



RAPPORT D'ACTIVITÉ

ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL

Mai 2026

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

Préambule	1
Les résultats du diplôme en 2025	2
Un mot de la référente de parcours.....	3
Les apprenants 2025-2027	6
Perspectives	9
Conclusion	10

Préambule

Cette année 2025 fut sans conteste une année particulière. En effet depuis que cette filière a trouvé sa place au sein de notre institut en 2019, nous formons deux promotions d'apprenants par an : une promotion de demandeurs d'emploi avec un financement région obtenu par la voie d'appel d'offre et une promotion de salariés avec un financement employeurs.

En 2025, nous n'avons pas obtenu l'appel d'offre de la Région pour une rentrée de demandeurs d'emploi. Cet état de fait a pour conséquence un questionnement quant à la pérennité du maintien de la formation AES au sein de l'Institut. Nous constatons que la formation AES fait l'objet d'une concurrence féroce sur notre territoire et la région Grand-Est n'a pas fait le choix de proposer la formation AES en formation initiale ce qui est le cas dans la majorité des autres régions. Par ailleurs, même si le métier est connu et recherché par les employeurs, force est de constater que peu d'entre eux encouragent cette formation par la voie de l'apprentissage. L'équipe se compose aujourd'hui d'une responsable et d'une formatrice à temps partiel. Pour pallier cette situation, l'équipe AES s'est fortement impliquée pour développer l'attractivité de ce métier par la présence d'une formatrice de la filière sur des forums, par la promotion de l'apprentissage en proposant des rencontres au sein des établissements, par l'envoi de plus de 80 courriers et mails aux différentes structures médico-sociales. Nous avons eu peu de retours concernant cette démarche. L'équipe du CFA a aussi organisé un petit déjeuner employeurs et formateurs des filières AES/TISF. Cette rencontre où seuls deux employeurs étaient présents a suscité la proposition d'un éventuel apprentissage pour un apprenant AES. Ce recrutement est en cours.

Autre point important est la perspective de la réforme à venir du DEAES en 2027. La représentation et participation de l'IRTSCA aux différents ateliers de travail entre UNAFORIS et la représentante de la DGCS permettent de réfléchir à l'évolution possible de ce diplôme de niveau 3.

En prévision de la réforme de 2027, une réingénierie de la formation s'est faite en 2025 avec une planification et organisation des blocs de compétences pour faciliter les parcours individualisés et personnalisés. Cette nouvelle organisation favorise l'obtention de bloc sur des temps limités où le parcours de formation est adapté aux allègements et dispenses éventuelles.

Par ailleurs, l'équipe AES propose des formations sur site sur les transmissions au sein d'une équipe pluridisciplinaire ainsi qu'une formation sur l'animation au sein des établissements. Nous avons eu la chance d'intervenir dans deux structures : un CADA et une association d'accompagnement de personnes vulnérables auprès de salariés AES, aide-soignant et surveillants de nuit et éducateurs spécialisés.

Même en cette période difficile, nous croyons fermement que le métier d'AES répond à un besoin crucial de travailleurs sociaux de proximité et la formation est essentielle pour garantir la qualité de l'accompagnement

Corinne Miceli

Responsable de la formation AES

1/Les diplômés 2025

La promotion salariés avril 2024 / octobre 2025

Du 15 avril 2024 au 29 septembre 2025

La promotion se compose de 6 salariées dont une apprentie. Les employeurs sont le foyer sève-éveil, la Résidence Monseigneur Bardonne de Chalons en Champagne, l'Elan Argonais, la résidence Nicolas Roland de Reims, l'EHPAD Jean Collery d'Epervy et le foyer Deverney de Chalons en Champagne.

La promotion demandeurs d'emploi mai 2024/avril 2025 financée par la Région

Du 13 mai 2024 au 8 avril 2025

Cette promotion se composait de 11 femmes et de trois hommes.



Ces 20 apprenants ont tous obtenus le DEAES.

Les diplômés de la promotion demandeurs d'emploi ont pour la plupart eu des propositions d'embauche en CDI soit en remplacement en CDD.

Les employeurs sont les suivants :

- DESTIA à Reims, service d'aide à domicile, embauche d'une AES en CDI
- Conseil Départemental de la MARNE, accueil d'enfants en situation de handicap à domicile
- Foyer de vie les trois foyers
- Crèche les jardins de Tal à Reims
- Le foyer l'amitié
- Centre maternel « le Renouveau » à Reims
- Foyer de vie ACPEI de Châlons en Champagne
- Education Nationale sur un poste d'AESH
- IME la Sitelle à Reims

- Foyer Jean Thibierge à Reims

Et pour finir un diplômé AES est entré en septembre 2025 en formation d'éducateur spécialisé au sein de l'Institut.

Ces embauches démontrent l'employabilité des AES dans différents secteurs d'activité à l'école, à domicile et en institution. L'AES trouve sa place plus seulement dans le médico-social mais aussi dans des structures sociales et d'insertion.

Le rôle de référente de parcours auprès des salariés en formation AES

Clothilde DRAI

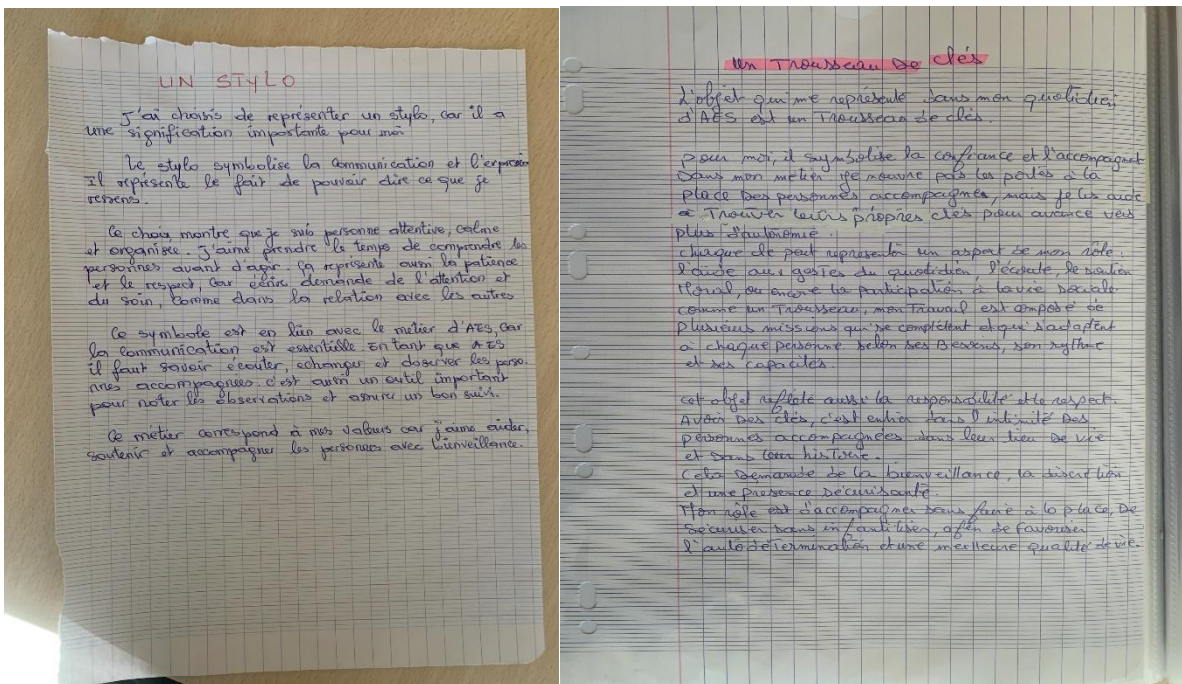
Cette année marque ma première expérience d'accompagnement d'un groupe de salariés AES sur l'ensemble du parcours de formation, de la première journée d'accueil jusqu'à la fin de la formation, cela n'a pas toujours été le cas et je peux mesurer à quel point cette place a toute son importance en termes de relation de confiance et d'accompagnement. Cette mission de référente de parcours me permet d'occuper une place centrale dans le suivi des apprenantes, et oui il n'y a que des femmes, tant sur le plan pédagogique qu'humain. Le « statut » de salariée implique que ce sont des personnes qui sont déjà en poste, qu'elles s'engagent dans une formation où il va falloir allier vie professionnelle, vie personnelle et formation, il faut se doter d'un certain courage !

Ma place est de pouvoir leur apporter de l'écoute, de la disponibilité et être réactive. Pouvoir soutenir leur progression et les encourager dans les moments de doute. Mais pas que...en effet lors de nos rencontres « référent de parcours » il s'agit aussi de créer un espace d'échanges et d'analyse. Qu'elles se mobilisent pour faire de ce groupe « leur groupe » celui où elles s'autorisent à partager leur expérience, qu'elles débattent sur des sujets d'actualité du travail social.

Pour cela, différents outils pédagogiques sont utilisés afin de faire de ce moment un temps différent où les supports sont variés tels que la rencontre de professionnels de terrain, la visite d'établissements, des jeux de rôle ou encore des quizz interactifs, des jeux pédagogiques, des cartes mentales. Il y a également des temps plus formels comme les temps individuels de bilan réalisés avec la responsable de formation, les temps de régulation collective, le portfolio permettant un suivi individuel du parcours de professionnalisation ou encore l'accompagnement méthodologique aux écrits de la certification.

Voici un exemple de jeu pédagogique alliant vocabulaire professionnel et positionnement en tant qu'AES :

« Choisissez un objet qui vous représente en tant qu'AES et expliquez pourquoi ? »



UN STYLO

J'ai choisi de représenter un stylo, car il a une signification importante pour moi.

Le stylo symbolise la communication et l'expression. Il représente le fait de pouvoir dire ce que je ressens.

Le choix montre que je suis personne attentive, calme et organisée. J'aime prendre le temps de comprendre les personnes avant d'agir. Ça représente aussi la patience et le respect pour ceux qui demandent de l'attention et du soin, comme dans la relation avec les autres.

Le symbole est en lien avec le métier d'AES, car la communication est essentielle. En tant qu'AES, il faut savoir écouter, échanger et observer les personnes accompagnées. C'est aussi un outil important pour noter les observations et assurer un bon suivi.

Le métier correspond à mes valeurs car j'aime aider, soutenir et accompagner les personnes avec bienveillance.

Un Troussseau de clés

L'objet qui me représente dans mon quotidien d'AES est un Troussseau de clés.

Pour moi, il symbolise la confiance et l'accompagnement. Dans mon métier, je ne veux pas les perdre à la place des personnes accompagnées, mais je les aide à Troussser leurs propres clés pour avancer vers plus d'autonomie.

Chaque clé peut représenter un aspect de mon rôle : l'aide aux gestes du quotidien, l'accès de soutien moral, ou encore la participation à la vie sociale. Comme un Troussseau, mon travail est composé de plusieurs missions qui ne consistent qu'à s'adapter à chaque personne selon ses besoins, son rythme et ses capacités.

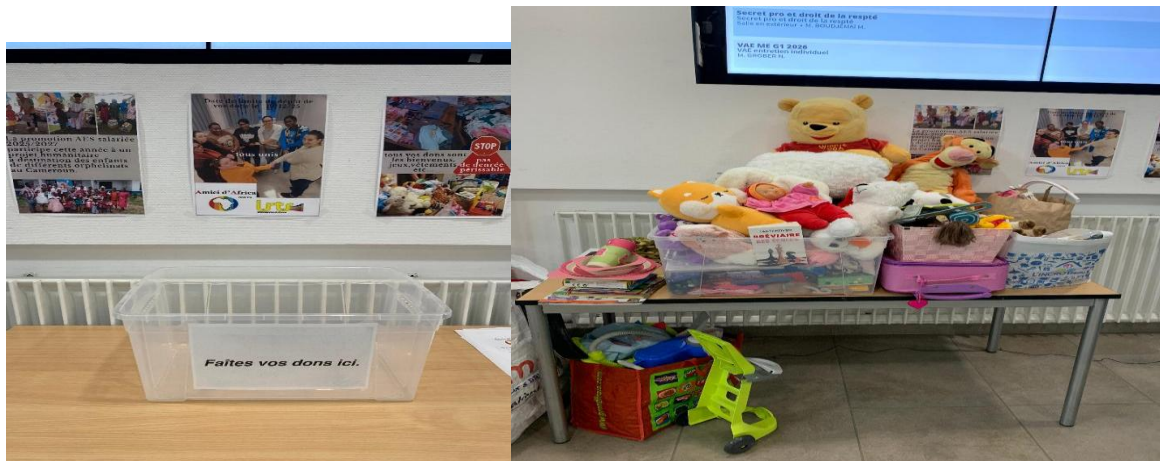
Cet objet rappelle aussi la responsabilité et le respect. Avec des clés, c'est entrer dans l'intimité des personnes accompagnées dans leur lieu de vie et dans leur histoire.

Cela demande de la bienveillance, la discrétion et une présence dévouée.

Mon rôle est d'accompagner sans faire à la place, de Secourir sans en faire lieu, afin de favoriser l'autodétermination et une meilleure qualité de vie.

L'accompagnement d'un groupe sur la totalité du parcours permet de développer une vision globale de l'évolution des salariés : montée en compétences, prise de confiance et professionnalisation.

Être référent de parcours c'est aussi pouvoir les soutenir dans la mise en place de projet, susciter de la curiosité, s'ouvrir sur l'extérieur. Avec cette promotion 2025/2027 nous avons pu participer à une collecte de jouets pour les enfants en orphelinat au Cameroun grâce à l'investissement et le partage d'une de nos apprenantes.



Et la promotion que peut-elle dire sur les temps « référent de parcours » ?

« Pour moi, les cours de RP sont essentiels parce qu'ils nous permettent de parler librement et d'échanger sur ce qu'on vit pendant la formation et les stages. C'est un moment où je me sens écoutée et comprise. Les discussions avec les autres m'aident à prendre du recul, à apprendre de leurs expériences et à avoir plus confiance en moi. Ça permet aussi de créer une bonne cohésion dans le groupe et de se soutenir quand certaines situations sont difficiles. Personnellement, ces temps d'échange m'aident autant humainement que professionnellement. » N.

« Le temps de RP c'est un temps où on travaille en équipe ou en groupe. Ce temps permet de bien réfléchir sans se stresser, poser des questions à tes collègues, comprendre ce que tu avais compris pendant les cours, échanger les idées, apporter un petit plus dans le travail. » A.

« Le RP et un cours qui me permet de :

Faire une revue sur les cours précédents

Donner mon opinion, ressenti

Travailler en groupe sur nos différents points de vue

M'exprimer librement sans peur d'être jugée

Ecouter les autres

Mieux surpasser ses peurs

Apprendre à écouter, avoir une meilleure posture tant verbale que professionnelle

Faire un rappel sur nos expériences professionnelles » G.

A travers ces témoignages il apparaît que le groupe RP constitue un espace essentiel de soutien et de partage pour les AES salariés. Il nous reste maintenant à poursuivre cette formation jusqu'à l'obtention du diplôme, de nombreuses aventures les attendent !

C.DRAI

Référente de parcours

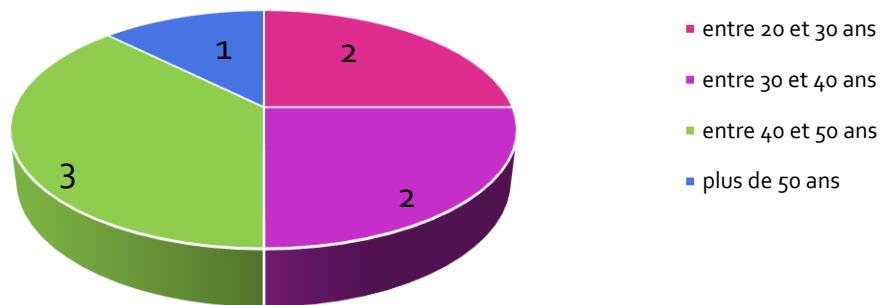
PROMOTION AES SALARIES 6- 2025 / 2027

Du 22 septembre 2025 au 30 mars 2027

La promotion est composée uniquement d'apprenantes et sont au nombre de 8. Elles exercent toutes dans le secteur social et médico-social avec des fonctions en lien avec la prise en charge de personnes en situation de handicap, de maladie, de vieillissement. Elles rentrent en formation AES avec des savoirs expérientiels qu'elles n'identifient pas toujours. Elles se montrent très investies dans la formation qui représente pour elles, un besoin d'une reconnaissance professionnelle, la volonté d'acquérir de nouvelles connaissances, des clés de compréhension et des outils qui donnent sens à la pratique. Elles termineront leur formation en mars 2027 avec la dernière certification en avril 2027.

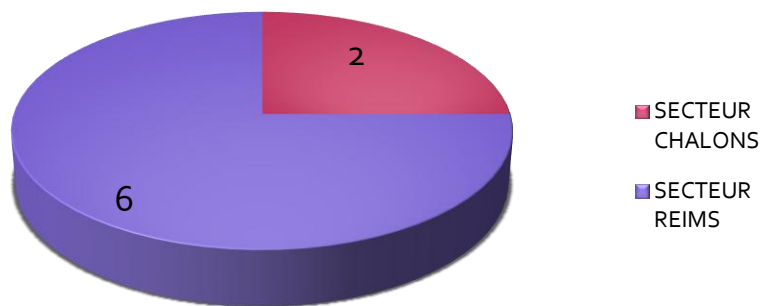
Profil de la promotion

- **Moyenne d'âge**



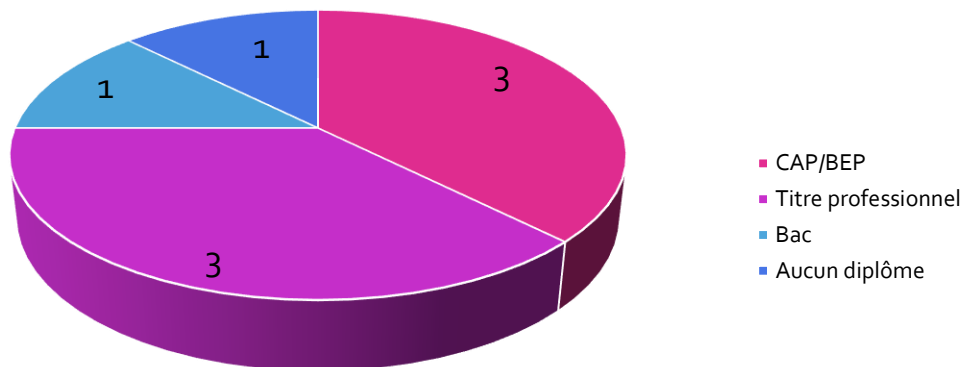
Promotion très hétérogène allant de l'âge de 29 ans à 56 ans. Ces écarts d'âge créent une certaine solidarité, un partage d'expériences et de compétences pour exemple l'utilisation des nouvelles technologies.

Zone géographique



- **Dernière qualification obtenue :**

Les niveaux d'étude sont différents même si pour entrer dans la formation AES aucun diplôme n'est requis.

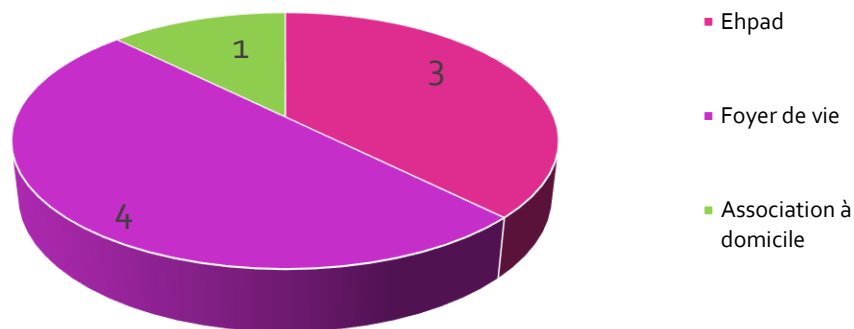


Trois de ces apprenantes pouvaient bénéficier d'une dispense de certification pour le Bloc 2 (accompagnement de la personne dans les actes de la vie quotidienne dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité). Elles n'ont pas souhaité bénéficier des allègements de formation de ce bloc avec l'accord de leur employeur.

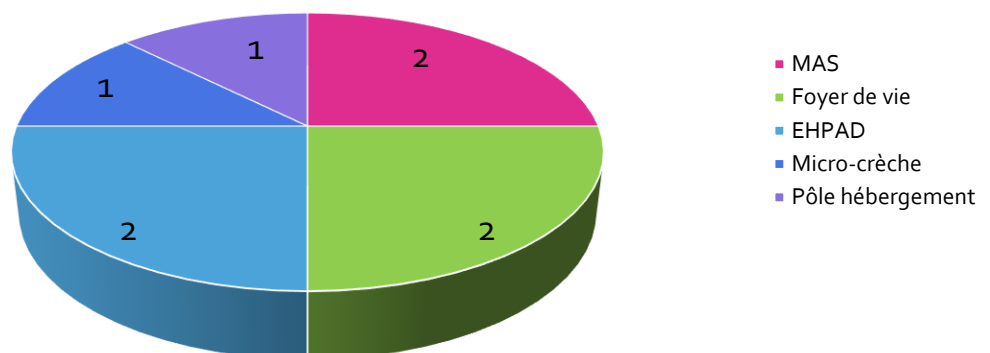
Ce positionnement peut s'expliquer par leur besoin de formation, leur crainte de ne pas obtenir le diplôme mais aussi un certain bien-être en formation.

Organisation de la formation pratique

- **Employeur (immersion professionnelle 700h)**



- **Immersion professionnelle de 140 heures (hors employeurs)**



Nous demandons à nos apprenants salariés de choisir un lieu de stage qui leur permettra de rencontrer un autre public, de partager de nouvelles pratiques professionnelles. Au-delà, cela renforce le réseau professionnel des AES et favorise l'échange d'expériences et de pratiques. En étant immergés dans un contexte différent, les AES développent leur capacité à s'adapter à des situations différentes, à valoriser et faire connaître ce métier. L'immersion vient renforcer la réflexion éthique sur les pratiques professionnelles.

Perspectives

Le défi de la formation Accompagnant Educatif et Social se situe avant tout dans la continuité de cette formation à répondre aux besoins de travailleurs sociaux dans l'accompagnement de proximité des personnes.

La nécessité de maintenir la formation des accompagnants éducatifs et sociaux est évidente face à l'évolution des besoins des usagers, à l'exigence de qualité de l'accompagnement. L'accès à la formation continue profite aux professionnels mais aussi et surtout aux personnes accompagnées.

Il nous paraît crucial de développer l'apprentissage au sein de notre filière. Pour ce faire, nous avons souhaité renforcer le partenariat avec les sites qualifiants afin de faire connaître la voie de l'apprentissage pour les AES. La filière partage cette volonté avec le CFA de l'Institut et plusieurs axes de travail sont en réflexion (réunion d'informations collectives, petits déjeuners employeurs/filières). Renforcer le lien entre l'Institut de formation et les employeurs est gage d'amélioration de l'apprentissage. En favorisant les partenariats, les formations pratiques sur sites, les formations continues, nous participons ainsi à l'adéquation entre les besoins du terrain et les compétences développées lors de la formation.

Une autre perspective est la réforme du DEAES pour 2027. De nombreux points vont être travaillés comme par exemple la temporalité, les épreuves de certification, les allègements et les évolutions souhaitées pour ce métier. N'oublions pas que ce diplôme est aujourd'hui de niveau 3 avec des exigences fortes au niveau des certifications (sujet tiré au sort, pas de rattrapage, deux écrits sur table avec une note éliminatoire...).

L'année 2027 sera donc une année de changement et de réorganisation, soit une réingénierie de la formation avec un nouveau DEAES.

Conclusion

La représentation des Accompagnants Éducatifs et Sociaux au sein d'un institut de formation est un élément clé pour garantir que les spécificités de leur profession soit la reconnaissance d'être un travailleur social parmi d'autres. En favorisant leur participation dans les instances décisionnelles, en organisant des échanges de pratiques et en soutenant leur développement professionnel, nous contribuons à améliorer la qualité de la formation des futurs travailleurs sociaux et à renforcer le rôle des AES dans le paysage social.

A souligner qu'au moins 10 de nos diplômés AES ont une carrière qui évolue vers d'autres métiers du social (éducateurs spécialisés, moniteurs éducateurs, aide soignant) soit par le biais de la VAE soit par la reprise d'une formation.

La filière AES doit travailler à une reconnaissance de ce métier par les partenaires, les employeurs mais aussi et surtout auprès du public. Cette reconnaissance permettra aussi de rendre attractif cette formation, ce métier.