CFA assure ensuite la contractualisation de la relation d'apprentissage, en coordonnant la signature du contrat et de la convention de formation entre les différentes parties.

Dès la signature, un entretien individuel est systématiquement réalisé par les référentes avec chaque apprenti afin de présenter à l'apprenti ses droits, devoirs et les aides disponibles dans le cadre du contrat : aide au permis B, aide au premier équipement, édition de la carte d'étudiant des métiers, etc. Ce temps d'échange permet également de lever d'éventuels freins à l'entrée en apprentissage.

L'accompagnement ne s'arrête pas là : le référent mobilité et la référente handicap du CFA sont également mobilisables tout au long du parcours. À noter qu'une entrée en apprentissage a pu se faire suite au dispositif OASISS sur la filière ASS en septembre 2024 avec également l'intervention de Gaelle LOUIS en tant que référente Handicap sur le dispositif.

Dans les premiers mois du contrat, une visite en entreprise est menée par les référentes apprentis. Ce temps d'échange tripartite vise à construire un parcours de formation cohérent, à soutenir la relation apprenti-employeur, et à prévenir les risques de rupture.

Enfin, un suivi régulier est assuré pendant toute la durée de la formation, en lien étroit avec le référent de parcours. L'équipe du CFA participe aux réunions des équipes pédagogiques et reste un interlocuteur privilégié pour les maîtres d'apprentissage.

IV. Élection des délégués des apprentis

Conformément à la réglementation en vigueur et aux statuts de l'IRTS CA, le CFA IRTS CA a l'obligation de procéder à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant représentant les apprentis.

Pour la première fois, le CFA a mis en place une procédure d'élection entièrement dématérialisée, afin de simplifier et moderniser le processus.

Le choix d'un vote en ligne via un questionnaire Forms Office, adressé par courriel à l'ensemble des apprentis, s'est imposé. Cette solution a été retenue face à l'impossibilité de réunir tous les apprentis en présentiel sur une même journée, et en raison du faible taux de participation observé l'an passé lors du vote par correspondance. Cette modalité a en outre permis de garantir l'anonymat des votants et de respecter les principes fondamentaux d'une élection réglementaire.

L'appel à candidatures s'est déroulé du 9 au 25 octobre 2024, et les votes ont été ouverts du 1er au 11 novembre 2024.

Le dépouillement et la proclamation des résultats ont eu lieu le 12 novembre 2024.

Élue déléguée titulaire
Madame BELHANDA Donia
Apprentie ASS 1



Élu délégué suppléant
Monsieur SCHMID Gabriel
Apprenti ME 1



V. Les changements

Conformément à l'article L. 6221-2 du Code du travail, un contrat d'apprentissage doit obligatoirement comporter au moins 25 % de la durée totale du contrat consacrée à la formation théorique, dispensée par un CFA (Centre de Formation d'Apprentis). Ce pourcentage s'apprécie sur la durée effective du contrat, de date à date, qu'il s'agisse d'un contrat couvrant l'ensemble du cursus ou signé en cours de formation. Ainsi, lors d'une contractualisation en cours de cursus, il est indispensable de vérifier que le temps de formation restant permet encore de respecter ce seuil de 25 %. À défaut, la signature du contrat ne pourra être validée par l'OPCO.

Ainsi, la signature de contrats d'apprentissage en cours de formation a été réévaluée afin de garantir le respect des 25 % de temps de formation théorique requis par les OPCO. Des dates limites ont ainsi été définies pour chaque filière, en fonction de l'organisation pédagogique et du volume horaire théorique dispensé.

Filières	Possibilités de signer un contrat
ES	Jusqu'au mois de janvier de la 1 ^{ère} année de formation.
EJE	Jusqu'au mois d'octobre de la 2 ^{ème} année de formation.
ETS	Jusqu'au mois de septembre de la 3 ^{ème} année de formation.
ASS	Jusqu'au mois de septembre de la 3 ^{ème} année de formation.
ME	Possibilité de signer un contrat à tout moment (Dans la limite du respect des 6 mois de contrat minimum).
TISF	Possibilité de signer un contrat à tout moment. (Dans la limite du respect des 6 mois de contrat minimum).
AES	Filière non concernée.
MJPM	Filière non concernée.
CAFERUIS	Filière non concernée.

Également, un planning annuel détaillé doit être transmis à l'employeur par l'apprenti dès le mois de septembre, afin de faciliter l'organisation et la contractualisation.

VI. Formation et certification Maître d'apprentissage / tuteur

Le développement de la formation en alternance dans le secteur social représente un véritable enjeu, mais aussi une réelle opportunité pour les structures employeuses.

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a permis de simplifier et de sécuriser le contrat d'apprentissage, tout en valorisant la fonction de maître d'apprentissage et de tuteur en entreprise. Ce rôle est essentiel à la réussite du parcours en alternance. Véritable acteur de la formation, le tuteur participe pleinement à la construction des apprentissages en milieu professionnel, en créant des situations formatrices sur le terrain.

Dans cette perspective, l'IRTS CA propose un module de formation de 40 heures à destination des maîtres d'apprentissage et tuteurs.

Les objectifs de cette formation sont les suivants :

- Clarifier le rôle et les missions du tuteur ;
- Permettre aux référents de s'approprier les outils, repères et méthodes nécessaires à l'accompagnement des apprentis et stagiaires ;
- Dynamiser la relation tripartite entre l'organisme de formation, l'apprenant et la structure d'accueil ;
- Appréhender la notion de site qualifiant et les référentiels métiers ;
- Construire un accompagnement formatif structuré en situation professionnelle.

Une attestation de formation est délivrée par l'IRTS CA à l'issue de la session.

L'IRTS CA a obtenu l'agrément le 15/10/2023. Celui-ci permettra d'organiser les sessions d'examen conduisant à la certification relative aux compétences de Maître d'apprentissage/tuteur délivrée par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion. L'obtention de cette certification permet d'accéder à une reconnaissance et à une valorisation des compétences. L'ouverture des premières sessions de certification sont prévues en 2025.

Lien vers le site de l'IRTS CA : <https://irtsca.fr/nos-formations/accompagnement-a-la-professionnalisation/tuteur-tutrice-maitre-maitresse-apprentissage/>

VII. La taxe d'apprentissage

Le CFA de l'IRTS CA peut bénéficier de la taxe d'apprentissage, une contribution financière versée par les entreprises pour soutenir le développement des formations professionnelles et technologiques.

Cette année, le montant global collecté pour le CFA IRTSCA dépasse les 7 500 euros.

Deux entreprises ont choisi de verser directement une part de leur taxe au CFA IRTSCA.

Par ailleurs, l'État a également affecté des fonds issus de la part non répartie de cette taxe, versée pour le compte des employeurs.

Le CFA de l'IRTS CA tenons à remercier nos donateurs pour leur soutien, qui constitue un appui précieux pour améliorer les conditions d'apprentissage de nos apprentis.

COLLECTE TAXE APPRENTISSAGE

CFA DE L'IRTS CA





Le seul impôt dont vous choisissez la destination.

Nous sommes en perpétuelle recherche d'amélioration de notre enseignement. Notre objectif est de nous adapter aux besoins de vos futurs travailleurs sociaux, notamment par le biais de formations en apprentissage. La taxe d'apprentissage nous permet de fournir les outils adaptés et performants en vue de former au mieux aux métiers du social.

Votre contact à l'IRTS CA

Marion LEROUX
Assistante CFA
marion.leroux@irtsca.fr
03 26 06 93 06



INVESTISSEZ DANS LES TRAVAILLEURS SOCIAUX DE DEMAIN

La taxe d'apprentissage et la CSA dues pour l'année N
Base de calcul : 0,59% + 0,09% masse salariale brute année N

La part principale finance les formations par apprentissage

À déclarer via DSN mensuelle
chaque mois, année N

0,59%
de la masse salariale année N
Versée à l'URSSAF/MSA



Le solde finance le développement des formations initiales, technologiques et professionnelles (hors apprentissage) ainsi que l'insertion et l'orientation professionnelle.

À déclarer, via DSN annuelle
avril année N+1

À régler
mai N+1

0,09%
de la masse salariale année N
Versée à l'URSSAF/MSA

Explication vidéo



Scannez ce QR Code pour découvrir le tutoriel vidéo proposé par le service SOLTéA.



Désormais, la dématérialisation s'étend au solde de la taxe d'apprentissage. Ce solde est collecté par l'URSSAF (ou la MSA) via la Déclaration Sociale Nominative (DSN) annuelle.

La taxe d'apprentissage est à verser en mai sur la plateforme nationale en ligne SOLTéA, développée et gérée par la Caisse des Dépôts.

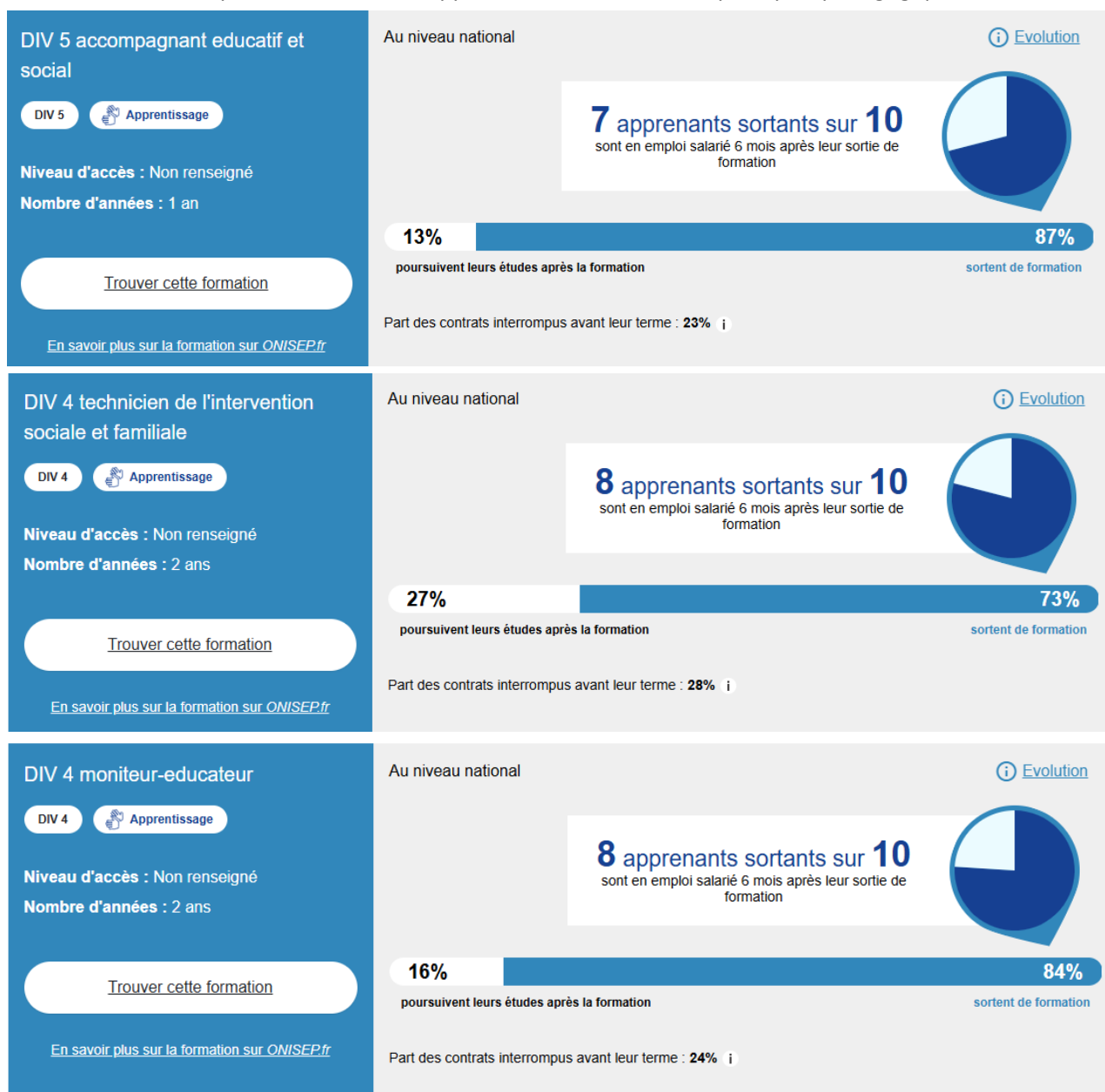


Se référer à la **plaquette en annexe de ce rapport** ou consulter le site de l'IRTS CA : <https://irtsca.fr/collecte-taxe-apprentissage/>

VIII. L'enquête SIFA

L'enquête SIFA est un outil clé pour collecter des données sur l'insertion professionnelle des apprentis et la qualité des formations. Les résultats de cette enquête alimentent InserJeunes, qui se concentre principalement sur les formations de niveau 3 et 4 (jusqu'au Bac). Cependant, le CFA IRTS CA propose également des formations de niveau 6 (Bac +3 et Bac +4), telles que ME, TISF, ES, ASS, ETS, EJE, AES, qui ne sont pas prises en compte sur InserJeunes.

Les données SIFA pour ces niveaux supérieurs sont utilisées par des structures comme France Compétences et les OPCO pour ajuster les politiques de formation et les financements. Elles permettent aussi de suivre l'insertion des diplômés de niveau 6 et d'adapter les formations aux besoins du marché. Grâce à l'accompagnement de Mme CORREAUX, Gestionnaire au Rectorat de l'académie de Reims, le CFA IRTS CA a pu déposer ses données SIFA, ce qui aide à évaluer l'insertion professionnelle des apprentis et à améliorer les pratiques pédagogiques.



Source : <https://www.inserjeunes.education.gouv.fr/diffusion/accueil>

IX. Évolutions et perspectives

a. Évolution du CFA de l'IRTS CA

Plusieurs évolutions au sein du CFA de l'IRTS CA, notamment avec des changements dans l'équipe de direction et l'ouverture d'une nouvelle formation en apprentissage.

D'un point de vue organisationnel, l'équipe de direction s'est renforcée en décembre 2023 avec l'arrivée de Martine GILLES en tant que Directrice pédagogique. Elle co-dirige désormais le CFA aux côtés de Simone FOND, toutes deux occupant la fonction de Directrices de la pédagogie et de la formation de l'IRTS CA. Stéphane FOURNAL est le Directeur Général de l'IRTS CA.

Sur le plan des formations, le CFA a élargi son offre en ouvrant la formation de licence professionnelle Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs (MJPM) à la voie de l'apprentissage en septembre 2024. La référente apprentis, Jeanne POUQUE BIIGA, est également responsable de cette formation et intervient en tant que formatrice pour la formation de Moniteur-Éducateur. Dans le cadre de cette nouvelle formation, un partenariat a été établi avec la Faculté de Reims. Ainsi, une partie des enseignements est dispensée à l'IRTS CA, tandis que d'autres cours ont lieu à l'université. Les apprentis inscrits dans cette formation sont rattachés administrativement au CFA de l'IRTS CA.



Stéphane FOURNAL



Martine GILLES



Simone FOND

Assistante
pédagogique



Marion LEROUX

Référente apprentis :
CAFERUIS



Simone FOND

Référente apprentis :
EJE / ME / ASS



Sonia PERNOT

Référente apprentis :
ES / TISF / ETS / AES



Virginie COEZ

Référente apprentis :
MJPM



Jeanne POUQUE-BIIGA

b. Les formations ouvertes sur la voie de l'apprentissage

L'équipe du CFA propose donc désormais 9 formations sur la voie de l'apprentissage, à savoir :

Formation	Durée de la formation	Niveau
<i>Assistante de Service Social</i>	3 ans	Bac +3
<i>Éducateur spécialisé</i>	3 ans	Bac +3
<i>Éducatrice de Jeunes Enfants</i>	3 ans	Bac +3
<i>Éducateur Technique Spécialisé</i>	3 ans	Bac +3
<i>Moniteur Éducateur</i>	2 ans	Bac
<i>Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale</i>	2 ans	Bac
<i>Accompagnant Éducatif et Social</i>	18 mois	CAP
<i>Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale (CAFERUIS)</i>	12 mois	Master 1
<i>Licence professionnelle Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs (MJPM)</i>	12 mois	Bac +3

c. Perspectives

Face au retour des employeurs sur l'hésitation d'embaucher un apprenti de 1^{ère} année sans le connaître, l'idée est de permettre aux employeurs de créer des espaces d'immersion pour que le futur candidat puisse confirmer son projet professionnel et que l'employeur puisse valider son souhait de l'embaucher.

Ces stages d'immersion peuvent se réaliser lorsque le candidat fait partie d'un dispositif d'insertion tel que Prépa compétences, Défense Mobilité, France Travail.

Deux employeurs du secteur associatif ont répondu présents à cette proposition, il appartient au CFA de développer cette possibilité avant embauche.

Aussi, afin de favoriser la mise en relation candidat à l'apprentissage et recruteur, l'idée d'un jobdating à émerger, celle-ci est à affiner auprès des employeurs.

Annexe – Plaqueette apprentissage (Recto)



DEVENIR
TRAVAILLEUR SOCIAL
PAR L'APPRENTISSAGE

IRTS CA ET SON CFA



**INSTITUT RÉGIONAL
DU TRAVAIL SOCIAL
IRTS DE CHAMPAGNE-ARDENNE**

8, rue Frédéric et Irène Joliot-Curie
51100 REIMS
03 26 06 22 88
contact@irtasca.fr



www.irtasca.fr

 [linkedin.com/school/irts-champagne-ardenne](https://www.linkedin.com/school/irts-champagne-ardenne)
 @irtasca + @internationalirtasca  @irtasca
 bit.ly/youtube-irtasca  irtasca

Accessibilité des personnes en situation de handicap : afin de garantir le bon déroulement de vos études, vous pouvez solliciter la référente handicap de l'institut,
Gaëlle LOUIS - gaelle.louis@irtasca.fr
Tél. : 03 26 06 82 36



Conception service communication,
IRTS de Champagne-Ardenne
Impression : Imprimerie Falis (Vouziers, 02)
© Tous droits de traduction, reproduction
ou d'intégration des textes, images ou illustrations
strictement interdits sans autorisation expresse
du service communication

IRTS de Champagne-Ardenne
Association Loi 1901
N° de déclaration d'existence : 21 51 00 158 51
SIRET 361 522 689 00011
Code APE : 8542Z
N° d'inscription préfecture : WS13001614
N° FINES : 51 00 11281



Annexe – Plaquette apprentissage (Verso)

L'apprentissage permet de suivre une formation en alternant les périodes chez l'employeur et celles à l'IRTS CA. L'apprenti fait partie des effectifs de l'entreprise et est soumis au code du travail.

FORMATIONS QUALIFIANTES PAR VOIE D'APPRENTISSAGE

Durée de la formation : 12 mois

Licence professionnelle ; Activités Juridiques : Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs - MJPM

Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale - CAFERUIS

(sous réserve de la constitution d'une promotion de 15 personnes)

Durée de la formation : 18 mois

Diplôme d'État d'Accompagnant Éducatif et Social - DE AES

Durée de la formation : 2 ans

Diplôme d'État de Moniteur Éducateur - DE ME

Diplôme d'État de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale - DE TISF

Durée de la formation : 3 ans

Diplôme d'État d'Assistant de Service Social - DE ASS

Diplôme d'État d'Éducateur Spécialisé - DE ES

Diplôme d'État d'Éducateur Technique Spécialisé - DE ETS

Diplôme d'État d'Éducateur de Jeunes Enfants - DE EJE

PRÉREQUIS / CONDITIONS

Publics concernés : personnes de 17 à 29 ans révolus excepté pour les personnes en situation de handicap avec reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé RQTH et les sportifs de haut niveau pour lesquels il n'y a pas de limite d'âge.

OBJECTIF

L'objectif de l'alternance est d'acquérir des compétences professionnelles et un diplôme permettant une insertion sur le marché du travail.

MODALITÉS D'ACCÈS

- Les modalités d'inscription sont spécifiques pour chaque formation proposée par l'IRTS CA. Pour en savoir plus sur les différentes modalités d'inscription, veuillez contacter les référentes apprentis dont le contact figure ci-dessous ou rendez-vous sur notre site : www.irtsca.fr
- Dans la mesure du possible avoir un contact avec un employeur.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Simone FOND,
directrice de la pédagogie et des formations de l'IRTS CA,
référente apprentis filière CAFERUIS
simone.fond@irtsca.fr

Virginie COEZ,
référente apprentis filières AES - TISF - ETS - ES
virginie.coez@irtsca.fr

Sonia PERNOT,
référente apprentis filières ME - EJE - ASS
sonia.pernot@irtsca.fr

Jeanne POUQUE-BIIGA,
référente apprentis filière MJPM
jeanne.pouquebiiga@irtsca.fr

Marion LEROUX,
assistante CFA
marion.leroux@irtsca.fr
03.26.06.93.06

www.irtsca.fr > rubrique « Apprentissage »

Etre apprenti à
l'IRTS CA



Annexe - Plaquette du dispositif OASISS



Une plateforme pour vous accompagner vers les métiers de l'intervention sociale et du soin.

- Accompagnant Éducatif et Social
- Aide-Soignant
- Moniteur d'atelier
- Moniteur Éducateur
- Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale
- Conseiller en Économie Sociale et familiale
- Éducateur de Jeunes Enfants
- Éducateur Spécialisé
- Éducateur Technique Spécialisé
- Assistant de Service Social
- Infirmier
- ...

OASISS vous propose un accompagnement personnalisé pour votre entrée en formation qualifiante

Validation des prérequis

Trajectoire OASISS

Préformation OASISS

Validation des prérequis

- Avoir au minimum 18 ans à la date de l'obtention du diplôme envisagé
- Être reconnu travailleur handicapé ou en cours d'obtention
- Être motivé
- Répondre aux critères d'accès au diplôme visé en fonction de celui-ci

Trajectoire (avant l'entrée en préformation)

- Faire le point sur vos envies, vos motivations, vos compétences et vos atouts.
- Vérifier l'adéquation entre votre parcours, votre projet et votre situation de handicap
- Définir un parcours sur-mesure, composé si besoin d'actions favorisant votre entrée en préformation (découverte métiers, stage de remise à niveau en informatique, ...)

Préformation (210h de formation en centre et 3 à 6 semaines de stages)

- Valider votre projet professionnel
- Effectuer des stages dans les établissements médico-sociaux et sociaux
- Disposer d'un socle de connaissances utiles aux admissions en formation
- Préparer votre intégration en formation en alternance

OASISS est venu ouvrir une porte au moment où je m'inquiétais pour ma deuxième partie de carrière.

Au tournant de la quarantaine, Lynda a souhaité redonner du sens à son activité professionnelle. Cette ancienne commerciale a trouvé sa nouvelle voie grâce au dispositif OASISS. Elle prépare aujourd'hui un diplôme d'éducatrice spécialisée.



Une plateforme pour vous accompagner vers les métiers de l'intervention sociale et du soin.

- Accompagnant Éducatif et Social
- Aide-Soignant
- Moniteur d'atelier
- Moniteur Éducateur
- Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale
- Conseiller en Économie Sociale et familiale
- Éducateur de Jeunes Enfants
- Éducateur Spécialisé
- Éducateur Technique Spécialisé
- Assistant de Service Social
- Infirmier
- ...

OASISS vous propose un accompagnement personnalisé pour votre entrée en formation qualifiante

Validation des prérequis

Trajectoire OASISS

Préformation OASISS

Validation des prérequis

- Avoir au minimum 18 ans à la date de l'obtention du diplôme envisagé
- Être reconnu travailleur handicapé ou en cours d'obtention
- Être motivé
- Répondre aux critères d'accès au diplôme visé en fonction de celui-ci

Trajectoire (avant l'entrée en préformation)

- Faire le point sur vos envies, vos motivations, vos compétences et vos atouts.
- Vérifier l'adéquation entre votre parcours, votre projet et votre situation de handicap
- Définir un parcours sur-mesure, composé si besoin d'actions favorisant votre entrée en préformation (découverte métiers, stage de remise à niveau en informatique, ...)

Préformation (210h de formation en centre et 3 à 6 semaines de stages)

- Valider votre projet professionnel
- Effectuer des stages dans les établissements médico-sociaux et sociaux
- Disposer d'un socle de connaissances utiles aux admissions en formation
- Préparer votre intégration en formation en alternance

OASISS est venu ouvrir une porte au moment où je m'inquiétais pour ma deuxième partie de carrière.

Au tournant de la quarantaine, Lynda a souhaité redonner du sens à son activité professionnelle. Cette ancienne commerciale a trouvé sa nouvelle voie grâce au dispositif OASISS. Elle prépare aujourd'hui un diplôme d'éducatrice spécialisée.

Annexe - Plaquette de la taxe d'apprentissage (Recto)

COLLECTE TAXE APPRENTISSAGE

CFA DE L'IRTS CA





**Le seul impôt dont vous choisissez
la destination.**

Nous sommes en perpétuelle recherche
d'amélioration de notre enseignement.
Notre objectif est de nous adapter aux besoins
de vos futurs travailleurs sociaux, notamment
par le biais de formations en apprentissage.
La taxe d'apprentissage nous permet de fournir
les outils adaptés et performants en vue de
former au mieux aux métiers du social.

**Votre contact à
l'IRTS CA**

Marion LEROUX
Assistante CFA
marion.leroux@irtsca.fr
03 26 06 93 06







Annexe - Plaquette de la taxe d'apprentissage (Verso)

INVESTISSEZ DANS LES TRAVAILLEURS SOCIAUX DE DEMAIN

La taxe d'apprentissage et la CSA dues pour l'année N

Base de calcul : 0,59% + 0,09% masse salariale brute année N

La **part principale** finance les formations par apprentissage

A déclarer via DSN mensuelle
chaque mois, année N

0,59%

de la masse salariale année N
Versée à l'URSSAF/MSA

Explication
vidéo



Scannez ce QR Code pour
découvrir le tutoriel vidéo
proposé par le service SOLTéA.



Le **solde** finance le développement des formations initiales, technologiques et professionnelles (hors apprentissage) ainsi que l'insertion et l'orientation professionnelle.

A déclarer, via DSN annuelle
avril année N+1

A régler

mai N+1

0,09%

de la masse salariale année N
Versée à l'URSSAF/MSA

Site
SOLTéA



Désormais, la dématérialisation s'étend au solde de la taxe d'apprentissage. Ce solde est collecté par l'URSSAF (ou la MSA) via la Déclaration Sociale Nominative (DSN) annuelle.

La taxe d'apprentissage est à verser en mai sur la plateforme nationale en ligne SOLTéA, développée



Pour en savoir plus sur le CFA IRTS CA et suivre ses actualités :

 **Site internet :** <https://irtsca.fr>

 **Instagram :** [@cfa_irtsca](#)

 **Mail :** cfa@irtsca.fr