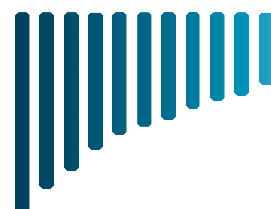




# RAPPORT D'ACTIVITÉ



## FORMATION EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS

**Mai 2025**



**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](http://www.irtsca.fr)



## SOMMAIRE

|                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| Introduction .....                                                        | 1  |
| I. La composition de l'équipe pédagogique .....                           | 2  |
| II. La formation EJE à l'IRTS et sur sites professionnels .....           | 2  |
| II.1. La formation théorique .....                                        | 2  |
| II.2. La formation pratique .....                                         | 3  |
| II.3. La formation par la voie de l'apprentissage.....                    | 3  |
| III. Les apprenants EJE à l'IRTS en 2023-2024.....                        | 4  |
| III.1. La sélection et l'entrée en formation.....                         | 4  |
| III.2. Répartition par âge des 3 promotions .....                         | 7  |
| III.3. Répartition par origine géographique des entrants .....            | 8  |
| III.4. Répartition des apprenants par type de site qualifiant .....       | 9  |
| IV. La vie des promotions.....                                            | 10 |
| IV.1. La participation des apprenants à leur formation .....              | 10 |
| IV.2. Les EJE présentes sur des journées d'étude et des conférences... .. | 12 |
| IV.3. Le projet SENSAS, une immersion réussie... ..                       | 13 |
| IV.4. L'implication dans le festival des récits. ....                     | 14 |
| IV.5. Retour sur la mobilité internationale.....                          | 14 |
| IV.6. Un autre temps fort, la remise des diplômes .....                   | 18 |
| Conclusion.....                                                           | 19 |
| Annexes .....                                                             | 20 |

## Introduction

---

Cette année a été marquée par le renouvellement, par la région Grand Est, de l'agrément qui permet à L'Institut Régional du Travail Social de Champagne Ardenne de dispenser la formation préparatoire au Diplôme d'Etat d'Éducateur de Jeunes Enfants.

La dernière réforme liée aux décrets et arrêté du 22 août 2018 avait conféré au DEEJE le niveau 6 et le grade licence. Les arrêtés de 2020 et 2022 ont placé les indicateurs de compétences attendues dans 8 blocs dans lesquels s'inscrivent les 8 épreuves de certification qui donnent accès au diplôme.

Une nouvelle réforme se profile à l'horizon 2026. Elle refondera l'architecture de la formation avec une volonté, notamment, de rendre plus fluide et accessible l'articulation des différents blocs de compétences des diplômes de niveau 6, au regard d'une logique de parcours de diplomation. Nous espérons que cette réforme sera l'occasion de créer et ajuster des contenus pédagogiques afin qu'ils répondent au mieux aux besoins et réalités d'un secteur qui connaît une crise de recrutement et à de nouveaux profils d'apprenants.

La formation au DEEJE propose, sur trois années, une alternance entre 1500 heures de cours théoriques et 2100 heures de formation pratique. Elle permet ainsi de répondre aux besoins des Etablissements d'Accueil du Jeune Enfant œuvrant dans le champ de la petite enfance et de l'éducation spécialisée parmi lesquels on trouve les RPE (Relais Petite Enfance), les LAEP (Lieux d'Accueil Enfants-Parent) et autres structures qui accueillent des enfants et leurs familles. Sont également concernés les IME (Instituts Médico-éducatifs), les MECS (Maisons d'enfants à Caractère Social, Les CRM (Centres de Rééducation Motrice, les CAMSP (Centres d'Action Médico-Sociale Précoce) ou encore les centres maternels et parentaux, ... De nombreux lieux d'exercice professionnel sont donc ouverts au métier d'EJE et continuent de s'ouvrir à lui. Les compétences des EJE sont de plus en plus reconnues dans les équipes pluridisciplinaires.

Ainsi le métier d'EJE et sa formation à l'IRTSCA s'inscrivent pleinement dans la définition du travail social proposée par le Haut Conseil en travail Social (HCTS) et validée par le décret du 6 mai 2017. Il « vise à permettre l'accès des personnes à l'ensemble des droits fondamentaux, à faciliter leur inclusion sociale et à exercer une pleine citoyenneté. Dans un but d'émancipation, d'accès à l'autonomie, de protection et de participation des personnes, le travail social contribue à promouvoir, par des approches individuelles et collectives, le changement social, le développement social et la cohésion de la société. Il participe au développement des capacités des personnes à agir pour elles-mêmes et dans leur environnement ».

En septembre 2024, nous avons accueilli en 1<sup>ère</sup> année de formation 33 nouvelles apprenantes, un record ! 6 d'entre elles sont en situation d'apprentissage. Ce nombre est en augmentation. Autre fait marquant : l'âge moyen de cette cohorte a baissé. En effet, les personnes entrant à l'IRTS directement après l'obtention de leur baccalauréat se font plus nombreuses. De ce fait, l'équipe pédagogique a imaginé puis proposé aux nouvelles entrantes un questionnaire permettant d'évaluer leurs compétences, attentes et projections vis-à-vis de la formation. Un nouveau module de formation a également été créé au sein de la filière pour permettre aux apprenantes qui n'ont pas encore d'expérience professionnelle et ne

connaissent pas encore le secteur d'activité de découvrir des institutions et dispositifs. Cela représente une occasion, dès le début du cursus formatif, de mesurer l'inscription du métier d'EJE sur le territoire ainsi que les possibilités d'intervention de ce professionnel de la petite enfance.

Pour ce qui concerne les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> année, elles ont été très actives sur les plans de la mobilité internationale et de l'engagement dans la vie de l'IRTS. Elles ont participé à différents événements, ont imaginé des projets et représenté leur filière auprès de partenaires locaux et internationaux.

## **I. La composition de l'équipe pédagogique**

---

**Christelle BION**, responsable de formation

**Sophie JAILLANT**, assistante pédagogique

**Anne-Lise BALDI**, formatrice, référente de parcours

**Sandrine LANDRIER**, formatrice, référente de parcours

**Sonia PERNOT**, formatrice, référente de parcours et référente pour les apprenants EJE du CFA

Les 7 responsables d'axes thématiques ainsi que les enseignants vacataires complètent l'équipe au fil de l'année universitaire tout comme les professionnels qui participent aussi à la formation des futur-e-s EJE par l'accompagnement des stagiaires, l'animation d'ateliers à l'IRTS, la participation à des jurys de certifications...

Des personnes concernées apportent aussi leurs savoirs expérientiels. Ce sont tous des partenaires fondamentaux pour la formation, œuvrant en complémentarité au bon déroulement de la formation et à l'acquisition des compétences attendues pour le diplôme.

D'autres personnes sont aussi disponibles pour les apprenants tout au long de l'année :

**Virginie BAQUET**, assistante en charge de la scolarité pour la formation EJE

**Gaëlle LOUIS**, référente handicap de l'IRTS CA

**Alexandre PARE** et **Alyssa CARDOSO** du Centre de ressources documentaires de l'IRTS CA

## **II. La formation EJE à l'IRTS et sur sites qualifiants**

---

### **II.1 / La formation théorique**

Le décret du 22 août 2018 prévoit une formation en trois ans comprenant 1500 heures de formation théorique. Elle est organisée selon 8 axes thématiques :

- L'être humain un sujet en interaction ;
- La personne et sa santé ;
- La société, le groupe et l'individu avec ses appartenances et sa culture ;
- Le citoyen, un acteur engagé dans le faire ensemble sur un territoire ;
- Approche citoyenne et professionnelle de l'intervention sociale ;
- Elaboration de démarches professionnelles

Ces axes sont traversés par des champs disciplinaires diversifiés : la sociologie, la psychologie, la pédagogie, le droit, le développement territorial, les langues vivantes... Ils concernent tous les apprenants des différentes filières des niveaux 6. Les apprenants suivent donc des cours communs qui représentent un socle solide de connaissances indispensables à l'exercice du métier auquel ils se destinent.

Ces cours sont complétés par des apports pédagogiques prenant en compte les spécificités du métier d'EJE : cours sur l'observation, l'entretien, le jeu, le livre, etc. Les visites et découvertes de lieux d'accueil du jeune enfant et de sa famille font aussi partie du programme. L'apprenant observe ainsi la pédagogie spécifique in situ sur un terrain professionnel.

## **II.2 / La formation pratique**

Les périodes de formation pratique s'étalent sur 60 semaines soit 2100 heures fondamentales dans le cursus de formation. En première année dès la fin du mois de novembre les apprenants sont en formation pratique pour 8 semaines. Celles-ci doivent permettre de confirmer le projet professionnel et se déroulent obligatoirement auprès d'un EJE formateur professionnel et majoritairement dans un multi-accueil, le lieu d'exercice le plus répandu.

A la fin de la première année et au début de la deuxième, deux séquences de formation pratique de deux fois huit semaines ont pour objectif principal la découverte et la compréhension du travail éducatif mis en place dans la structure. Il s'agit aussi de s'intégrer progressivement dans un travail d'équipe et préciser son projet de formation au métier d'EJE. L'apprenant construit sa posture professionnelle en expérimentant des démarches et actions éducatives diverses.

Dans la deuxième moitié de la deuxième année de formation, le choix pédagogique de l'IRTS CA s'oriente vers l'appréhension de la dynamique territoriale, la découverte des différents acteurs, l'environnement institutionnel et interinstitutionnel d'un établissement, le partenariat. L'apprenant est alors amené à identifier les structures partenaires afin de mener un projet d'action éducative en lien avec le diagnostic réalisé.

La quatrième et dernière période de formation pratique dure 28 semaines, dont 4 se situent en fin de deuxième année. L'apprenant s'est approprié les techniques et outils pédagogiques découverts au fur et à mesure de sa formation. Ses valeurs et son positionnement professionnel s'affinent au cours de cette période. Il peut ainsi être partie prenante et force de propositions dans l'établissement choisi, toujours avec l'accompagnement de son référent professionnel.

## **II.3 / La formation par la voie de l'apprentissage**

Depuis septembre 2022, l'IRTS CA dispose de son propre CFA ce qui facilite l'entrée en apprentissage d'apprenants EJE. Cette formule est attractive pour les entrants qui, entre autres avantages, sont rémunérés durant leur formation. Elle l'est aussi pour les employeurs qui peuvent ainsi embaucher et fidéliser un Educateur de Jeunes Enfants, avec des aides de l'Etat et des OPCO.

Sur l'année, 13 Educatrices Jeunes Enfants ont fait leur formation par la voie de l'apprentissage en micro-crèches (7 apprenties), crèches municipales (4 apprenties) et en Protection de l'Enfance (2 apprenties). Sur les 13 contrats, deux ont été signés à la suite d'une période de stage fructueuse. Une seule rupture de contrat a eu lieu pour une réorientation professionnelle.

Toutes les apprenties ont pu bénéficier d'un stage de 8 semaines en dehors de leur structure et s'orienter vers des champs qui les intéressaient plus particulièrement (IME/ Service de Placement à domicile/ AEMO). Certaines apprenties sont restées dans le secteur de la Petite Enfance mais sur d'autres structures permettant la découverte de territoires et fonctionnements différents.

5 ont réalisé leur formation dans le département de la Marne, 3 dans les Ardennes, 1 en Haute Marne 2 en région parisienne, 1 dans l'Aisne, 1 en Haute Savoie.

Vu la timidité de l'évolution de l'apprentissage pour la filière EJE, le CFA a organisé une information collective à destination des employeurs de la Petite Enfance, ce qui a permis entre autres d'ouvrir l'apprentissage sur les CCAS de la région.

Concernant la rentrée de septembre 2024, 6 contrats EJE1 ont été signés. Sur l'ensemble des promotions EJE, pour les institutions concernées nous comptons des CCAS de la région Grand Est et de la région parisienne, des établissements de la Protection de l'Enfance (MECS et PEAD), des micro-crèches réparties sur le bassin rémois, les Ardennes et la Haute Marne.

La référente apprentissage a mené régulièrement des entretiens auprès des apprenties afin de leur donner les informations concernant leurs droits et devoirs, de les conseiller et les accompagner au fil de leur processus de professionnalisation en alimentant le livret d'apprentissage. Une visite employeur a été réalisée pour les 1ères années afin de sécuriser les parcours de formation. Celle-ci a eu lieu dans les 3 premiers mois du contrat pour les nouveaux entrants.

Des outils de communication (flyers, PowerPoint, site IRTS onglet apprentissage) ont été développés à destination des futurs candidats à l'apprentissage ainsi qu'à destination des employeurs. La référente CFA pour la filière participe aussi régulièrement à des salons et forum régionaux pour promouvoir l'apprentissage sur la filière EJE.

### **III. Les apprenants à l'IRTS en 2024 -2025**

#### **III.1 / La sélection et l'entrée en formation**

Les conditions d'admission sont définies dans l'arrêté du 22 août 2018 relatif au diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants. Les candidats déposent un dossier par l'intermédiaire de Parcours Sup ou directement à l'Institut en fonction de leur statut (étudiants, salariés, demandeurs d'emploi). Le dossier de candidature est ensuite complété par un entretien.

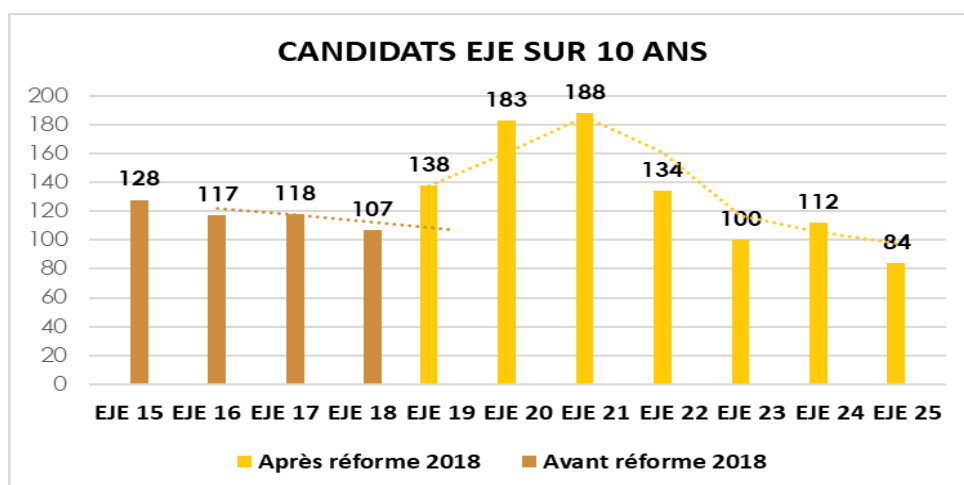
Alors que le nombre d'inscrits aux entretiens de sélection avait augmenté à la session de 2024, celle de 2025 montre une baisse significative de 25%. Cette baisse des candidats, constatée à l'échelle nationale, nous inquiète à l'heure où le secteur de la petite enfance connaît des

difficultés de recrutement et de stabilisation des équipes de professionnels. Si l'on observe les chiffres du nombre d'inscrits sur les 10 dernières années, on s'aperçoit que 2025 est la plus déficitaire pour formation EJE.

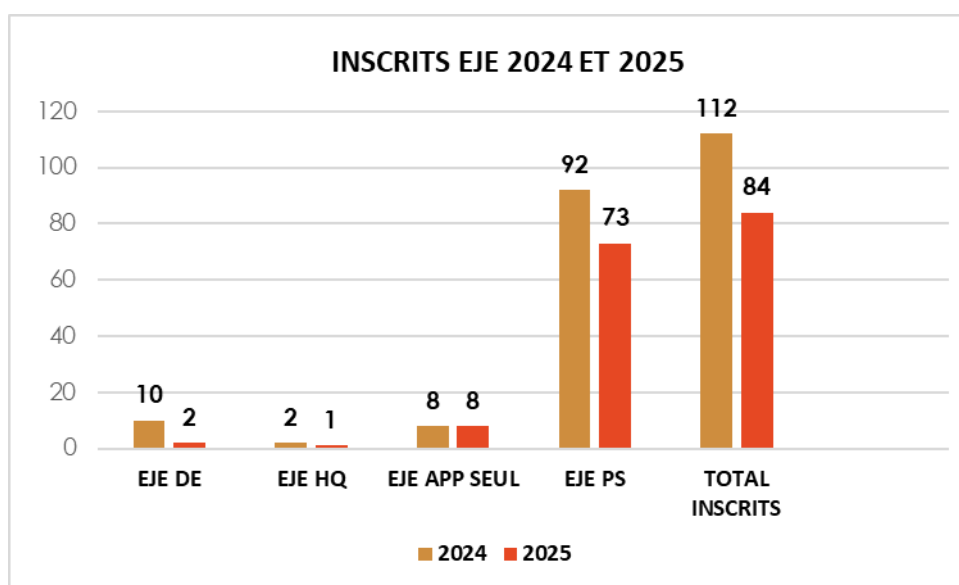
#### Candidats inscrits par statut en 2025 :

| Formations           | EJE       |
|----------------------|-----------|
| D.E                  | 2         |
| Salariés CDI         | 1         |
| Lycéens et étudiants | 73        |
| Apprenti seul        | 8         |
| <b>TOTAL</b>         | <b>84</b> |

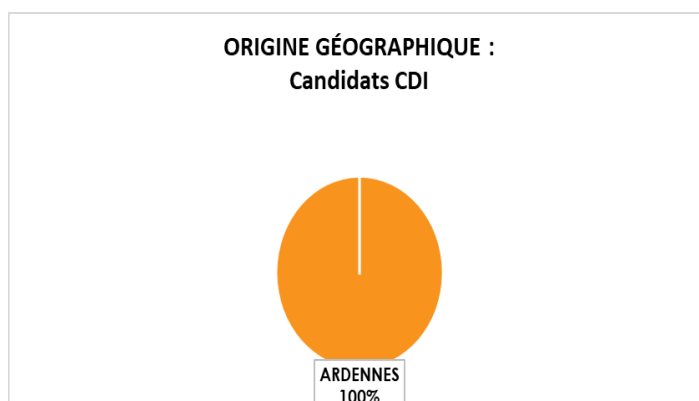
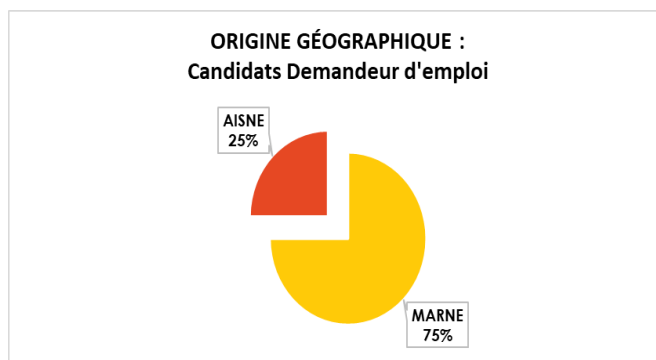
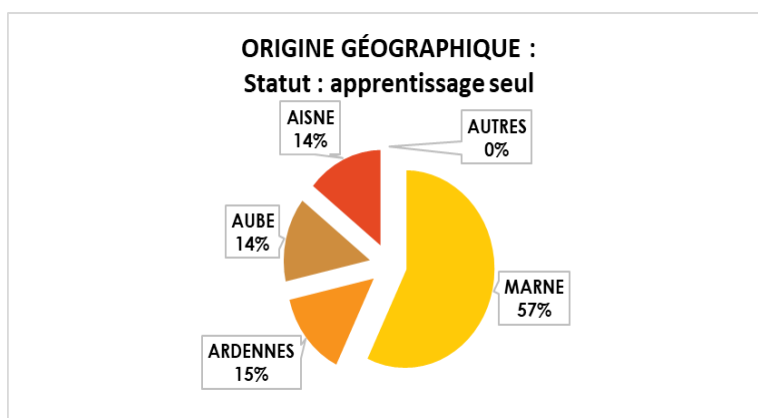
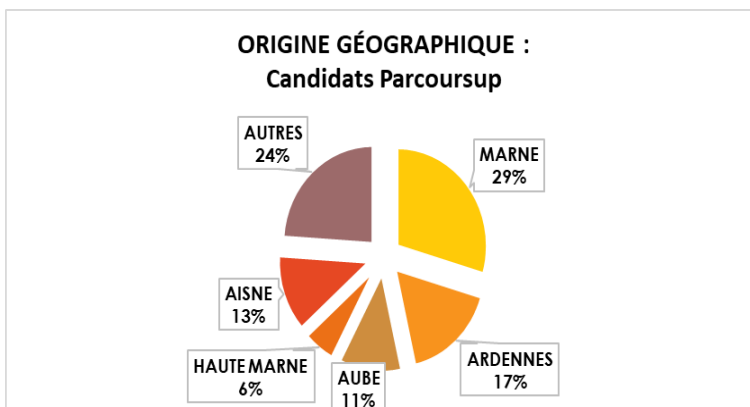
#### Candidats inscrits sur 10 ans :



#### Comparaison inscrits 2024 et 2025 par statut :

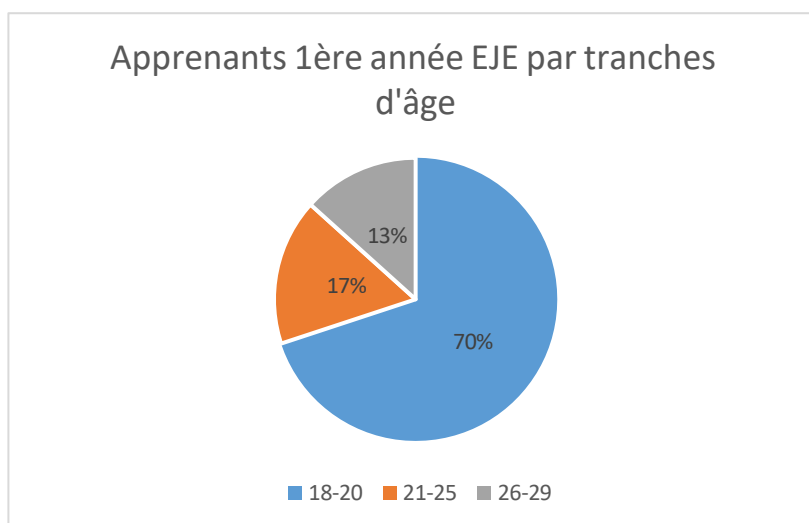


## Origine géographique des candidats :





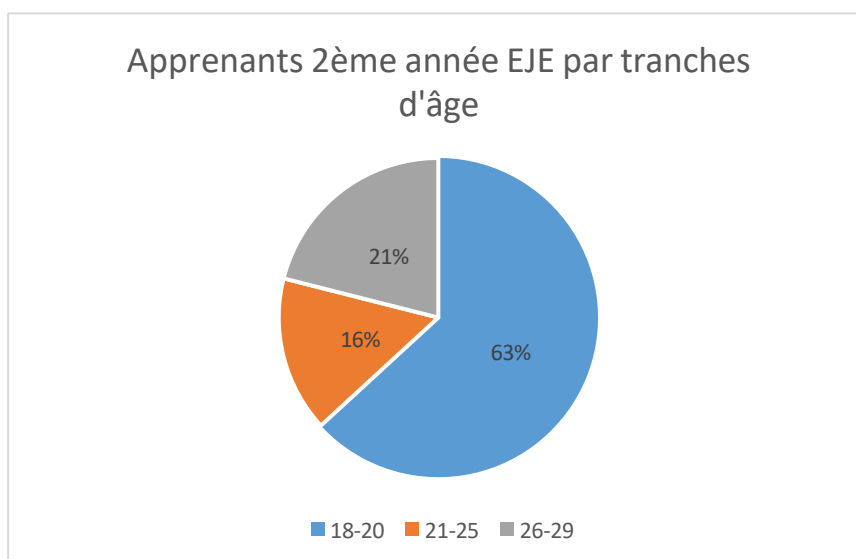
### III.2 / répartition par âge des 3 promotions (2024-2025)

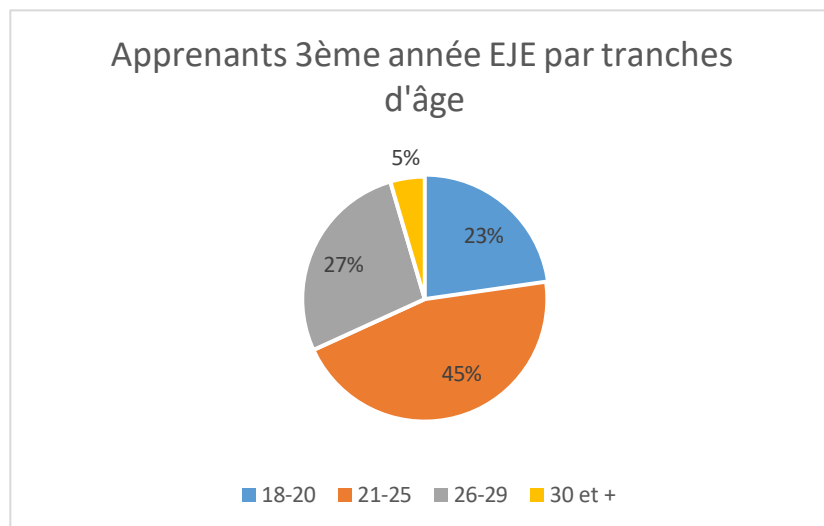


Nous constatons que le rajeunissement des apprenants entrant en formation EJE en première année est encore plus marqué qu'en 23/24. Cette année 70% de l'effectif a moins de 20 ans et la plupart 18 ans tout juste.

Le rapport aux contenus de formation est de ce fait très scolaire et la posture un peu plus passive. L'autonomie dans l'organisation globale de leur formation est aussi une compétence à renforcer pour une partie de ces jeunes apprenants. Ainsi, cela demande un accompagnement plus accru par l'équipe pédagogique.

Nous notons par ailleurs des difficultés personnelles (sociales, économiques, de santé) en hausse chez les entrants. Ce type de freins peut se faire sentir sur l'assiduité et l'attention au sein de l'institut de formation mais aussi sur les périodes de stages pratiques ou la recherche de ceux-ci.





Si les compétences et la réflexivité des apprenants se développent considérablement au fil de la formation, des difficultés sont notoires pour une part importante d'entre eux dans la construction et l'élaboration d'écrits ainsi que dans l'argumentation, le questionnement et la dimension d'analyse et ce sur les 3 promotions. Les formatrices aménagent de plus en plus de temps d'accompagnement individuels autour des dossiers, préparations à la certification, aux rattrapages d'ECTS ou d'épreuves.

Sur cette période universitaire, 2 apprenants de 1<sup>ère</sup> année qui relevaient respectivement d'une suspension de formation et d'un redoublement ne sont pas revenus en formation. 2 nouvelles demandes de suspension de formation ont eu lieu pour des apprenantes de 3<sup>ème</sup> année. Pour ces deux situations, les apprenantes elles-mêmes ont demandé un arrêt de leur stage de formation pratique. La 3<sup>ème</sup> année est marquée par une montée en charge des responsabilités sur le terrain et du travail pédagogique à l'institut ce qui peut représenter une forme de pression pour certains apprenants. Parfois, des difficultés personnelles viennent s'ajouter et compromettent le bon déroulement de la fin de formation.

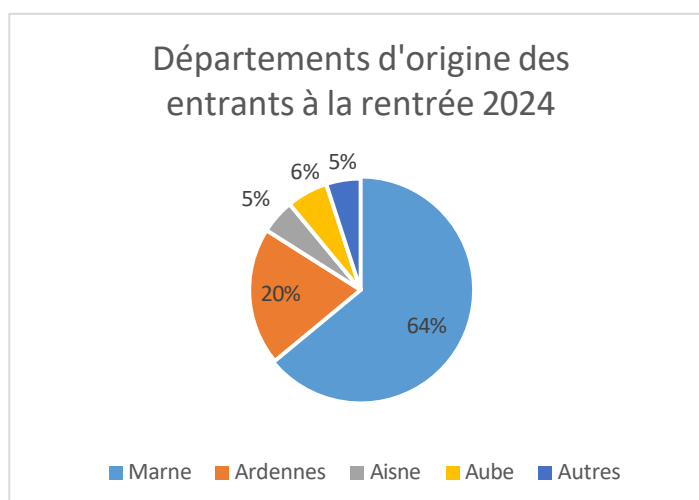
### III.3 / répartition par origine géographique des entrants

Comme chaque année, le département de la Marne est plus largement représenté.

Le nombre d'entrants venant de l'Aube a baissé de 17% en septembre 2023 à 6% en septembre.

En revanche, le nombre d'entrants venant des Ardennes a augmenté significativement.

Aucun entrant ne vient de Haute-Marne.



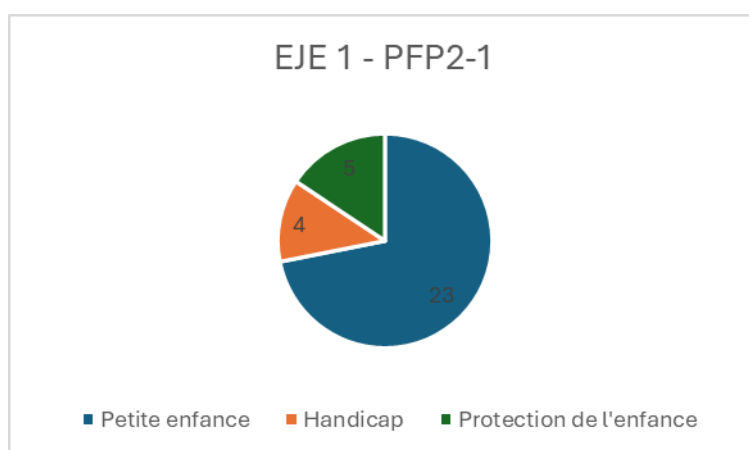
### III.4 / répartition des apprenants par type de site qualifiant

Les schémas qui suivent présentent la répartition par secteur d'intervention des sites qualifiants accueillant les apprenants en stage sur les 3 années de formation.

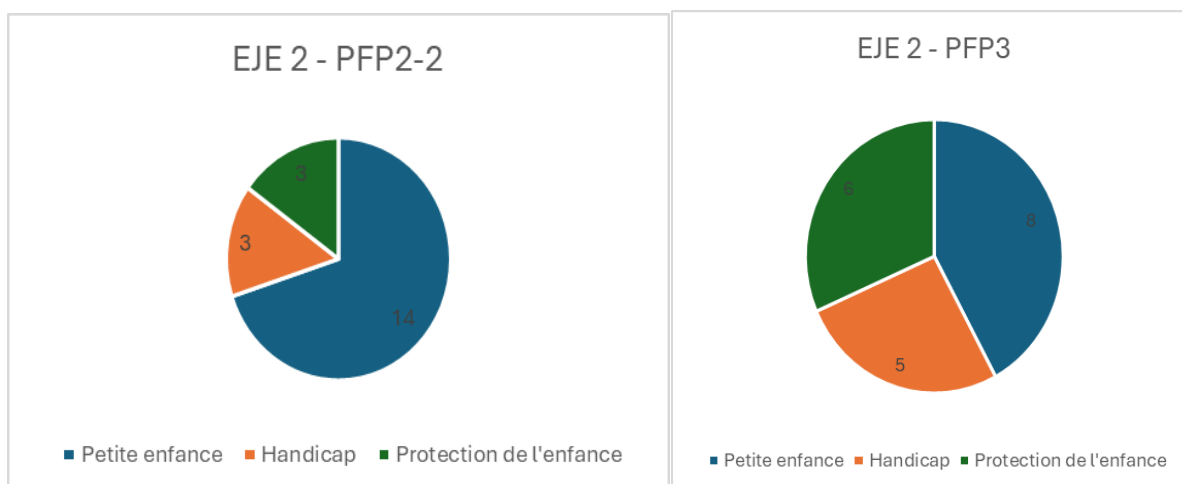
On remarque pour la première année, que les établissements « classiques » d'accueil de la petite enfance sont plébiscités.

Nous ne proposons pas de diagramme pour la toute première période de formation (PFP1) car 100% des apprenantes sont en lieux d'accueils petite enfance. Cette orientation en première année est aussi encouragée par l'équipe de formatrices qui favorisent la découverte du « cœur de métier » EJE en début de cursus pédagogique.

En deuxième période de formation (PFP 2.1 que l'on voit ci-dessous), elles commencent à explorer d'autres champs d'intervention.

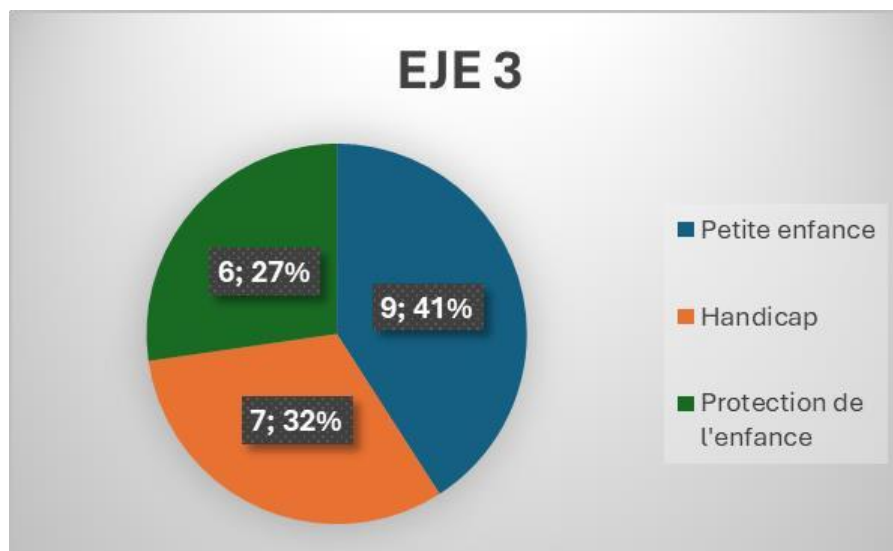


En deuxième, si la protection de l'enfance devient un secteur recherché par les apprenantes en PFP2.2, la répartition entre les 3 grands champs d'intervention est relativement homogène en PFP3.



Il en est de même pour le dernier stage long (PFP4) pour les EJE de 3ème année mais on observe une baisse du nombre d'apprenants en stage dans le secteur de la protection de l'enfance qui devient moins plébiscité.

Pour ce dernier stage, les apprenants se tournent principalement vers les lieux d'accueils classiques de la petite enfance.



## IV. La vie des promotions

### IV.1 / La participation des apprenants à leur formation

Outre la représentation des apprenants dans les instances de l'institut (réunion de l'ensemble des délégués, participation au conseil d'administration et à l'assemblée générale, au conseil de perfectionnement et à la commission pédagogique), un bilan collectif est mené chaque année par les référents de parcours, de promotion et le responsable de formation sur l'évaluation des contenus de formation par les apprenants. Il donne lieu à un compte-rendu support d'un travail de réflexion, de débat et d'amélioration de la formation.

Par ailleurs, Individuellement, les apprenants remplissent un questionnaire « qualité » à la fin de chaque année en lien avec la certification Qualiopi.

Chaque apprenant a été accompagné dans son cheminement en formation et dans la construction de son identité professionnelle, par une référente de parcours et/ou de promotion, formatrice permanente de la filière EJE.

Ces dernières ont reçu les délégués 2 à 3 fois durant l'année afin d'échanger sur les demandes, remarques, suggestions des apprenants et sur les idées émergentes comme celles qui ont fait naître les projets évoqués ci-dessous...

## IV.2 / Les EJE présentes sur des journées d'étude et des conférences



Lors de la journée d'étude consacrée à l'impact des violences conjugales, une conférence a été assurée par la Professeure émérite en psychologie de l'enfant, Chantal Zaouche Gaudron. Cette journée a également été marquée par une table ronde réunissant des professionnels français et belges, favorisant une approche transversale avec les assistants sociaux (ASS) et les éducateurs spécialisés (ES). Les EJE ont participé ces échanges, apportant leur expertise spécifique sur le développement et le bien-être de l'enfant.



Légende de l'image : Table ronde de professionnels animée par Me Chantal ZAOUCH GAUGRON

Une autre conférence majeure a été animée par Edouard Gentaz à la mairie de Reims, portant sur la compréhension et la gestion des émotions.



Dans ce cadre, les EJE ont assuré l'accueil des enfants, permettant ainsi aux parents de participer pleinement à la conférence dans des conditions optimales.

### IV.3 / Le projet Sensas : une immersion sensorielle réussie !

Dans le cadre du module 5F311 « Prendre sa place dans une organisation » et en lien avec le module handicap de l'axe 2, la promotion EJE2 a mené à bien un projet original et fédérateur : une immersion sensorielle au centre SENSAS de Reims, organisé autour d'un parcours ludique en obscurité totale.

Porté par les déléguées de promotion Aline Labouère et Anne-Rose Canaud, avec l'appui de la référente de promotion Anne-Lise Baldi, le projet a rencontré l'adhésion de tous les acteurs concernés, tant sur le plan logistique que pédagogique.

L'ensemble des 21 apprenants EJE2, accompagné des 3 référentes de promotion et de la responsable de filière, ont participé activement à cette expérience, le 15 mai 2024, de 13h à 16h30.



#### **Les objectifs fixés ont été atteints :**

- Sensibiliser au handicap de manière ludique
- Vivre une expérience sensible
- Développer des savoirs expérientiels
- Créer du lien dans la promotion et avec l'équipe pédagogique
- Communiquer en équipe
- Valoriser les compétences individuelles et collectives
- Appréhender de nouveaux outils d'accompagnement des publics
- Participer à une action solidaire (l'entreprise reverse une partie des bénéfices à l'Association des Paralysés de France).





#### IV.4 / L'implication dans le festival des récits

Le festival des récits a également bénéficié de la mobilisation des EJE pour sa 3<sup>ème</sup> édition, à différents niveaux. Les étudiants en première année (EJE1) ont participé activement aux restitutions, ont pris en charge l'accueil, la préparation des sandwiches, ainsi que la prise de photos, contribuant à la convivialité et à la documentation de l'événement. Enfin, les EJE2 ont accueilli des groupes d'enfants scolaires dans le cadre d'un espace qu'elles avaient aménagé avec des propositions de petits spectacles et comptines. Ces rencontres avec les partenaires (écoles, centre maternel, etc.) ont favorisé des échanges enrichissants et une ambiance chaleureuse.



Cette implication collective des EJE témoigne de leur professionnalisme et de leur dévouement à soutenir les initiatives de l'IRTSCA, tout en mettant en lumière leur rôle clé dans l'accompagnement des enfants et des familles.



#### IV.5 / Retour sur la mobilité internationale

Les apprenantes en formation EJE ont la possibilité d'effectuer un stage à l'international au cours de leur formation à l'IRTSCA en fin de 2ème année. A partir du mois de juin de la deuxième année de formation, les apprenantes EJE doivent réaliser un stage de 4 semaines et le poursuivre tout au long de leur 3ème année.

Afin de soutenir les mobilités des apprenantes EJE, il a été décidé avec la filière EJE que le stage en mobilité internationale prendrait place durant l'été entre la 2ème et 3ème année. Pour cela les apprenantes réalisent les 4 semaines initialement prévues (comme leurs collègues de promotion) en fin de 2ème année et 4 semaines en anticipation du stage à venir en 3ème année.

A l'issue de la période à l'étranger et après un regroupement à l'IRTSCA en septembre, les apprenantes débutent leur dernier stage de formation en France. L'organisation de ce stage et sa contractualisation se font obligatoirement avant le départ à l'étranger. Pour tout projet à l'international les apprenantes doivent participer au module d'accompagnement à la mobilité et pour cela s'y inscrire en 2ème année. En septembre 2024, 1 apprenante a fait ce choix et s'est engagée dans les temps de travail qui se poursuivront jusqu'à la fin de la 3ème année de formation (stage prévu de juin à août 2025).





International irtcsa est à l'endroit suivant : Institut régional du travail social  
Champagne-Ardenne - Irtcsa.

Publié par Nicolas Perrein

5 septembre 2024 · Reims ·

Retour de mobilités pour nos 3 apprenantes EJE3 !

Flavie COURTOIS, Pauline PETIT et Ambre RIGOT ont réalisé des stages de 8 semaines durant l'été en Belgique 🇧🇪, Suisse 🇨🇭 et Finlande 🇫🇮 et reviennent avec de nombreuses découvertes et expériences professionnelles.

Leurs projets ne s'arrêtent pas car elles vont poursuivre le travail engagé dans le module mobilité et identifier maintenant leurs nouvelles compétences puis préparer des présentations à destination de leurs pairs et des professionnels.

Merci à nos établissements partenaires pour la mise en place de ces stages et l'accompagnement de nos apprenantes.

Projets soutenus par le programme Agence Erasmus+ France / Education Formation

#mobilitéinternationale

#internationalirtcsa

#international

#erasmusplus



Au cours de l'année 2024, 3 apprenantes entrées en formation en 2022 ont réalisé un stage à l'international :

**Flavie COURTOIS, EJE2**, a réalisé un stage de 8 semaines dans un centre d'accueil pour enfants à Liège en Belgique en partenariat avec la Haute Ecole Charlemagne

**Pauline PETIT, EJE2**, a réalisé un stage de 8 semaines dans un Centre de Vie Enfantine en Suisse en partenariat avec la Haute Ecole de Travail Social et de Santé à Lausanne.

**Ambre RIGOT, EJE2**, a réalisé un stage de 8 semaines dans une crèche internationale à Tampere en Finlande

Outre les mobilités individuelles, la promotion entière des EJE2 est partie à Karlsruhe en Allemagne du 16 au 19 juin 2024.

Organisées avec le soutien financier du Fonds citoyen Franco-Allemand, ces journées ont permis d'aller à la découverte des Kita, crèches franco-allemandes, d'aller à la rencontre d'étudiants en formation de pédagogues et de vivre une première immersion collective en Allemagne. La thématique de ce séjour était : la parentalité et son accompagnement.

Les objectifs principaux ont été de comparer les politiques sociales françaises et allemandes concernant l'accueil du jeune enfant, découvrir les systèmes de formation en travail social des deux pays, observer et analyser les pratiques professionnelles en crèches franco-allemandes, renforcer les liens historiques et culturels entre les deux pays et initier un partenariat pédagogique durable franco-allemand.

Les partenaires clés furent la Kita Mikado (crèche franco-allemande), la Pädagogische Hochschule de Karlsruhe, le Centre culturel franco-allemand de Karlsruhe.

Du côté de l'IRTS CA, Nicolas Perrein, responsable de la mobilité internationale et Caroline Saint Laurent, assistante ont été d'un grand soutien pour l'équipe et les apprenantes.

Le séjour a été précédé par une rencontre préparatoire à Karlsruhe.

Pendant trois jours, les participantes ont visité des structures d'accueil de jeunes enfants, participé à des ateliers d'échanges de pratiques, et pris part à des activités interculturelles.



International irtsca est à Karlsruhe, Allemagne.

Publié par Nicolas Perrein

17 juin 2024

La promotion des EJE2 est actuellement en mobilité collective à Karlsruhe en Allemagne 🇩🇪 avec 3 formateurs de [Institut régional du travail social Champagne-Ardenne - IrtscA](#).

Durant 3 jours elles vont découvrir des crèches franco-allemandes, identifier les politiques sociales qui soutiennent la parentalité, travailler avec les étudiants de la Pädagogische Hochschule et le Centre culturel Franco-Allemand 🇫🇷🇩🇪

De belles découvertes et d'échanges de pratiques en perspective !



Le projet a été largement relayé sur les réseaux sociaux des partenaires, et une restitution a été organisée à l'IRTS. Les participantes ont également diffusé leur expérience au sein de leurs structures de stage.

A distance, les apprenantes ont produit une vidéo dans le cadre de la participation à un appel à candidature de la Ville de Reims qui remet chaque année une série de diplômes à de jeunes Rémois engagés dans des projets citoyens en lien avec l'Union européenne (scolaires, étudiants, associations, etc.).

En conclusion, ce projet a permis d'initier une nouvelle dynamique d'accompagnement au développement des compétences interculturelles des apprenants répondant aux enjeux actuels du métier d'EJE. Un module de culture professionnelle à l'international a également été créé afin d'institutionnaliser cette démarche d'ouverture européenne sur le semestre 4 de la formation EJE. Une expérience riche !





## V. 6/ Un autre temps fort : la remise des diplômes

Comme chaque année, les nouveaux diplômés se réunissent avec leurs proches et les salariés de l'IRTS pour le Gala des diplômés en octobre. Un rendez-vous attendu et festif lors duquel toutes les filières et les apprenants sont mis à l'honneur et félicités. Une occasion de leur préparer des surprises, de se dire au revoir dans la joie.



*Encore bravo  
à toutes !*





La période 2024-2025, marquée par la nouvelle composition de l'équipe pédagogique, aura été dynamique et créative tant du côté des mobilités et projets que dans l'élaboration et l'ajustement de contenus de formation. Plusieurs temps forts fédérateurs ont permis à l'équipe et aux apprenants de renforcer des relations pédagogiques ce qui s'est fait sentir dans l'accompagnement collectif et individuel des promotions.

Le passage en journées de 7 heures en lien avec la réforme de la formation professionnelle est désormais effectif pour l'ensemble des promotions. La programmation pédagogique sur des journées de 7 h n'est pas sans conséquences sur la fatigue et l'attention des apprenants. De ce fait, l'équipe a réfléchi à l'organisation de certains modules afin de les adapter à cette réalité. Cela a permis d'imaginer des contenus sur des demi-journées, de développer des outils pédagogiques, de favoriser des témoignages ou de provoquer des rencontres professionnelles à l'extérieur de l'institut pour dynamiser le rythme des journées.

Cette année, l'équipe a aussi travaillé sur les contenus des supports et grilles d'évaluation des épreuves de certification et des ECTS afin de les ajuster au mieux aux arrêtés relatifs aux compétences attendues pour le DEEJE.

Les formatrices continuent de s'impliquer dans la réussite du dispositif de VAE. Cette année, les candidats ont été nombreux et le planning a été plus serré. Cela a demandé une implication accrue afin de dispenser un accompagnement de qualité.

Le projet de mobilité collective internationale autour des métiers et de l'accompagnement de la petite enfance et des structures d'accueil devient pérenne et annuel ! En construction avec le responsable de la mobilité internationale de l'institut, un séjour en Belgique aura lieu en juin 2025 et les idées émergent déjà pour 2026 ! Un projet pourrait notamment voir le jour avec le concours de plusieurs structures médico-sociales autour de l'inclusion et l'accompagnement du tout-petit porteur d'un handicap et de sa famille. Cela représenterait pour les EJE de deuxième année une occasion de s'inscrire dans un projet citoyen, d'appréhender les questions de politiques sociales et de dynamiques partenariales en plus de découvrir d'autres cultures professionnelles.

Un autre RDV deviendra sans doute annuel : la journée d'étude portée par la filière EJE et la responsable de l'axe 7. La première vient d'avoir lieu sur le thème de l'étonnement chez le tout-petit. Elle a permis de réunir apprenants, professionnels, formateurs et chercheurs sur une journée rythmée par une conférence, une table ronde et des ateliers de mise en pratique. Une expérience à réitérer au vu de son succès !

L'équipe EJE se projette actuellement sur la réforme des niveaux 6 à venir avec l'envie de rendre toujours plus cohérents et adéquats les contenus de formation.

Elle continue d'œuvrer pour consolider les relations partenariales avec les professionnels des sites qualifiants et en créer de nouvelles. Cette dynamique est plus que jamais nécessaire dans la mesure où les recherches de terrains de stage se complexifient en raison de contextes professionnels perturbés essentiellement par le manque de professionnels dans le domaine du travail social, lié soit à des absences, soit à des difficultés de recrutement.

## Annexes (dans les pages suivantes)

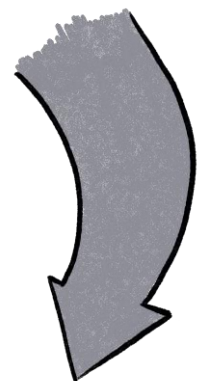
1. Retour et annotations « fiche transmission famille » EJE 1, bloc 2
2. Grille d'évaluation pour les ECTS du Module « Connaissance des institutions et dispositifs »
3. Nouvelles grilles d'évaluation pour la certification du bloc 6 (dossier sur le travail d'équipe et les dynamiques institutionnelles)
4. Les points d'attention portés par l'UNAFORIS concernant la réingénierie des diplômes d'État gradés licence (avril 25)





# Les TRANSMISSIONS

## Retour global ECTS B2S2



### APPRÉHENDER LA MÉTHODOLOGIE de L'observation



La méthodologie de l'observation professionnelle est l'outil de base de l'EJE cf. module observation semestre 1



### CAPACITÉS DE L'APPRENANT à FORMALISER DES CONSTATS à PARTIR DES OBSERVATIONS RÉALISÉES EN LIEN AVEC LE DÉVELOPPEMENT DE L'ENFANT



La majorité des apprenants a choisi de détourner la commande vers une forme académique plutôt que professionnelle. Il en ressort des généralités qui ne sont pas centrées sur un exemple d'une transmission et d'analyse de celle-ci. Les documents relèvent donc plus d'un exposé théorique mais majoritairement très pertinents.

#### Exemple de ressource

SAVOIR se référer AUX  
APPORTS THÉORIQUES



Les transmissions (dossier) (2024)

Auteurs : Laurence Rameau, Coordinateur

Type de document : Article : Imprimé

Dans : Métiers de la Petite Enfance (no326, février 2024)

Article en page(s) : at-23

Mots-clé : Accompagnement - Accueil enfant - Angoisse séparation - Communication - Crèche - Education parentale - Enfant - Littérature - Parent - Parentalité - Professionnel enfance - Relation famille soignant - Séparation - Transmission données

Résumé : Ce dossier contient :

- Tout s'est bien passé! (Avant-propos)
- Communiquer plus que transmettre. Laurence Rameau
- Les transmissions et au-delà... les échanges entre parents et professionnels. Marie-Paule Thollon Behar
- Les échanges parents-professionnels : un indispensable pour répondre au besoin de continuité du jeune enfant. Margot Violon et Magalie Auclair
- Les transmissions : socle du cercle vertueux pour soigner la relation parents-enfants. Morgane Daurel et Nadège Pasquier
- Des livres autour de la séparation quotidienne et des transmissions. Cathelyne Josselin

MOISSET P.; Transmissions : comment les penser autrement.

LesprosdelaPetiteenfance.

([https://www.lesprosdelaPetiteenfance.fr/article/transmissions-comment-les-penser-autrement-par-pierre-moisset/.](https://www.lesprosdelaPetiteenfance.fr/article/transmissions-comment-les-penser-autrement-par-pierre-moisset/))

Aller vers et faire avec les parents - Acepp 2020 - p.16

Par ACEPP Nationale

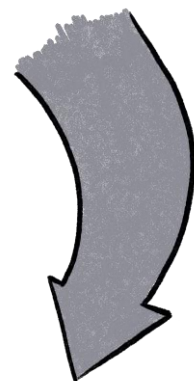
Claire Gougeon

<https://www.calameo.com/acepp-nationale/read/0014013325at1d1f3545e5>



# Les TRANSMISSIONS

## Retour global ECTS B2S2



LA COMMUNICATION ENTRE PROFESSIONNELS ET PARENTS  
EST ESSENTIELLE POUR ASSURER UN ACCOMPAGNEMENT  
COHÉRENT ET BIENVEILLANT de L'enfant.



### Objectifs des Transmissions

Assurer une continuité éducative : Les apprenants vont apprendre à relier les expériences de l'enfant à la maison et en structure d'accueil, favorisant ainsi une cohérence dans son accompagnement.

Répondre aux besoins des enfants : en partageant des informations précises sur les habitudes, les comportements et les besoins de l'enfant, les apprenants peuvent mieux adapter leurs interventions.

Valoriser le rôle des professionnels : Les transmissions permettent aux apprenants de montrer leur engagement et leur expertise, tout en recevant la reconnaissance des parents et de l'équipe.

Rassurer et impliquer les parents : Les échanges réguliers permettent aux parents de se sentir impliqués et rassurés quant au bien-être de leur enfant.

La charte nationale d'accueil du jeune enfant  
Article 3 :

Je suis sensible à mon entourage proche et au monde qui s'offre à moi. Je me sens bien accueilli quand ma famille est bien accueillie, car mes parents constituent mon point d'origine et mon port d'attache.

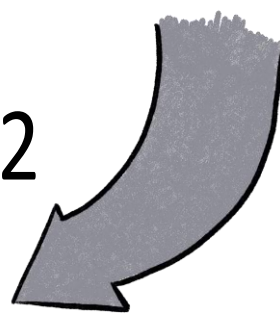


# Les TRANSMISSIONS

## Retour global ECTS B2S2



LAISSER PARAÎTRE LA  
PERTINENCE des  
ÉLÉMENTS à TRANSMETTRE



Lors d'une transmission entre un Éducateur de Jeunes Enfants (EJE) et un parent, plusieurs éléments clés doivent être communiqués pour assurer une continuité dans l'accompagnement de l'enfant. Voici les principaux éléments à transmettre :

Informations sur la journée de l'enfant :

Activités réalisées : Quelles activités l'enfant a-t-il faites ?  
Quels jeux ou apprentissages ont été proposés ?

Comportement et humeur : Comment l'enfant a-t-il réagi aux activités ? Était-il joyeux, fatigué, irritable ?

Interactions sociales : Comment l'enfant a-t-il interagi avec les autres enfants et les adultes ?

Informations physiologiques :

Repas : Qu'a mangé l'enfant ? A-t-il bien mangé ? Y a-t-il eu des difficultés ou des préférences alimentaires ?

Sieste et repos : Combien de temps l'enfant a-t-il dormi ? A-t-il eu des difficultés à s'endormir ou à se réveiller ?

Informations sur le développement et les apprentissages :

Progrès et découvertes : Qu'a appris l'enfant aujourd'hui ? Y a-t-il eu des progrès notables dans son développement ?

Difficultés rencontrées : Y a-t-il eu des défis ou des difficultés particulières pour l'enfant ?

Informations sur la santé et le bien-être :

Santé physique : L'enfant a-t-il présenté des signes de maladie ou de malaise ? A-t-il eu des accidents ou des blessures ?

Bien-être émotionnel : Comment l'enfant a-t-il géré ses émotions ? A-t-il eu besoin de réconfort ou de soutien particulier ?

Informations pratiques :

Objets personnels : Y a-t-il des objets personnels à rapporter à la maison (doudou, vêtements de rechange, etc.) ?

Rappels et informations administratives : Y a-t-il des événements à venir, des changements dans le planning, ou des informations administratives à partager ?

Échanges et feedback :

Retour des parents : Écouter les retours des parents sur le comportement de l'enfant à la maison et intégrer ces informations dans l'accompagnement.

Conseils et recommandations : donner des conseils ou des recommandations pour soutenir le développement de l'enfant à la maison.

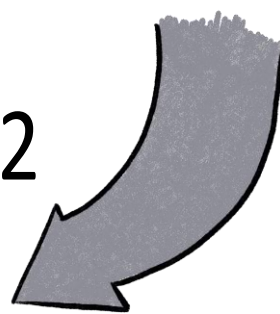
En transmettant ces informations de manière claire et bienveillante, l'EJE peut aider les parents à mieux comprendre et accompagner leur enfant au quotidien.





# Les TRANSMISSIONS

## Retour global ECTS B2S2



Mettre en évidence l'expertise de l'EJE

### • Lien avec les compétences de l'EJE

Compétence : Accueillir et accompagner l'enfant et sa famille

Transmission : Les transmissions quotidiennes permettent de créer un environnement d'accueil sécurisant pour l'enfant et sa famille. En partageant des informations précises sur la journée de l'enfant, les professionnels aident les parents à se sentir impliqués et rassurés, facilitant ainsi l'accompagnement global de l'enfant.



Compétence : Conduire des actions d'éducation, d'éveil et de socialisation

Transmission : Les transmissions incluent souvent des anecdotes et des observations sur les activités et les interactions sociales de l'enfant. Ces informations permettent aux parents de mieux comprendre le développement de leur enfant et de soutenir les actions éducatives mises en place à la crèche.

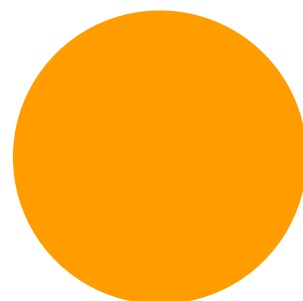


Compétence : Mettre en œuvre des activités de soutien à la parentalité

Transmission : Les échanges réguliers avec les parents lors des transmissions sont une forme de soutien à la parentalité. Ils permettent de renforcer la relation entre les parents et les professionnels, favorisant ainsi une approche collaborative dans l'éducation de l'enfant.

Compétence : Participer à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet éducatif

Transmission : Les transmissions sont un outil essentiel pour la mise en œuvre du projet éducatif. Elles permettent de partager les objectifs et les valeurs de la structure avec les parents, assurant ainsi une cohérence entre les pratiques à la crèche et celles à la maison.



Compétence : Travailler en équipe pluriprofessionnelle

Transmission : Les transmissions entre professionnels sont cruciales pour assurer une continuité dans la prise en charge de l'enfant. Elles nécessitent une communication claire et efficace au sein de l'équipe, permettant à chacun de connaître les besoins spécifiques de chaque enfant.

Ethique- Déontologie - Valeurs professionnelles - Projet d'établissement - Projet pédagogique - Missions de la structure et de l'EJE



## ECTS – Module 8T33

### Connaissances des institutions et dispositifs

#### EJE 1

Nom de l'apprenant :

Nom de l'évaluateur :

Date :

| Questions                                                                                                                           | Commentaires | Points |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------|
| Qu'est-ce que le PEAD ?                                                                                                             |              | /2     |
| Décrivez la réalité du travail d'équipe en PEAD (modalités d'intervention, pluriprofessionnalité)                                   |              | /2     |
| Comment les pères prennent-ils part à ce type de placement et comment leur place est-elle prise en compte ?                         |              | /2     |
| Dans quel cadre juridique s'inscrivent les missions d'un centre parental ?                                                          |              | /2     |
| Pouvez-vous énoncer les missions principales de ce type de structure ?                                                              |              | /2     |
| Faites un bref historique du centre de création pour l'enfance de Tinquex (création de l'établissement, évolutions au fil du temps) |              | /2     |
| Quelles principales actions sont menées actuellement dans ce centre ?                                                               |              | /2     |



|                                                                                                                                           |  |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----|
| Qu'est-ce d'une UEMA ?                                                                                                                    |  | /2  |
| Quelles sont les principales difficultés des enfants accompagnés ?                                                                        |  | /2  |
| Nommez les différents services de la ville de Reims qui concernent la petite enfance ainsi que le travail qu'ils mènent avec les familles |  | /2  |
|                                                                                                                                           |  | /20 |

Commentaire global et conseils :

**Grille d'évaluation pour l'écrit de l'épreuve DC3 – Bloc 6**  
**« Dossier sur le travail d'équipe et les dynamiques institutionnelles »**

Nom – prénom du candidat :

N° Anonymat :

Membres du jury :

Nom – Prénom :

Signature :

Nom-Prénom :

signature :

|                                                                                                             |  |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------|
| Capacité du candidat à situer l'objet de sa réflexion dans son contexte institutionnel                      |  | <b>/3</b> |
| Capacité à présenter son cheminement théorique dans l'analyse du travail d'équipe et de la place de l'EJE   |  | <b>/4</b> |
| Capacité à repérer les enjeux du travail d'équipe en lien avec les besoins des enfants et de leurs familles |  | <b>/6</b> |

|                                                                                                             |  |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|------------|
| Capacité de l'apprenant à évaluer son expérimentation<br>(Mobilisation d'outils, propositions en équipe...) |  | <b>/4</b>  |
| Capacité du candidat à témoigner de son positionnement<br>professionnel au regard de ses missions d'EJE     |  | <b>/3</b>  |
| <b>TOTAL ET APPRECIATIONS GENERALES</b>                                                                     |  | <b>/20</b> |

**Grille pour la notation de l'oral de l'épreuve DC3.2, bloc 6**  
**« Dossier sur le travail d'équipe et les dynamiques institutionnelles »**

Date :

Nom – prénom du candidat :

N° Anonymat :

Membres du jury :

Nom – Prénom :

Signature :

Nom-Prénom :

signature :

|                                                                                                             |  |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------|
| Capacité du candidat à situer l'objet de sa réflexion dans son contexte institutionnel                      |  | <b>/3</b> |
| Capacité à présenter son cheminement théorique dans l'analyse du travail d'équipe et de la place d'EJE      |  | <b>/4</b> |
| Capacité à repérer les enjeux du travail d'équipe en lien avec les besoins des enfants et de leurs familles |  | <b>/6</b> |

|                                                                                                             |  |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|------------|
| Capacité de l'apprenant à évaluer son expérimentation<br>(Mobilisation d'outils, propositions en équipe...) |  | <b>/4</b>  |
| Expression orale (vocabulaire adapté, clarté, fluidité, ...)                                                |  | <b>/3</b>  |
| <b>TOTAL ET APPRECIATIONS GENERALES</b>                                                                     |  | <b>/20</b> |



## Réingénierie des diplômes d'État gradés licence : les points d'attention portés par l'UNAFORIS

**Paris, le 17 avril 2025** – Les évolutions sociétales et les transformations des politiques publiques amènent à repenser les formations en travail social. L'hybridation des situations, les attentes en matière d'approche globale et inclusive, les difficultés d'accès aux droits, la perte de confiance envers certaines institutions, ainsi que la nécessité de dépasser les logiques de cloisonnement professionnel pour mieux répondre à la diversité des situations, appellent un socle commun mieux structuré, adapté à la complexité des interventions.

La réforme des diplômes de niveau 6 ne constitue pas seulement une évolution technique. Bien conduite, elle peut contribuer à consolider le travail social dans un moment où ses fondements sont mis à l'épreuve, et à renforcer *in fine* le pouvoir d'agir des personnes concernées. Elle représente aussi une occasion de clarifier les parcours, de valoriser les métiers, et d'apporter des réponses plus adaptées aux attentes exprimées.

Plusieurs points de vigilance doivent être pris en compte : la reconnaissance des diplômes d'État, qui reste un repère structurant ; les bachelors, dont les volumes horaires plus réduits, la place moindre des stages et l'absence d'une construction professionnalisante solide posent question ; et enfin, la nécessaire articulation avec les travaux portés par le Haut conseil du travail social, dans la continuité du Livre blanc, auxquels l'UNAFORIS contribue activement.

Les discussions en cours sur l'évolution des diplômes de niveau 6 dans le champ du travail social suscitent, à juste titre, des réactions. Il paraît utile de rappeler ici quelques points de vigilance partagés au sein de l'UNAFORIS.

La mise en chantier d'une réforme peut être l'occasion de clarifier l'architecture des formations, de favoriser l'attractivité des parcours, et de mieux prendre en compte les évolutions du secteur. Cela suppose une démarche structurée, mais aussi respectueuse des identités professionnelles et attentive aux conditions concrètes de mise en œuvre.

À ce stade, plusieurs éléments nous semblent devoir être rappelés :

- **La reconnaissance des métiers est un point de repère essentiel pour les formations.** Il ne s'agit pas seulement d'une affaire de représentation symbolique, mais d'un enjeu de structuration des parcours, de lisibilité pour les étudiants, et de pertinence pour les employeurs.
- **Il est possible de penser un socle commun de compétences,** mais à condition de ne pas en faire le cœur unique de la formation. Les spécialisations, construites dans des référentiels exigeants, doivent rester lisibles et clairement articulées aux attendus professionnels portés par les employeurs.
- **Le rythme et la méthode de travail doivent être discutés.** Une réforme de cette ampleur ne saurait être improvisée. Elle doit s'appuyer sur une concertation réelle avec les établissements, les représentants des professions, les employeurs, les étudiants et les institutions publiques concernées.

- **Enfin, nous attirons l'attention sur la nécessité de ne pas confondre simplification et appauvrissement.** La clarté des diplômes ne se construit pas au détriment de la qualité des formations ni de la capacité des professionnels à intervenir dans la diversité des situations sociales, dont on sait qu'elles requièrent des savoir-faire spécifiques.

UNAFORIS souhaite contribuer de manière constructive à cette évolution, sans posture défensive, mais avec le souci constant de garantir la qualité et la reconnaissance des formations dans le champ du travail social.

#### **Qui sommes-nous :**

L'Union des Acteurs de Formation et de Recherche en Intervention Sociale (UNAFORIS) regroupe plus de 100 établissements de formation en intervention sociale sur tout le territoire national. Chaque année, près de 90 000 apprenants entrent en formation diplômante de niveau infra-bac, bac ou post-bac, dans un établissement du réseau, affirmant le rôle central de l'UNAFORIS dans l'évolution des métiers du social.

Grâce à un engagement bénévole de ses membres, l'UNAFORIS consacre chaque année plus de 3 000 heures à des actions de co-construction avec les pouvoirs publics et les acteurs du secteur. Ces efforts visent à développer des solutions innovantes pour relever les défis sociaux et sociétaux.

#### **Contacts presse :**

**Chloé Altwegg-Boussac**, Déléguée générale : [chloe.altwegg-boussac@unaforis.eu](mailto:chloe.altwegg-boussac@unaforis.eu)

**Amir Hajiyousefi**, Chargé de communication et d'animation des territoires : [amir.hajiyousefi@unaforis.eu](mailto:amir.hajiyousefi@unaforis.eu)

Pour en savoir plus : <https://www.unaforis.eu/>