



RAPPORT D'ACTIVITÉ

CFA

Année universitaire 2024-2025
Additif - rentrée de septembre 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



SOMMAIRE

Introduction	1
I. Chiffres clés du CFA pour l'année 2024-2025	2
a. Présentation générale des chiffres.....	2
b. Répartition des apprentis par formation et évolutions	4
c. Comparaison des effectifs et du nombre d'apprentis par filière.....	6
d. Une dynamique de bascule vers l'apprentissage en cours de formation	7
e. Secteurs géographiques	7
f. Les ruptures de contrat et abandons de formation.....	8
g. Bilan chiffres et enjeux pour le CFA.....	9
II. Le CFA et le Dispositif OASISS	10
III. Les employeurs	10
IV. Promotion de l'apprentissage	11
a. Information	11
b. Mise en relation	12
c. Sourcing de candidats	12
V. Services à l'employeur	12
VI. Les actions citoyennes	14
a. 8 octobre 2024 – Séminaire : « Comprendre et accompagner la radicalisation violente »	14
b. 17 juin 2025 - Sortie : Pièce de théâtre « La petite Vie » :.....	15
VII. Les changements	15
a. Les aides de l'État et les prises en charge OPCO en 2024-2025.....	15
b. Réforme des diplômes de niveau 4 du travail social.....	17
c. Renforcement suivi du parcours : relevé annuel d'heures de pratique.....	18
VIII. Les apprentis et la mobilité	18
IX. Bilan année universitaire 2024-2025	18
a. Les apprentis diplômés en juillet 2025	19
b. Échecs à l'examen	19
c. ZOOM sur l'insertion professionnelle :.....	20
d. Orientations et leviers d'action	20

RAPPORT D'ACTIVITE ADDITIF SUR LA RENTREE DE SEPTEMBRE 2025

Introduction	22
I. Les apprentis supplémentaires à la rentrée de septembre 2025	22
II. Accompagnement des apprentis	23
III. Élection des délégués des apprentis	24
IV. Les changements	26
a. Calendriers de formation	26
b. Évolutions du cadre de financement de l'apprentissage	27
c. Dématérialisation du livret de l'apprentissage.....	27
d. Évolution de l'équipe CFA	28
V. Formation et certification Maître d'apprentissage / tuteur	29
VI. La taxe d'apprentissage	30
VII. SIFA et Inserjeunes	31
VIII. Conclusion et perspectives	32

ANNEXES :

Annexe 1 – Plaquette apprentissage (Recto)	33
Annexe 2 – Plaquette apprentissage (Verso)	34
Annexe 3 - Plaquette du dispositif OASISS.....	35
Annexe 4 - Plaquette de la taxe d'apprentissage (Recto).....	36
Annexe 5 - Plaquette de la taxe d'apprentissage (Verso)	37
Annexe 6 – Charte d'utilisation de la plateforme PHILIA - p1.....	38
Annexe 7 – Charte d'utilisation de la plateforme PHILIA – p2.....	39
Annexe 8 – Charte d'utilisation de la plateforme PHILIA – p3.....	40

RAPPORT D'ACTIVITE SUR L'ANNEE UNIVERSITAIRE 2024-2025

Introduction

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

En associant pratique professionnelle et enseignement théorique de qualité, cette modalité de formation permet aux apprenants de développer des compétences directement mobilisables sur le terrain. Elle favorise une montée en compétences progressive, en adéquation avec les exigences des employeurs et les besoins des publics accompagnés.

Depuis sa création en 2022, le CFA IRTS CA connaît une croissance continue de ses effectifs, traduisant à la fois son développement structurel et son ancrage progressif dans le paysage de la formation en apprentissage. Après une première année avec 48 apprentis en 2022-2023, l'année universitaire 2023-2024 marque une étape significative avec 90 apprentis, soit une progression de 87,5 %. Cette forte augmentation initiale s'explique par une phase de montée en charge rapide du dispositif et par la structuration progressive des partenariats avec les employeurs du secteur. L'année 2024-2025, avec 99 apprentis, confirme la poursuite de cette croissance, mais met en évidence un ralentissement du rythme de croissance, caractéristique d'une phase de stabilisation après une période d'expansion rapide.

Cette évolution s'inscrit dans un contexte national marqué par une transformation progressive des politiques publiques de l'apprentissage. Depuis la loi "Avenir professionnel" et les mesures de soutien mises en place pour favoriser le développement de l'apprentissage, le dispositif a connu une forte croissance, portée notamment par des aides incitatives aux employeurs et une simplification des démarches d'accès. Toutefois, ce cadre évolue aujourd'hui vers une phase de réajustement, caractérisée par une diminution progressive de certaines aides financières et un recentrage des financements publics. Cette évolution s'accompagne également d'un renforcement des exigences en matière de qualité de formation, de suivi des parcours et d'adéquation avec les besoins des employeurs et des territoires. Ainsi, le rythme de croissance du CFA s'analyse à la fois au regard de cette phase de montée en charge initiale du dispositif et de la transition actuelle vers un environnement plus régulé et sélectif.

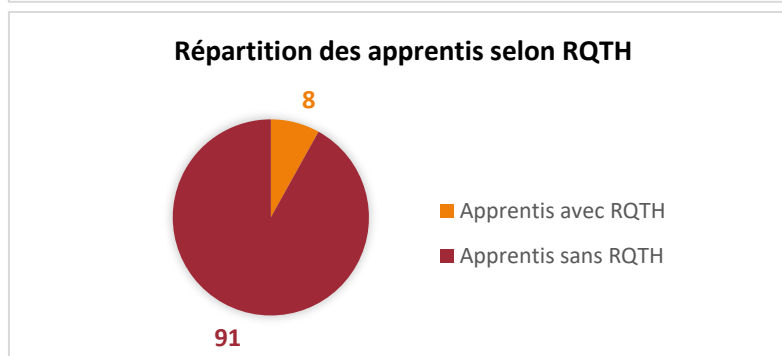
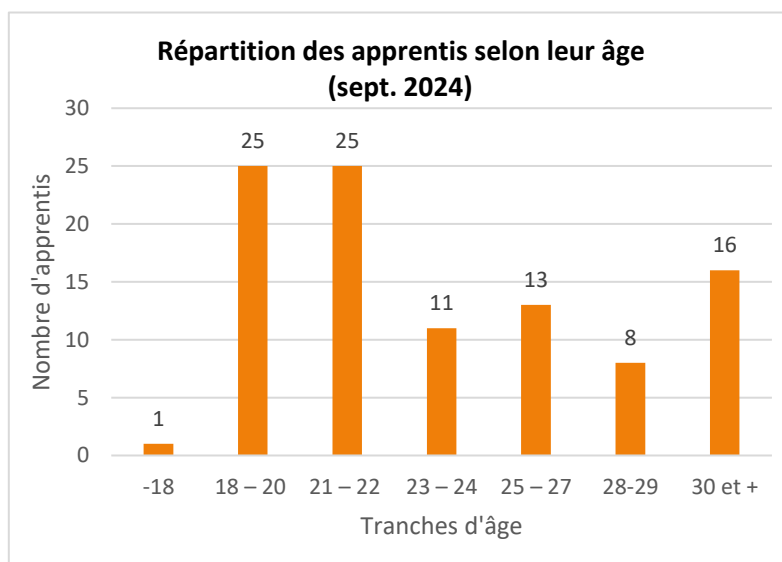
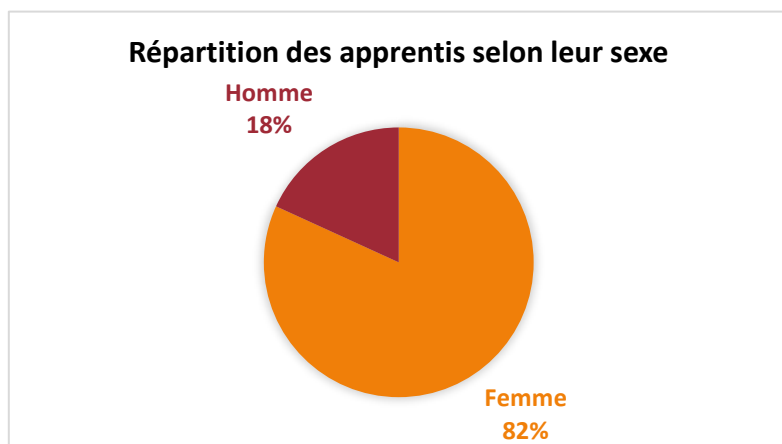
Parallèlement, les liens avec les employeurs et les partenaires institutionnels se renforcent, contribuant à un ancrage territorial solide et à un accompagnement individualisé des parcours. Le CFA IRTS CA s'inscrit ainsi dans une dynamique de coopération étroite avec les structures employeuses, favorisant la sécurisation des parcours d'apprentissage et l'adéquation entre formation et besoins du terrain. Il s'engage également dans le soutien à la construction des projets professionnels des apprentis, en prenant en compte la diversité des profils et en favorisant l'inclusion.

Ainsi, l'année universitaire 2024-2025 marque une étape charnière pour le CFA IRTS CA, qui entre dans une phase de consolidation de son développement après une période de forte croissance, dans un environnement réglementaire et institutionnel en constante évolution.

I. Chiffres clés du CFA pour l'année 2024-2025

a. Présentation générale des chiffres

Formations/ Promotions	Nombre d'apprentis	Total par filière
Éducateur Spécialisé (ES)		39
ES 1	10	
ES 2	11	
ES 3	18	
Éducateur Technique Spécialisé (ETS)		8
ETS 1	2	
ETS 2	3	
ETS 3	3	
Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale (TISF)		4
TISF 1	2	
TISF 2	2	
Accompagnant Éducatif et Social (AES)		0
Moniteur Éducateur (ME)		25
ME1	7	
ME2	18	
Éducateur de Jeunes Enfants (EJE)		12
EJE 1	6	
EJE 2	2	
EJE 3	4	
Assistant de Service Social (ASS)		6
ASS 1	1	
ASS 2	2	
ASS 3	3	
LP Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs	5	5
Total général apprentis : 99		



Points clés de l'année 2024-2025 :

- 99 apprentis (+10 % par rapport à 2023-2024)
- Une croissance qui se stabilise après une phase d'expansion rapide
- Une forte féminisation des effectifs (82 %)
- Une forte progression des signatures en cours d'année
- Un ancrage territorial marqué sur le département de la Marne

L'évolution des effectifs depuis la création du CFA IRTS CA en 2022 révèle une trajectoire en deux temps. Une première phase de croissance soutenue, entre 2022-2023 et 2023-2024, a permis une montée en charge rapide de l'activité, passant de 48 à 90 apprentis. Cette évolution s'est poursuivie en 2024-2025 avec 99 apprentis, confirmant la consolidation du CFA et son ancrage dans la formation par apprentissage.

Toutefois, l'analyse met en évidence un ralentissement du rythme de progression, traduisant une phase de stabilisation des effectifs. Cette évolution s'inscrit dans un contexte de maintien des dispositifs publics de soutien à l'apprentissage, dont le niveau a toutefois évolué à la baisse par rapport aux années précédentes. Cette diminution peut constituer un facteur explicatif partiel, en influençant les décisions des employeurs et les dynamiques de recrutement.

Le CFA s'inscrit désormais dans une logique de sécurisation des parcours, de diversification des filières et de consolidation des partenariats existants. Il apparaît également nécessaire de suivre attentivement l'évolution de l'activité afin de maintenir une croissance stable et adaptée au contexte actuel.

Malgré cette phase de stabilisation, la structuration progressive du CFA IRTS CA, sa meilleure identification par les employeurs et les candidats, ainsi que le développement des partenariats ont contribué à son évolution. L'année universitaire 2024-2025 se distingue ainsi par une progression d'environ 10 %, témoignant d'une évolution globalement favorable. Ce chiffre confirme l'attractivité de la formation par apprentissage dans le secteur social, tout en mettant en évidence des évolutions différenciées selon les diplômes. Elle souligne également la nécessité de maintenir une organisation adaptée afin de garantir l'accès à l'apprentissage et un accompagnement individualisé de qualité.

La répartition par sexe confirme une forte féminisation du secteur, avec 82 % de femmes contre 18 % d'hommes, en cohérence avec les tendances nationales.

En ce qui concerne les reconnaissances RQTH, 8 apprentis sont concernés, soit environ 8 % des effectifs. Ce taux, en progression par rapport à l'année précédente, dépasse désormais la moyenne nationale estimée, traduisant l'impact des actions de sensibilisation et d'accompagnement mises en œuvre.

Enfin, l'analyse de la répartition par âge met en évidence une population avec une forte concentration des apprentis entre 18 et 22 ans, tout en conservant une diversité de profils jusqu'à plus de 30 ans. Cette structure confirme l'inscription du CFA IRTS CA comme soutien à l'insertion professionnelle précoce, tout en restant ouvert à des parcours de reconversion.

b. Répartition des apprentis par formation et évolutions

Formations	Effectifs 2022- 2023 (N-2)	Effectifs 2023- 2024 (N-1)	Effectifs 2024- 2025 (N)	Évolution (Entre N et N-1)
Éducateur Spécialisé (ES)	18	43	39	- 9,30 %
Éducateur Technique Spécialisé (ETS)	7	6	8	+ 33,30 %
Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale (TISF)	1	1	4	+ 300 %
Accompagnant Éducatif et Social (AES)	0	1	0	- 100 %
Moniteur Éducateur (ME)	6	17	25	+ 47,10 %
Éducateur de Jeunes Enfants (EJE)	10	15	12	- 20 %
Assistant de Service Social (ASS)	6	7	6	- 14,30 %
LP Mandataire Judiciaire de la Protection des Majeurs	X	X	5	X
Total Général	48	90	99	+ 10 %

Lorsqu'on analyse la répartition des apprentis par formation, on observe des évolutions contrastées selon les diplômes.

La formation de Moniteur Éducateur (ME) enregistre une hausse particulièrement marquée, atteignant 25 apprentis, portée notamment par la progression des effectifs en deuxième année. Les formations d'Éducateur Technique Spécialisé (ETS) et de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale (TISF) connaissent également une augmentation de leurs effectifs. Par ailleurs, la Licence Professionnelle Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs (MJPM) connaît, pour sa première année d'ouverture à l'apprentissage, un développement favorable, avec 5 apprentis sur une promotion de 11, ainsi, les 5 apprentis MJPM représentent environ 5,05 % des 99 apprentis.

À l'inverse, certaines formations présentent un léger recul. La formation d'Éducateur Spécialisé (ES), bien que restant la plus représentée avec 39 apprentis, connaît une diminution modérée de ses effectifs. Les formations d'Éducateur de Jeunes Enfants (EJE) et d'Assistant de Service Social (ASS) enregistrent également une baisse légère. La formation AES ne compte, quant à elle, aucun apprenti cette année.

Ces évolutions s'expliquent en partie par des contraintes liées à l'organisation de l'apprentissage. L'obligation fixée par l'OPCO d'un minimum de 25 % de formation théorique, calculé de date à date du contrat, impacte particulièrement les formations de niveau 6, notamment en deuxième et troisième années, en limitant les possibilités de contractualisation. À l'inverse, les formations de niveau 4 bénéficient d'une organisation pédagogique plus souple, notamment à la suite de la réforme des diplômes de Moniteur Éducateur (ME) et de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale (TISF). L'étalement plus homogène de la formation théorique sur deux ans facilite la signature de contrats tout au long du parcours, dans le respect de la durée minimale de six mois.

Sur une analyse pluriannuelle, les formations d'Éducateur Spécialisé (ES) et de Moniteur Éducateur (ME) apparaissent comme les principaux volumes du CFA. La formation ES se maintient à un niveau élevé malgré une légère baisse récente, tandis que la formation ME poursuit une croissance continue.

Les autres formations présentent des évolutions plus variables selon les années. Les formations ETS et TISF connaissent des fluctuations plus marquées, avec des phases de progression ponctuelles.

Enfin, certaines formations restent à faibles effectifs sur l'ensemble de la période, notamment la formation AES, dont le développement demeure limité. Cette situation peut s'expliquer par des enjeux d'attractivité des métiers, une concurrence entre organismes de formation sur certains territoires, ainsi que par des contraintes liées à l'apprentissage (disponibilité des employeurs et organisation des parcours).

Le ralentissement observé en 2024-2025 s'inscrit également dans un contexte d'évolution des politiques publiques de soutien à l'apprentissage, marqué par un ajustement progressif des dispositifs après une phase de forte incitation.

Dans l'ensemble, ces évolutions confirment une structuration progressive de l'activité du CFA IRTS CA, avec une concentration des effectifs sur certaines filières stratégiques et des trajectoires différenciées selon les niveaux de formation.

c. Comparaison des effectifs et du nombre d'apprentis par filière

Formations	Apprenants total	Apprentis	Pourcentage d'apprentis
Éducateur Spécialisé (ES)	181	39	21.5 %
Éducateur Technique Spécialisé (ETS)	25	8	32 %
Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale (TISF)	17	4	23.5 %
Accompagnant Éducatif et Social (AES)	7	0	0 %
Moniteur Éducateur (ME)	74	25	33.8 %
Éducateur de Jeunes Enfants (EJE)	71	12	16.9 %
Assistant de Service Social (ASS)	75	6	8 %
LP Mandataire Judiciaire de la Protection des Majeurs	18	5	27.8 %
Total Général	468	99	21.2 %

L'analyse des effectifs met en évidence des dynamiques contrastées selon les filières. La filière Éducateur Spécialisé (ES) concentre le plus grand nombre d'apprentis (39), ce qui en fait la filière la plus importante en volume. Toutefois, rapporté à l'effectif global de la filière, la part de l'apprentissage reste relativement modérée (21,5 %) et n'est pas la plus élevée. En comparaison, certaines filières présentent une proportion d'apprentis plus significative, notamment Moniteur Éducateur (33,8 %), Éducateur Technique Spécialisé (32 %) et LP MJPM (27,8 %).

%), malgré des effectifs globaux plus restreints. À l'inverse, les filières Assistant de Service Social (8 %) et Éducateur de Jeunes Enfants (16,9 %) affichent une part d'apprentis plus faible, tandis que la filière AES ne compte pas d'apprentis sur la période. Au global, les apprentis représentent 21,2 % de l'ensemble des effectifs.

d. Une dynamique de bascule vers l'apprentissage en cours de formation

L'analyse des effectifs a été réalisée selon une logique de flux intégrant les effectifs de l'année précédente (N-1, 2023-2024), les sorties de cette même année (diplômés et ruptures), les entrées en apprentissage à la rentrée de septembre 2024 (année N), ainsi que les contrats signés en cours d'année 2024-2025 (année N).

Les filières AES et MJPM n'ont pas été intégrées à cette analyse, car elles relèvent uniquement le statut salarié avec employeur obligatoire dès l'entrée en formation, ne permettant pas d'observer un processus de changement de statut vers l'apprentissage en cours de parcours.

Filière	Effectifs N-1 (2023-2024)	Sorties N-1 (diplômés + ruptures)	Restant après sorties	Entrées sept. N (2024)	Effectif N (2024-2025)	Contrats en cours d'année
ES	43	21	22	9	39	8
ME	17	5	12	4	25	9
EJE	15	10	5	6	12	1
ETS	6	3	3	2	8	3
ASS	7	4	3	1	6	2
TISF	1	0	1	1	4	2
TOTAL	89	43	46	23	94	25

Les résultats montrent que les effectifs 2024-2025 ne s'expliquent pas uniquement par les entrées réalisées à la rentrée de septembre 2024 (23 apprentis). En effet, 25 contrats ont été signés en cours d'année, soit un volume supérieur aux entrées initiales, ce qui confirme une évolution significative de bascule vers l'apprentissage tout au long du parcours de formation.

Cette évolution s'explique notamment par plusieurs facteurs. Les périodes de stage jouent un rôle déterminant en favorisant la rencontre entre apprenants et employeurs et en facilitant la signature de contrats. Par ailleurs, la montée en autonomie progressive des apprenants au cours de leur formation renforce leur attractivité auprès des structures employeuses.

Enfin, les évolutions réglementaires récentes, notamment pour les formations de niveau 4, permettent désormais aux ME et TISF d'accéder au statut d'apprenti à tout moment du parcours, ce qui contribue à fluidifier les parcours et à augmenter les bascules en cours d'année.

L'analyse de la répartition des apprentis selon leur lieu d'apprentissage et leur lieu de résidence met en évidence une forte concentration autour du département de la Marne. La Marne constitue le principal bassin d'accueil avec 48 entreprises, loin devant les Ardennes (16), la Haute-Marne (13) et l'Aube (11). Les autres départements sont très faiblement représentés et restent marginaux.

Cette tendance se retrouve également pour les lieux de résidence, avec 52 apprentis domiciliés dans la Marne, suivis des Ardennes (19), de l'Aube (10) et de la Haute-Marne (8). Les autres départements représentent des effectifs très limités.

Dans l'ensemble, la comparaison des deux répartitions montre une bonne cohérence entre le lieu de résidence et le lieu d'apprentissage, avec une mobilité principalement locale ou régionale. Le dispositif d'apprentissage apparaît ainsi fortement ancré sur le territoire du Grand Est, et particulièrement centré sur la Marne. Cette concentration territoriale constitue à la fois une force, en termes d'ancrage local, et un enjeu de développement, notamment dans une logique d'élargissement du périmètre d'intervention du CFA IRTS CA.

f. Les ruptures de contrat et les arrêts de formation

Promotions	Nombre de ruptures	Contrat signé après rupture	Arrêt de formation
ME	4	1	3
EJE	1	1	0
ASS	1	0	0
ES	2	2	0
Total	8	4	3

Sur l'année universitaire 2024-2025, 8 contrats d'apprentissage ont été interrompus avant leur terme. Toutes les ruptures ont été réalisées d'un commun accord entre l'apprenti et l'employeur. Parmi celles-ci, 3 se sont traduites par un arrêt de formation, tandis que 4 apprentis ont pu poursuivre leur parcours avec un nouvel employeur. Une apprentie a poursuivi sa formation sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle jusqu'à l'obtention du diplôme.

Le taux de rupture des contrats d'apprentissage à l'IRTS CA pour cette période s'élève ainsi à environ 8,1 %. À titre de comparaison, selon les données de la DARES ¹(Ministère du Travail), environ 22 % des contrats d'apprentissage sont rompus au cours des neuf premiers mois, et entre 27 % et 32 % sur l'ensemble de leur durée.

En revanche, près de la moitié des ruptures observées conduisent à un arrêt de formation. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette tendance : une orientation initiale inadaptée, souvent liée à une méconnaissance du métier ou du secteur ; des difficultés scolaires ne permettant pas de répondre aux exigences de la formation ; ou encore des

¹ DARES, *Le contrat d'apprentissage*, données statistiques en ligne : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-dapprentissage>

comportements inadaptés en structure, susceptibles de compromettre l'intégration professionnelle. Ces situations mettent en évidence l'importance d'un accompagnement renforcé à l'orientation, d'un soutien pédagogique adapté et d'un suivi individualisé en entreprise, afin de prévenir les ruptures et de sécuriser les parcours.

La prévention des ruptures constitue un axe central des préoccupations de l'établissement et s'inscrit pleinement dans la qualité de l'accompagnement mis en place. En effet, l'articulation entre le référent apprentissage, centré sur les aspects pratiques et le suivi en entreprise (suivi régulier, disponibilité, visites auprès des employeurs), et le référent de parcours, en charge du suivi pédagogique, permet de constituer une équipe complémentaire et coordonnée. Cette organisation garantit un accompagnement global de l'apprenti et contribue ainsi à sécuriser les parcours et à prévenir les risques de rupture.

Rappel : En cas de rupture du contrat d'apprentissage, l'apprenti dispose d'un délai de six mois pour trouver un nouvel employeur avant sa sortie des effectifs du CFA IRTS CA. Durant cette période, il conserve le statut de stagiaire de la formation professionnelle et bénéficie d'un accompagnement dans la recherche d'un employeur ou dans l'évolution de son projet professionnel.

g. Bilan chiffres et enjeux pour le CFA

L'année 2024-2025 confirme la consolidation du CFA IRTS CA avec 99 apprentis (+10 %), marquant une entrée dans une phase de stabilisation après une forte croissance. Les dynamiques restent contrastées selon les formations, avec une progression notable des filières ME, ETS et TISF, et un léger recul sur les formations de niveau 6.

Cette évolution s'inscrit dans un contexte plus contraint, marqué par la baisse des aides de l'État à l'apprentissage et par des exigences accrues des financeurs, notamment l'obligation de 25 % de formation théorique. Par ailleurs, l'arrêt du financement des contrats d'apprentissage de niveau 6 par le CNFPT dans la fonction publique territoriale constitue un facteur impactant, en particulier pour certaines filières historiquement soutenues par ce dispositif comme la filière ASS. En effet, les effectifs ont été réduits, ils ont été plus que divisés par deux passant de 7 apprentis ASS en

Le développement repose désormais fortement sur les signatures en cours de formation, traduisant une logique de parcours progressif vers l'apprentissage. Dans ce cadre, le CFA IRTS CA parvient à maintenir un taux de rupture maîtrisé (8,1 %), témoignant de la qualité de l'accompagnement proposé et du suivi des parcours.

Les enjeux portent sur la sécurisation des parcours, l'adaptation des organisations pédagogiques, le renforcement de l'attractivité de certaines filières et la consolidation des partenariats employeurs dans un contexte financier plus incertain. Dans ce contexte, le CFA IRTS CA entre dans une phase de maturité, où l'enjeu n'est plus uniquement le développement des effectifs, mais la pérennisation du modèle avec la qualité des parcours proposés.

II. Le CFA et le Dispositif OASISS



Le CFA IRTS CA intervient chaque année auprès de l'ensemble de la promotion OASISS afin de présenter les opportunités offertes par l'apprentissage aux personnes en situation de handicap. Le dispositif OASISS est une préformation nationale destinée aux personnes bénéficiant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), souhaitant s'orienter vers les métiers du secteur social et médico-social. Celle-ci est financée par l'association OETH, Objectif Emploi des Travailleurs Handicapés.

Cette intervention prend la forme d'un temps d'information dédié, permettant aux bénéficiaires de mieux appréhender les modalités de l'apprentissage, de nourrir leur réflexion sur leur projet professionnel et de se projeter vers une entrée en formation à l'IRTS CA. À l'issue de cette présentation, certaines personnes sollicitent des entretiens individuels pour être accompagnées dans leur recherche d'employeur.

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, favorisant la mise en situation professionnelle et les premiers contacts avec les employeurs.

Dans ce cadre, deux contrats d'apprentissage ont pu être signés cette année, dans les filières Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale (TISF) et Assistant de Service Social (ASS).

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 installée de l'apprentissage comme modalité de professionnalisation adaptée aux besoins du secteur social.

Par ailleurs, une fidélisation de certaines collectivités territoriales est à souligner, notamment des Centres Communaux

d'Action Sociale (CCAS) ainsi que du Conseil départemental des Ardennes, traduisant un engagement durable dans l'accueil d'apprentis.

Toutefois, le développement des partenariats avec le secteur public demeure contrasté, dans un contexte de contraintes budgétaires et d'évolution des modalités de financement de l'apprentissage, nécessitant de poursuivre les actions de sensibilisation et de consolidation des liens avec ces acteurs.

Le développement du réseau employeur constitue ainsi un enjeu central pour le CFA, tant en termes de diversification des structures d'accueil que de sécurisation des parcours en apprentissage.

Ainsi, depuis 2022 à la création du CFA de l'IRTS CA, nous pouvons affirmer la pérennisation de contrats d'apprentissage avec deux établissements publics des Ardennes l'EDPAMS et le CD08 ainsi qu'une association du secteur de la prévention Cap Sos hépatites.

Pour le Département de l'Aube, la signature de contrat se poursuit avec l'APEI. La Haute Marne compte deux associations l'ADASMS et Bois l'Abbesse dans le secteur du handicap qui embauchent annuellement des apprentis, ainsi que la Fondation Lucy Lebon.

Enfin, dans le département de la Marne l'association Les Papillons Blancs développent l'apprentissage au sein de ses différentes structures et connaît un développement croissant de contrat d'apprentissage. Le Club de prévention d'Epernay est un employeur régulier d'apprentis pour ses différentes antennes situées dans tout le département. Dans le secteur Petite Enfance, une micro-crèche privé forme par apprentissage régulièrement ses Educateurs Jeunes Enfants.

IV. Promotion de l'apprentissage

a. Information

Différents moyens sont mis en œuvre pour développer l'information sur l'apprentissage, à la fois auprès des employeurs et des candidats.

Des actions d'information sont réalisées directement au sein des structures, sous forme de temps collectifs avec les équipes. Ces interventions permettent d'échanger autour des représentations de l'apprentissage, de répondre aux questionnements liés à l'accompagnement des apprentis et de lever certaines appréhensions. Cette année, le Département de la Haute-Marne ainsi que l'ACPEI ont notamment été concernés par ces actions.

Des réunions d'information collective ont également été proposées, notamment auprès de l'association des Papillons Blancs.

Par ailleurs, le CFA a participé activement à la Journée Portes Ouvertes de l'IRTS CA, en proposant des temps de présentation dédiés à l'apprentissage dans un amphithéâtre, favorisant la visibilité du dispositif et les échanges avec les visiteurs.

b. Mise en relation

Plusieurs actions de mise en relation entre employeurs et candidats ont été organisées au cours de l'année.

Celles-ci ont notamment pris la forme de participations à des événements extérieurs (forums emploi-formation, salons de l'alternance, Caravane de l'emploi), favorisant des rencontres directes entre recruteurs et candidats.

Des temps de rencontre ont également été proposés lors de la Journée Portes Ouvertes ainsi qu'au sein de l'IRTS CA, avec l'accueil d'employeurs venus présenter leurs structures et leurs opportunités de recrutement (CADEF, association La Pépinière, Fondation Lucy Lebon, Groupe SOS 08).

Enfin, des mises en relation directes sont réalisées tout au long de l'année via la diffusion d'offres auprès des promotions et des futurs entrants, ainsi que par la publication d'offres d'apprentissage sur le site internet de l'IRTS CA.

c. Sourcing de candidats

Le CFA IRTS CA s'appuie sur un ensemble d'actions partenariales pour faire connaître l'apprentissage auprès de publics diversifiés.

Des interventions ont été menées auprès de partenaires tels que Défense Mobilité, dans le cadre de la reconversion professionnelle des militaires et de leurs conjoints, ainsi qu'auprès de la Mission Locale d'Épernay et lors d'un petit-déjeuner organisé par la Mission Locale de Reims.

Le CFA a également participé à plusieurs événements : Journée Service Civique à Reims, salons étudiants et salons de l'alternance à Reims et Troyes, Caravane de l'emploi à Bétheny, ainsi que la Foire de Châlons.

Ces actions contribuent à renforcer la visibilité de l'apprentissage et à diversifier les profils de candidats.

V. Services à l'employeur

Les retours des employeurs mettent en évidence un besoin récurrent d'amélioration de la phase préalable à la contractualisation, notamment concernant la rencontre avec le futur apprenti. Si les entretiens de recrutement constituent une première étape d'échange, ils ne permettent pas toujours de sécuriser pleinement la relation de travail à venir. La période d'essai demeure ainsi un risque partagé, tant pour l'employeur que pour l'apprenti, dans la mesure où elle engage un contrat de travail dès son démarrage.

Dans ce contexte, les employeurs expriment un intérêt fort pour la mise en place de périodes d'immersion en amont de la signature du contrat, afin de consolider le projet professionnel et de sécuriser les choix des deux parties. Ces immersions permettent à la fois à l'apprenti de confirmer son projet et à l'employeur d'évaluer plus finement

l'adéquation avec le poste proposé.

Deux dispositifs principaux permettent aujourd'hui de répondre à cet enjeu selon les profils des candidats :

- le **Parcours d'Acquisition des Compétences en Entreprise (PACE)** pour les jeunes suivis par des dispositifs tels que la Mission Locale ou France Travail, permettant une immersion encadrée en entreprise ;
- le **mini-stage de découverte professionnelle**, destiné aux lycéens et étudiants, via une convention avec la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI), facilitant une première découverte du monde professionnel.

Ce besoin est principalement exprimé par les employeurs, mais il est également partagé par les candidats, qui soulignent eux aussi l'intérêt de mieux appréhender leur futur environnement professionnel en amont de la contractualisation.

Par ailleurs, il est constaté une demande des employeurs d'être davantage accompagnés dans la phase de recrutement. Dans un souci de neutralité et d'égalité des chances, le CFA IRTS CA n'intervient pas directement dans les processus de recrutement. Toutefois, afin de répondre à ce besoin de mise en relation, la mise en place d'un questionnaire type sondage a été envisagée. Celui-ci permettrait de recenser les besoins en recrutement des structures afin de pouvoir ensuite diffuser ces informations auprès des candidats et promotions en cours pour faciliter la mise en relation directe entre candidats et employeurs.

Enfin, les employeurs expriment le souhait de disposer des plannings complets de formation dès le mois de mars ou avril 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 notamment sur les formations de niveau 6 (ASS/ EJE/ ES / ETS) où l'apprenti est trop peu présent sur le terrain en début de parcours de formation.

Ces constats mettent en évidence la nécessité de renforcer les outils d'aide à la décision en amont de la contractualisation, afin de sécuriser les parcours et de limiter les risques de rupture.

VI. Les actions citoyennes

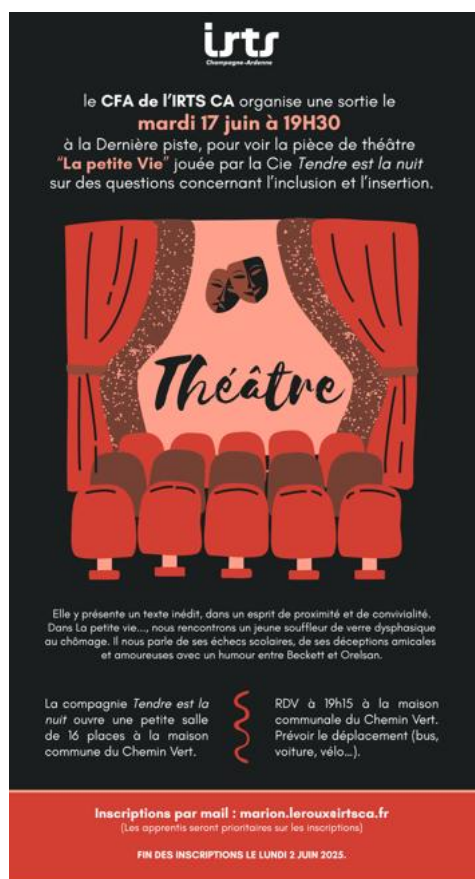
a. 8 octobre 2024 – Séminaire : « Comprendre et accompagner la radicalisation violente »



Ce séminaire a été organisé conjointement avec l'unité d'approfondissement « Phénomènes de violences » autour de la thématique de la radicalisation. Ce temps de réflexion a permis d'apporter des éléments de compréhension sur les mécanismes à l'œuvre dans les processus de radicalisation, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement existants en matière de prévention et de déradicalisation.

Ce séminaire a réuni des apprentis, des apprenants et des professionnels de terrain autour de cette question sensible. Il a favorisé des échanges, des questionnements partagés et des apports théoriques venant enrichir les réflexions de chacun.

b. 17 juin 2025 - Sortie : Pièce de théâtre « La petite Vie » :



irts
Champagne-Ardenne

le CFA de l'IRTS CA organise une sortie le
mardi 17 juin à 19H30
à la Dernière piste, pour voir la pièce de théâtre
"La petite Vie" jouée par la Cie *Tendre est la nuit*
sur des questions concernant l'inclusion et l'insertion.

Théâtre

Elle y présente un texte inédit, dans un esprit de proximité et de convivialité.
Dans *La petite vie*... nous rencontrons un jeune souffleur de verre dysphasique
au chômage. Il nous parle de ses échecs scolaires, de ses déceptions amicales
et amoureuses avec un humour entre Beckett et Orlan.

La compagnie *Tendre est la nuit* ouvre une petite salle
de 16 places à la maison
commune du Chemin Vert.

RDV à 19h15 à la maison
communale du Chemin Vert.
Prévoir le déplacement (bus,
voiture, vélo...).

Inscriptions par mail : marion.leroux@irtsca.fr
(Les apprentis seront prioritaires sur les inscriptions)

FIN DES INSCRIPTIONS LE LUNDI 2 JUIN 2025.



Au cours du mois de juin 2025, un groupe composé d'apprentis, de formateurs, d'apprenants et de maîtres d'apprentissage a assisté à une représentation théâtrale consacrée à la thématique de l'inclusion. Proposée par la compagnie *Tendre est la nuit*, cette pièce, jouée dans le plus petit théâtre de France, a permis de réunir pour la première fois des binômes apprenti-maître d'apprentissage dans un cadre convivial. Cette expérience a offert une approche différente et sensible de la réflexion autour de l'inclusion.

VII. Les changements

a. Les aides de l'État et les prises en charge OPCO en 2024-2025

Les aides à l'embauche d'apprentis

Au cours de l'année universitaire 2024–2025, le dispositif d'aide à l'embauche d'apprentis est maintenu à hauteur de 6 000 euros maximum par contrat, financé par l'Agence de Services et de Paiement (ASP) dans le cadre du dispositif national prolongé.

Cette aide concerne l'ensemble des niveaux de diplômes proposés par le CFA, du niveau 3 au niveau 6 (DE AES, ME, TISF, ASS, ES, EJE, ETS et licence professionnelle MJPM). Elle est accordée sans condition particulière pour les entreprises de moins de 250 salariés, sous réserve de l'éligibilité du contrat. Pour les entreprises de 250 salariés et plus, son versement est conditionné au respect d'un seuil relatif au développement de l'alternance au sein de la structure.

Dispositifs d'aides à l'apprentissage pour les apprentis en situation de handicap (RQTH) Concernant les apprentis bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), des aides spécifiques peuvent être mobilisées en complément du dispositif général. L'Agefiph (secteur privé) et le FIPHFP (secteur public) peuvent notamment intervenir afin de soutenir l'intégration et le maintien en emploi des apprentis. Dans le cadre de l'Agefiph, une aide à l'embauche d'un apprenti en situation de handicap peut être accordée jusqu'à 3 000 euros, à laquelle peuvent s'ajouter des aides complémentaires liées à l'adaptation du poste de travail, à la compensation du handicap ou à l'accompagnement de l'employeur. Dans la fonction publique, le FIPHFP peut également financer des aides à l'adaptation du poste et des dispositifs de compensation, dont les montants varient selon les besoins identifiés et peuvent être significatifs en fonction de la situation de l'apprenti. Ces dispositifs contribuent à sécuriser les parcours et à favoriser l'accès à l'apprentissage pour les personnes en situation de handicap.

Les niveaux de prise en charge des OPCO

Les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage relevant de la branche des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privées à but non lucratif (OPCO Santé) sont définis par les branches professionnelles et encadrés par France Compétences. En septembre 2024, les montants appliqués sont les suivants :

Diplôme	NPEC annuel
DE Éducateur Spécialisé (ES)	7 606 €
DE Éducateur de Jeunes Enfants (EJE)	7 424 €
DE Assistant de Service Social (ASS)	8 192 €
DE Éducateur Technique Spécialisé (ETS)	6 663 €
DE Moniteur-Éducateur (ME)	8 050 €
DE Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale (TISF)	7 470 €
DE Accompagnant Éducatif et Social (AES)	7 619 €
Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs (MJPM)	6 000 €

Ces niveaux de prise en charge couvrent les coûts pédagogiques liés à la formation (ingénierie, coordination, accompagnement et certification). Ils peuvent générer, selon les diplômes et les montants des Droits d'Inscription et Frais de Scolarité (DI&FS), des restes à charge pour les employeurs.

Sur la période considérée, les financements étaient appliqués selon un mode de gestion lissé mensuellement, correspondant à une prise en charge calculée par douzième du niveau annuel.

Les cotisations sociales applicables aux contrats d'apprentissage

En complément des aides à l'embauche et des financements OPCO, les contrats d'apprentissage bénéficient d'un régime social spécifique contribuant à réduire le coût global pour les employeurs.

Sur l'année 2024–2025, une évolution du régime d'exonération des cotisations salariales est intervenue. Le seuil d'exonération, **initialement fixé à 79 % du SMIC, a été abaissé à 50 % du SMIC** pour les contrats conclus à compter du 1er mars 2025. Cette évolution entraîne une réduction du niveau d'exonération, avec un impact sur le salaire net

des apprentis ainsi que sur le coût global des contrats selon les niveaux de rémunération.

Par ailleurs, les employeurs continuent de bénéficier d'exonérations de cotisations patronales et de la réduction générale de cotisations, dans un cadre dérogatoire propre au contrat d'apprentissage.

Dans ce contexte, les évolutions des cotisations sociales intervenues en cours d'année ont un impact global défavorable sur le dispositif, en affectant à la fois les employeurs et la rémunération des apprentis, et en pouvant influencer la dynamique de contractualisation et, indirectement, les effectifs en CFA.

b. Réforme des diplômes de niveau 4 du travail social

L'année universitaire 2024-2025 est marquée par la mise en œuvre de la réforme des diplômes de niveau 4 du travail social, notamment le Diplôme d'État de Moniteur-Éducateur et le Diplôme d'État de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale (arrêtés du 5 juillet 2024).

Une organisation pédagogique adaptée à l'apprentissage

Dans ce cadre, les équipes pédagogiques ont conduit un travail d'adaptation visant à mieux articuler les calendriers de formation avec les exigences propres à l'apprentissage. Cette réorganisation a pour objectif de renforcer la souplesse des parcours, notamment en permettant le passage au statut d'apprenti à tout moment de la formation, y compris en deuxième année, possibilité qui était auparavant plus limitée. Pour cela, la répartition des heures de théorie a été ajustée afin de garantir le respect des obligations réglementaires, notamment le seuil minimal de 25 % de formation théorique de date à date du contrat.

Évolution des conditions relatives au maître d'apprentissage

La réforme précise également les conditions d'exercice du maître d'apprentissage. Celui-ci doit désormais être soit titulaire du même diplôme que celui préparé par l'apprenti (DE ME ou DE TISF), soit exercer des fonctions d'encadrement telles que chef de service ou membre de la Direction.

Ces dispositions visent à renforcer la qualité de l'accompagnement et la cohérence entre la formation et les compétences professionnelles attendues.

Une admission de droit en formation sans passage par la sélection d'entrée

L'une des principales nouveautés des formations de niveau 4 introduites par cette réforme concerne la possibilité d'une admission de droit en formation, sans passage par les épreuves de sélection, dès lors que le candidat dispose d'un employeur avant son entrée en formation. Concrètement, lorsqu'un candidat présente une promesse d'embauche en amont de l'épreuve orale de sélection, il est dispensé de cette épreuve ainsi que des frais associés. Il peut alors directement accéder à un entretien de positionnement avec le référent apprentissage et le responsable de formation, afin d'évaluer sa situation et de préparer son entrée en formation avant contractualisation.

c. Renforcement suivi du parcours : relevé annuel d'heures de pratique

Dans une logique de sécurisation et de traçabilité des parcours, le CFA a mis en place un relevé annuel des heures de formation et de pratique transmis aux employeurs.

Cet outil permet de suivre le volume d'heures réalisées en structure, de vérifier les conditions de présentation au diplôme d'État et de disposer d'un support mobilisable en cas de contrôle des OPCO ou des autorités de certification. Il contribue également à assurer un suivi global des parcours en articulant les temps de formation théorique et les temps de pratique professionnelle.

VIII. Les apprentis et la mobilité

Les apprentis ont la possibilité d'effectuer une 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 lien étroit avec Monsieur PERREIN, référent mobilité, afin d'en garantir la faisabilité pédagogique, logistique et administrative. L'accompagnement par le référent mobilité se fait en amont du projet. Les objectifs professionnels y sont travaillés ainsi que la faisabilité personnelle et l'aspect financier. Pendant la mobilité, le référent accompagne cette période, il est le lien privilégié avec l'IRTS CA. Au retour de l'apprenti, un travail de restitution autour des expériences des pratiques est organisé, ainsi que l'expression du vécu personnel face à l'éloignement et face à la rencontre culturelle.

Sur un plan organisationnel, l'engagement dans une mobilité internationale nécessite l'accord préalable de l'employeur. Le CFA IRTS CA accompagne les apprentis dans cette démarche, en facilitant les échanges et la formalisation du projet.

Une convention quadripartite est établie entre la structure d'accueil à l'étranger, l'employeur, l'apprenti et l'IRTS CA, afin de sécuriser le cadre de la mobilité.

À titre d'exemple, une apprentie en formation de Moniteur Éducateur a réalisé deux mobilités au Maroc, au sein de l'association Ain Ghazal accueillant des femmes victimes de violences conjugales à Oujda. Cette mobilité a pu se concrétiser dans le cadre du programme égalité homme femme à Oujda et son lien avec GESCOD, organisme régional s'inscrivant dans une politique de coopération et de solidarité internationale. Ces expériences ont permis à l'apprentie de contribuer au développement de ses capacités d'adaptation, à l'enrichissement de ses pratiques professionnelles et à une meilleure prise en compte des enjeux interculturels dans l'accompagnement social. Son témoignage est intégré au rapport d'activité de la formation Moniteur Éducateur.

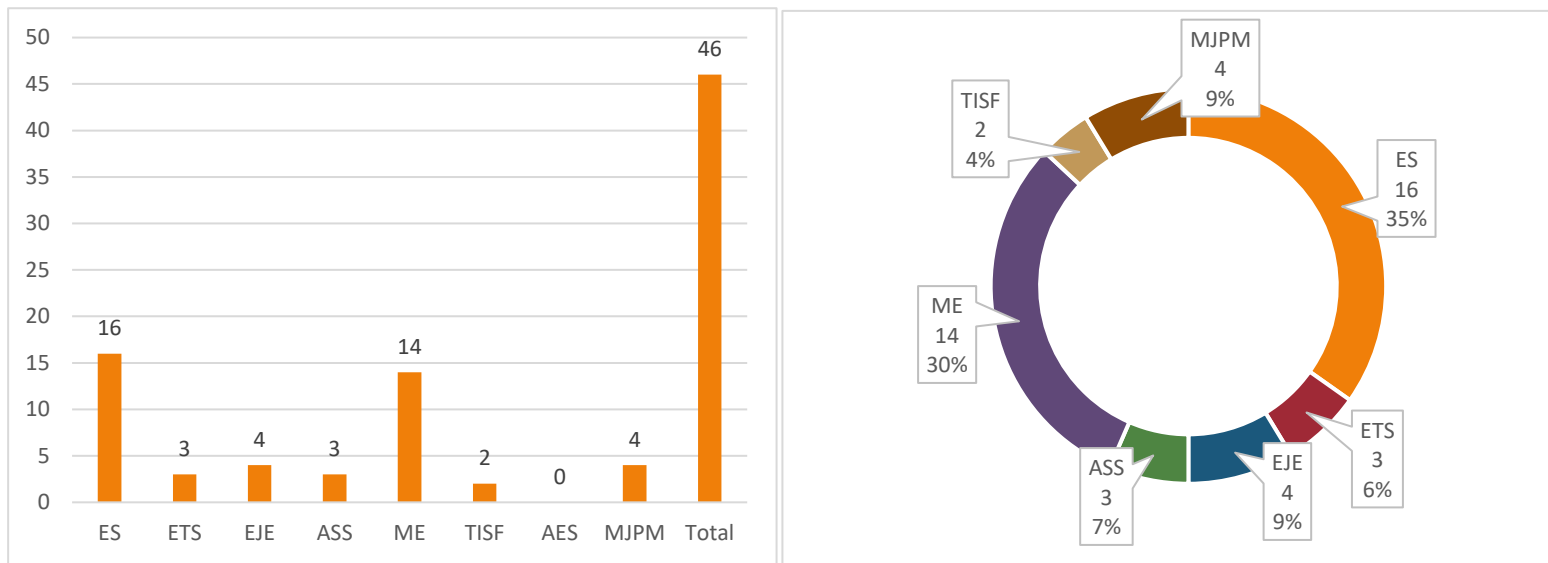
Par ailleurs, une apprentie en formation d'Éducateur Technique Spécialisé a marqué une étape importante pour la filière en réalisant la première mobilité internationale dans le cadre du programme Erasmus+. Elle a effectué un séjour de huit semaines au Canada, au sein d'un campus spécialisé dans l'accompagnement des personnes en

situation de handicap, dont l'organisation et les missions présentent des similitudes avec celles des ESAT en France. Cette expérience s'est déroulée au sein du CEGEP (Collège d'enseignement Général et Professionnel) de Saint-Jérôme, établissement partenaire de l'IRTS CA dans le cadre d'un accord de coopération.

IX. Bilan année universitaire 2024-2025

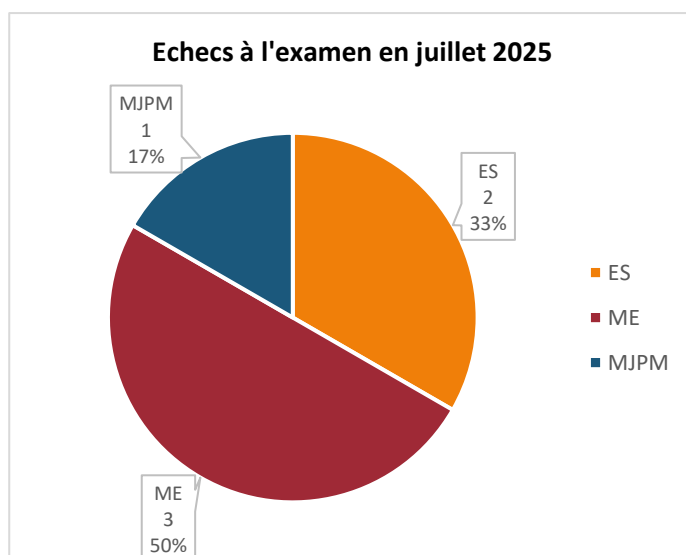
a. Les apprentis diplômés en 2025

En juillet 2025, 52 apprentis sont présentés aux examens et 46 d'entre obtiennent leur diplôme, soit un taux de réussite de 88.5 %. Le tableau ci-dessous détaille la répartition de ces diplômés par filière.



b. Échecs à l'examen

Sur les 52 apprentis présentés à l'examen, 6 n'ont pas obtenu leur diplôme.



Parmi ces situations, deux apprentis en formation d'Éducateur Spécialisé (ES) ont bénéficié, à la rentrée de septembre 2025, d'un contrat pédagogique leur permettant de se représenter aux épreuves non validées en vue de l'obtention du diplôme.

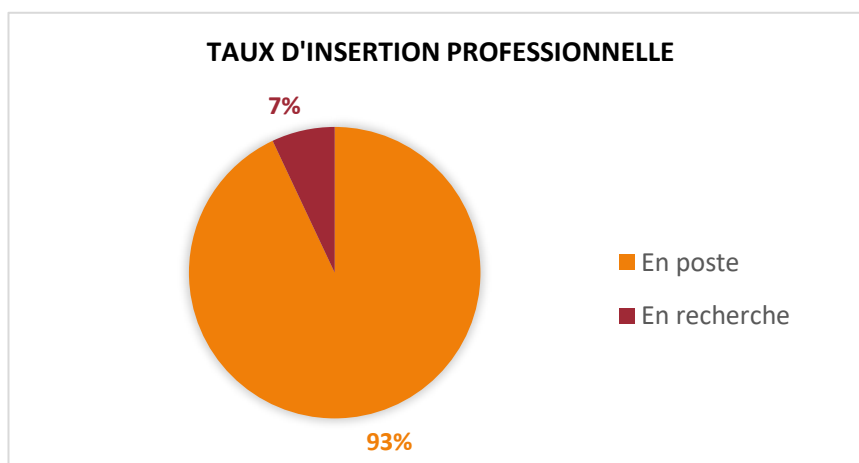
Concernant la formation de Moniteur Éducateur (ME), trois apprentis n'ont pas été diplômés. L'un d'eux s'est orienté vers une insertion professionnelle sans diplôme, en occupant des fonctions éducatives. Un autre a engagé un contrat pédagogique à la rentrée de septembre 2025 afin de se représenter aux épreuves non validées. Enfin, le troisième envisage une réorientation vers la formation d'Accompagnant Éducatif et Social (AES).

Concernant l'apprenti inscrit en Licence Professionnelle Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs (MJPM), il s'agit d'une réorientation vers un autre métier dans le secteur social.

c. Zoom sur l'insertion professionnelle :

Un bilan a été réalisé le service qualité de l'IRTS CA, à la suite d'une enquête téléphonique menée entre décembre 2025 et janvier 2026 auprès des 52 apprentis dits « sortants ».

Avec un taux de réponse de 27 %, les résultats mettent en évidence une insertion professionnelle particulièrement favorable des apprentis diplômés en juillet 2025 :



Par ailleurs, l'enquête souligne qu'aucun ancien apprenti n'a repris d'études à ce jour.

Enfin, 78 % des répondants estiment que leur parcours en apprentissage a eu un impact positif sur leurs pratiques professionnelles, traduisant ainsi une perception globalement très favorable de cette modalité de formation.

d. Orientations et leviers d'action

Les constats réalisés au cours de l'année 2024-2025 mettent en évidence plusieurs enjeux structurants pour le CFA IRTS CA, notamment en matière de sécurisation des parcours, de développement de l'apprentissage sur certaines filières et d'adaptation aux évolutions du cadre réglementaire.

Dans ce contexte, plusieurs axes de développement sont identifiés afin de consolider l'activité du CFA IRTS CA et de répondre aux besoins du secteur.

Axes de développement prioritaires :

• Développer la visibilité et l'attractivité de l'apprentissage

Le CFA renforce ses actions de promotion en diversifiant ses modalités d'intervention : participation aux forums emploi-formation, organisation d'informations collectives (présentiel/distanciel) et mobilisation accrue auprès des employeurs, notamment dans les filières en tension. Ces actions visent à mieux faire connaître les métiers et à valoriser la voie de l'apprentissage.

• Structurer et animer le réseau des employeurs partenaires

Le lien avec les employeurs se consolide à travers des actions dédiées favorisant les échanges et la co-construction, telles que l'organisation d'une journée annuelle des employeurs. Leur implication croissante dans les actions d'information et de recrutement contribue à renforcer l'ancrage du CFA IRTS CA dans les réalités professionnelles.

• Sécuriser les parcours et soutenir l'accès à l'emploi

Le CFA IRTS CA poursuit son accompagnement individualisé des apprentis, en lien étroit avec les équipes pédagogiques et les structures d'accueil afin de prévenir les ruptures et favoriser une insertion professionnelle durable dans les métiers visés.

• Faire évoluer les pratiques de formation

Dans un contexte de réformes et d'évolution des compétences attendues, le CFA IRTS CA veillera à toujours proposer des parcours de formation en adéquation avec les besoins du terrain. L'individualisation des parcours et la souplesse des dispositifs restent des leviers essentiels pour répondre à la diversité des profils et des projets professionnels.

• Renforcer la qualité du suivi et des outils

Engagé dans une démarche d'amélioration continue, notamment dans le cadre de la certification Qualiopi, le CFA IRTS CA s'inscrit dans une logique de remise en question permanente de ses pratiques. Les retours des parties prenantes et les évaluations régulières permettent d'ajuster les modalités d'accompagnement. Cette dynamique se traduit également par des projets structurants, tels que la dématérialisation du livret de l'apprentissage via une plateforme dédiée, visant à fluidifier le suivi et la coordination entre les acteurs.

Le CFA IRTS CA s'inscrit aujourd'hui dans une phase charnière de son développement. Après une période de croissance rapide, l'enjeu réside désormais dans la consolidation de son modèle, l'adaptation aux évolutions réglementaires et le renforcement de son attractivité.

Dans un contexte de transformation du financement de l'apprentissage et de tensions sur les métiers du secteur social, le CFA IRTS CA devra poursuivre ses efforts pour sécuriser les parcours sur la voie de l'apprentissage, accompagner les employeurs et favoriser l'insertion durable des apprentis. Il affirme ainsi pleinement son rôle d'acteur structurant de la formation en travail social sur son territoire.

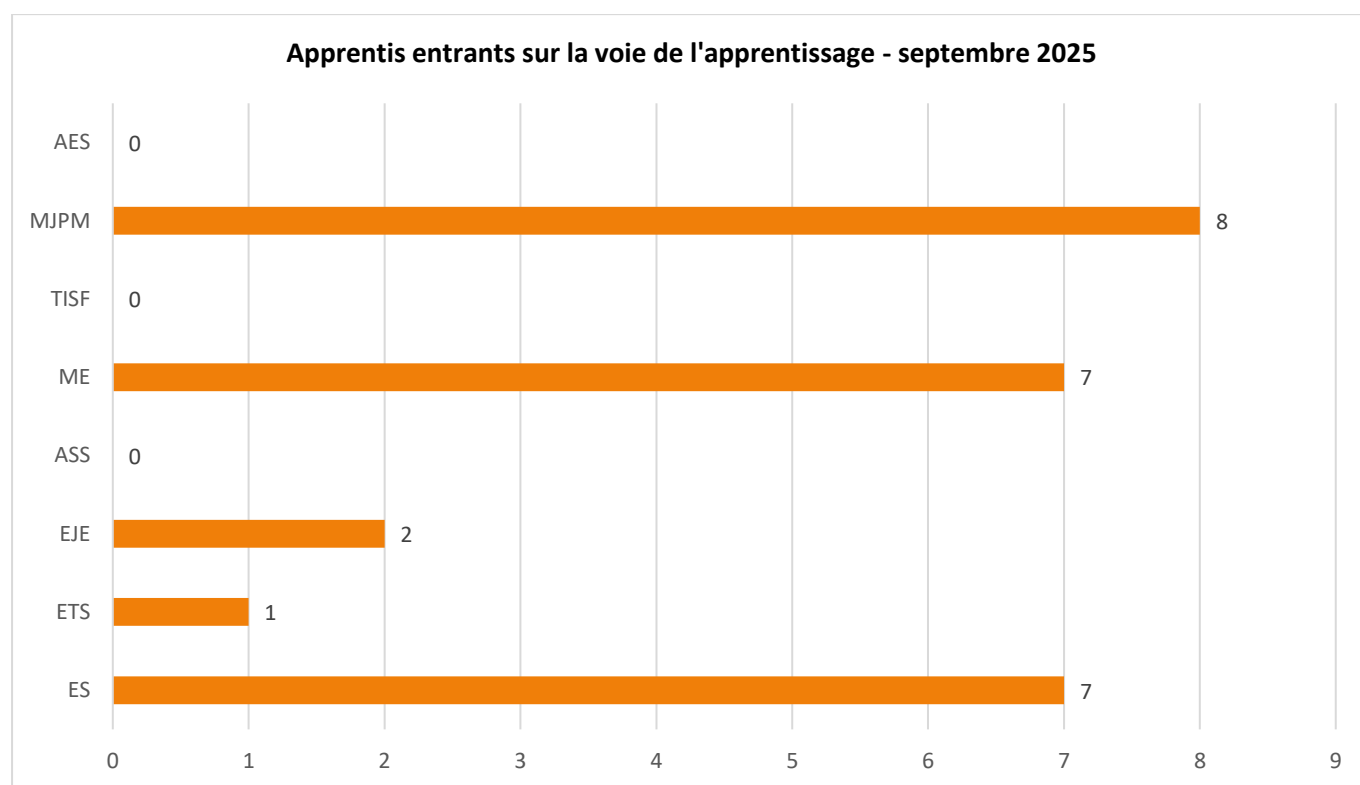
RAPPORT D'ACTIVITE ADDITIF SUR LA RENTREE DE SEPTEMBRE 2025

Introduction

Le présent rapport d'activité constitue un complément au rapport principal du CFA IRTS CA mentionné ci-dessus. Il vise à actualiser certaines données et à apporter des éléments nouveaux relatifs à la rentrée de septembre 2025, notamment concernant les effectifs, l'accompagnement des apprentis, les évolutions ou changements intervenus, ainsi que la vie institutionnelle du CFA IRTS CA.

I. Les apprentis supplémentaires à la rentrée de septembre 2025

La répartition des apprentis entrants en septembre 2025 met en évidence une concentration sur certaines filières, malgré une légère baisse des effectifs, passant de 28 entrants en 2024 à 25 entrants en 2025.



Cette répartition confirme une concentration d'apprentis sur trois filières principales (MJPM, ES et ME), qui structurent l'essentiel des entrées en apprentissage, les autres filières demeurant plus marginales en volume sur cette rentrée.

Sur le niveau 4, la dynamique apparaît nettement différenciée selon les deux formations. La filière Moniteur Éducateur

(ME) enregistre une progression, passant de 4 entrants l'année précédente à 7 entrants cette année, tandis que la filière TISF connaît une baisse, passant de 2 entrants en 2024 à 0 en 2025. Globalement, les entrées sur ce niveau restent néanmoins stables, traduisant une dynamique de recrutement toujours active. Cette évolution doit être mise en perspective avec les modalités d'accès à l'apprentissage. La présence d'un employeur (promesse d'embauche) en amont de l'entrée en formation peut désormais permettre une admission de droit en formation, sans passage par les épreuves de sélection. Le candidat est alors orienté vers un entretien de positionnement avec les équipes pédagogiques et le référent apprentissage. Ce fonctionnement favorise des entrées plus rapides et plus souples dans le dispositif, en lien avec les opportunités de contrats.

Par ailleurs, puisque le cadre de financement de l'apprentissage a évolué au 1er juillet 2025, cela a une incidence sur la contractualisation. Le financement des contrats par les OPCO est désormais calculé au prorata des jours réellement effectués, remplaçant le principe antérieur de mensualisation intégrale. Aussi, une participation forfaitaire de 750 € est désormais demandée aux employeurs pour les contrats préparant à un diplôme de niveau bac +3 et plus (niveau 6 et 7). Ces évolutions vont impacter le recrutement des employeurs, en particulier sur les formations de niveau 6 : ASS, EJE, ES, ETS.

Enfin, ces données ne concernent que les entrants de rentrée. Une partie des apprentis intègre en effet la voie de l'apprentissage en cours d'année, parfois dès les premières semaines de formation, à la suite d'un retour positif tardif d'employeur ou d'une expérience de stage concluante. L'analyse des seuls entrants de rentrée doit donc être complétée par l'observation des entrées dites « au fil de l'eau », afin de disposer d'une vision plus complète de la dynamique de l'apprentissage sur l'ensemble de l'année. Cette dimension sera davantage développée dans le prochain rapport d'activité.

II. Accompagnement des apprentis

Comme les années précédentes, l'équipe du CFA IRTS CA s'attache à répondre au plus près des attentes des apprentis et des employeurs, en proposant un accompagnement individualisé à chaque étape du parcours.

En amont de l'entrée en formation, les référentes apprentis ainsi que l'assistante CFA informent les candidats sur les spécificités de la formation en apprentissage et évaluent avec eux la faisabilité de leur projet. Un accompagnement à la recherche d'employeur est également assuré par la chargée du lien avec les employeurs.

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

Pour les formations de niveau 6, une première rencontre des apprentis intervient après la signature du contrat. Un échange est alors réalisé par les référentes apprentissage avec chaque apprenti. Pour les formations de niveau 4, cet

échange intervient en amont de la contractualisation, dans le cadre de l'entretien de positionnement. Ce temps permet de présenter à l'apprenti ses droits et devoirs, les dispositifs de dispenses et d'allègements, ainsi que les aides mobilisables dans le cadre du contrat (aide au premier équipement, carte d'étudiant des métiers, etc.). Il constitue également un moment permettant de sécuriser le parcours et de lever d'éventuels freins liés à l'entrée en apprentissage.

Chaque apprenti bénéficie ainsi d'un accompagnement renforcé et individualisé, assuré conjointement par un référent apprentissage et un référent de parcours. Le référent apprentissage accompagne l'apprenti sur l'ensemble des aspects liés à son statut de salarié apprenti : droits et devoirs, contractualisation, intégration au sein de la structure employeuse et articulation entre les temps en formation et en entreprise. Il réalise notamment un premier entretien au démarrage du contrat puis assure, dans les premiers mois, une visite employeur afin de soutenir la relation entre l'apprenti, le maître d'apprentissage et le CFA.

Le référent de parcours intervient quant à lui davantage sur le volet pédagogique de la formation. Il accompagne l'apprenti dans le suivi des enseignements, des épreuves de certification, des écrits et plus largement dans la construction de son parcours de formation. Les deux professionnels travaillent en étroite collaboration afin d'assurer une continuité d'accompagnement entre les dimensions pratiques et théoriques de la formation, celles-ci étant étroitement liées.

L'accompagnement se poursuit tout au long du parcours. Un suivi régulier est assuré en lien avec le maître d'apprentissage, dans une logique de travail partenarial et de sécurisation des parcours. Le CFA IRTS CA veille ainsi à rester disponible et à l'écoute des apprentis comme des employeurs, avec pour objectif de favoriser la réussite des parcours et l'obtention du diplôme.

En outre, le CFA IRTS CA participe aux réunions pédagogiques et demeure l'interlocuteur privilégié de l'ensemble des acteurs.

Enfin, le référent mobilité et la référente handicap du CFA IRTS CA peuvent être mobilisés à tout moment selon les situations rencontrées. À ce titre, deux entrées en apprentissage ont notamment été rendues possibles dans le cadre du dispositif OASISS sur la filière TISF et ASS.

III. 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 d'organiser l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant représentant les apprentis.

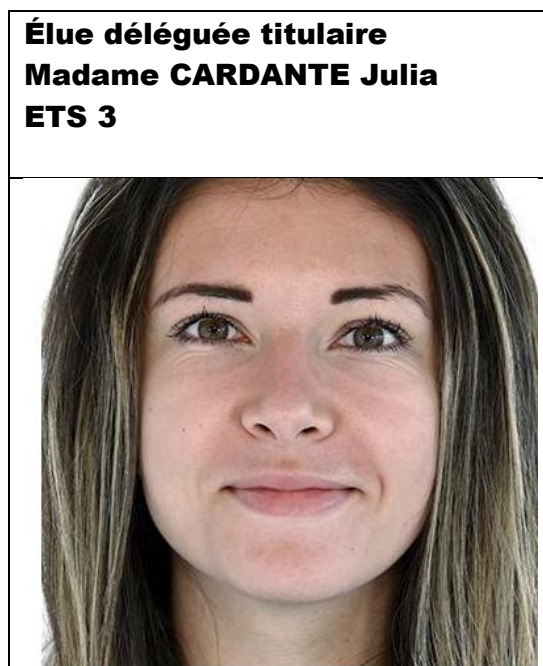
Pour la deuxième année consécutive, le CFA IRTS CA a mis en place une procédure d'élection entièrement dématérialisée afin de simplifier et moderniser le dispositif. Le vote a été réalisé en ligne via un questionnaire

Microsoft Forms, transmis par mail. Ce choix s'est imposé en raison de l'impossibilité de réunir l'ensemble des apprentis sur une même journée, mais également au regard du faible taux de participation constaté lors du vote par correspondance en 2023. Cette modalité a également permis de garantir l'anonymat des votants et de respecter les principes fondamentaux d'une élection conforme à la réglementation.

L'appel à candidatures s'est déroulé du 29 septembre 2025 au 17 octobre 2025. Les votes ont été ouverts du 20 au 24 octobre 2025. Le dépouillement ainsi que la proclamation des résultats ont été effectués le 25 novembre 2025.

Sur les 99 apprentis, 22 ont participé au vote. Aucun candidat ne s'est présenté pour cette fonction.

Madame Julia CARDANTE (ETS 3), déjà déléguée de promotion, s'est vu proposer d'assurer une double fonction de représentation (déléguée de promotion ETS et déléguée des apprentis), en raison de son rôle déjà identifié auprès du groupe. Elle a accepté cette mission.



Il est à noter qu'aucun apprenti ne s'est porté volontaire de manière spontanée pour cette fonction cette année.

Madame Julia CARDANTE, déjà déléguée de promotion ETS, a finalement été élue après proposition de représenter spécifiquement les apprentis, son statut étant plus en adéquation avec ce rôle.

Par ailleurs, une réflexion est engagée afin de formaliser une fiche de poste dédiée aux délégués apprentis. L'objectif est de distinguer clairement la représentation des apprenants et celle des apprentis, ces derniers ne pouvant se présenter qu'aux élections de délégués apprentis, et non de délégués de promotion.

Enfin, il est prévu, pour la prochaine rentrée de septembre 2026, de mettre en place un webinaire d'accueil des

apprentis. Celui-ci permettra de réunir l'ensemble des apprentis en simultané afin de présenter le CFA, de diffuser les informations essentielles et de favoriser la connaissance mutuelle entre les apprentis. Ce temps d'échange sera également l'occasion de présenter le rôle, les missions, les responsabilités et les compétences attendues des délégués apprentis, dans le but de renforcer leur visibilité et d'encourager davantage de candidatures.

IV. Les changements

a. Calendriers de formation

Lors de l'année précédente, une difficulté avait été identifiée concernant l'application de l'article L.6221-2 du Code du travail, qui impose un minimum de 25 % de formation théorique dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. Ce seuil s'apprécie sur la durée effective du contrat, y compris en cas d'entrée en cours de formation. Il est donc nécessaire de vérifier, lors de toute contractualisation en cours d'année, que le volume de formation théorique restant permet de respecter cette obligation, sous peine de non-validation du contrat par l'OPCO.

La réforme des formations de niveau 4, mise en œuvre depuis septembre 2024, a permis de lever cette difficulté grâce à l'adaptation des calendriers. En revanche, la contrainte demeure à ce jour pour les formations de niveau 6. Elle devrait être travaillée dans le cadre de la réforme des formations de niveau 6, applicable en septembre 2026, afin de réorganiser le volume horaire théorique et de favoriser l'embauche des deuxièmes et troisièmes années de formation.

Dans ce cadre, des dates limites de contractualisation restent définies pour les filières de niveau 6, en fonction de l'organisation pédagogique et du volume horaire théorique.

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.

Par ailleurs, les calendriers mensuels détaillés accessibles pour les apprentis sur les espaces apprenants Netypareo doivent être transmis à l'employeur par l'apprenti dès rentrée afin de faciliter l'organisation des employeurs.

Concernant les filières AES, MJPM et CAFERUIS, le déroulé pédagogique est harmonisé sur l'ensemble du parcours, ce qui est d'autant plus simple que ces formations s'effectuent sur une durée d'un an.

b. Évolutions du cadre de financement de l'apprentissage

À compter du 1er juillet 2025, une nouvelle évolution du cadre de financement de l'apprentissage entre en vigueur et produit ses effets dès la rentrée de septembre 2025.

À cette date, une participation forfaitaire de 750 € est instaurée à la charge des employeurs pour les contrats préparant à un diplôme de niveau bac +3 et plus (niveaux 6 et 7), ce qui augmente le coût de contractualisation pour ces formations. Les formations concernées sont notamment les suivantes : ES, EJE, ETS, ASS, licence professionnelle MJPM et CAFERUIS.

Par ailleurs, le financement des contrats par les OPCO est désormais calculé au prorata des jours réellement effectués, remplaçant le principe antérieur de mensualisation intégrale. Cette évolution entraîne une baisse globale de la prise en charge sur les contrats et rend le financement plus dépendant de la durée effective des parcours.

Les cotisations sociales ont également évolué depuis mars 2025, avec une réduction de certaines exonérations pour les employeurs et les apprentis, entraînant une augmentation des charges pour les deux parties.

Dans ce contexte, la contractualisation est davantage contrainte, notamment sur les formations de niveau 6, avec un impact sur les décisions des employeurs et la nécessité d'anticiper les recrutements.

Enfin, le dispositif d'aide à l'embauche de 6 000 € est maintenu en ce début d'année universitaire 2025, avec des modalités différenciées selon la taille des entreprises.

c. Dématérialisation du livret de l'apprentissage

À la suite du précédent audit Qualiopi, il a été préconisé de revoir les modalités de diffusion et d'utilisation du livret d'apprentissage. En effet, cet outil doit pouvoir être renseigné et actualisé conjointement par les trois parties prenantes : l'apprenti, le maître d'apprentissage et le référent CFA IRTS CA, tout en restant accessible à tout moment. Dans cette perspective, le livret d'apprentissage est désormais intégré au sein d'une plateforme numérique dédiée, intitulée PHILIA. Cet outil permet un suivi dématérialisé, partagé et actualisé en continu. Chaque maître d'apprentissage dispose d'un accès individuel sécurisé, via son adresse électronique.

Afin d'accompagner la prise en main de cet outil, une charte informatique ainsi qu'un [tutoriel explicatif](#) ont été élaborés. La charte est consultable en **annexe** du présent rapport.

d. Évolution de l'équipe CFA

L'année a également été marquée par des évolutions au sein de l'équipe du CFA IRTS CA.

Madame GILLES ne fait désormais plus partie des effectifs de l'IRTS CA. La direction du CFA est assurée par Madame FOND, en sa qualité de Directrice de la pédagogie et des formations.

Par ailleurs, une réorganisation du suivi des filières a été mise en place :

- Madame Virginie COEZ assure désormais le suivi des apprentis de la filière Éducateur de Jeunes Enfants (EJE)
- Madame Sonia PERNOT reprend le suivi de la filière Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale (TISF)

Concernant la filière CAFERUIS, le dispositif d'apprentissage est amené à se développer prochainement. Dans cette perspective, Madame LOUIS a été désignée en tant que référente apprentissage afin d'accompagner l'accueil et le suivi des futurs apprentis sur cette formation.

Un récapitulatif de l'organisation actuelle de l'équipe du CFA IRTS CA est présenté ci-dessous.

Directeur Général



Stéphane FOURNAL

Directrice de la Pédagogie et des formations



Simone FOND

Assistante
pédagogique



Marion LEROUX

Référente apprentis :
CAFERUIS



Gaëlle LOUIS

Référente apprentis :
TISF / ME / ASS



Sonia PERNOT

Référente apprentis :
ES / EJE / ETS / AES



Virginie COEZ

Référente apprentis :
MJPM



Jeanne POUGUE-BIIGA

Par ailleurs, Madame LOUIS et Monsieur PERREIN assurent les fonctions de référents handicap et mobilités au sein du CFA IRTS CA. À ce titre, ils veillent à l'accompagnement des apprentis en situation de handicap ainsi qu'au développement et au suivi des projets de mobilité, contribuant ainsi à l'accessibilité et à l'ouverture des parcours de formation.



Gaëlle LOUIS
Référente Handicap



Nicolas PERREIN
Référent mobilité

V. 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. Une session de formation est prévue au cours de l'année universitaire 2025-2026. À terme, l'objectif est d'en organiser deux par an.

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.

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

VI. 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 7 000 €.

Cinq 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.

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 et gérée par la Caisse des Dépôts.

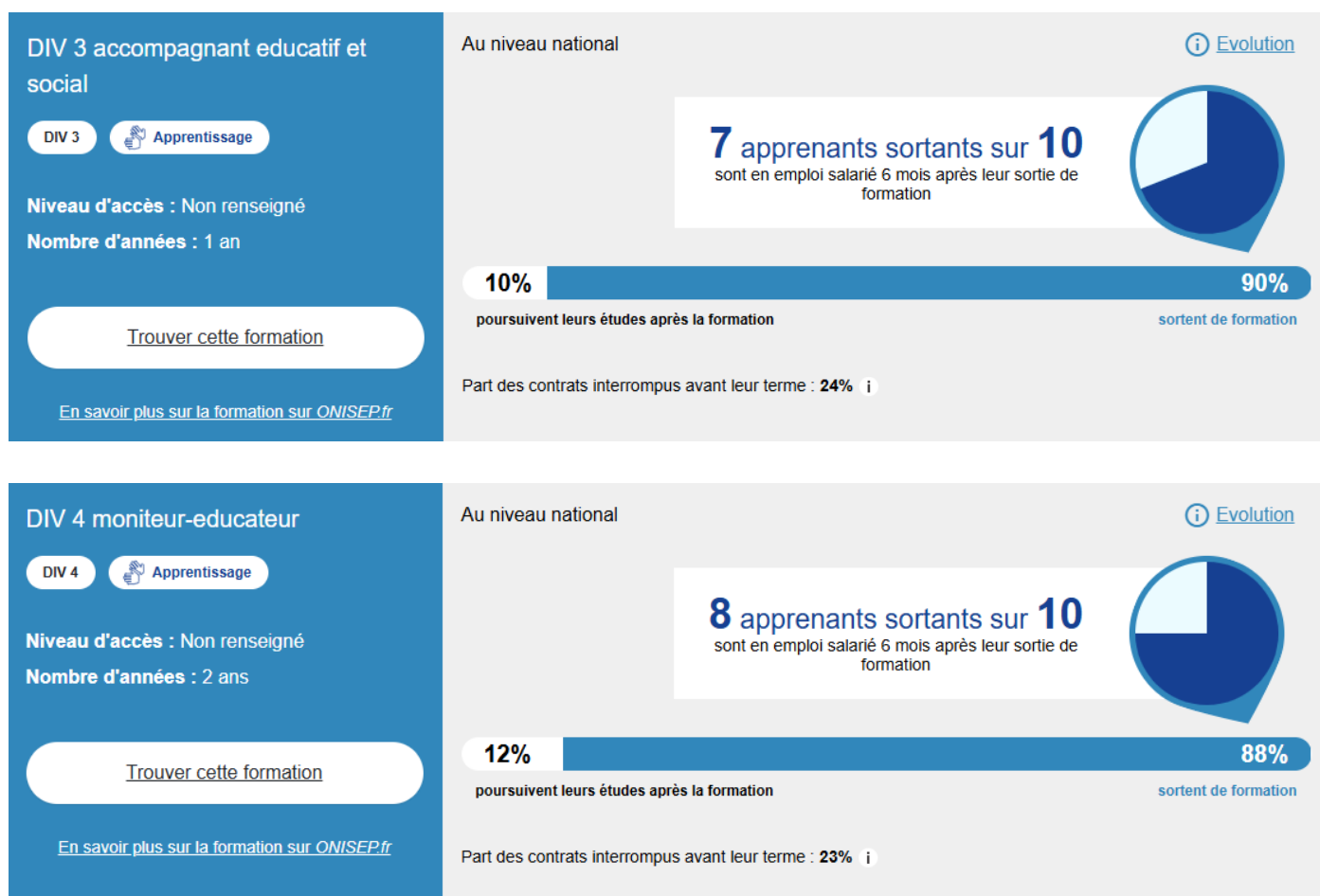


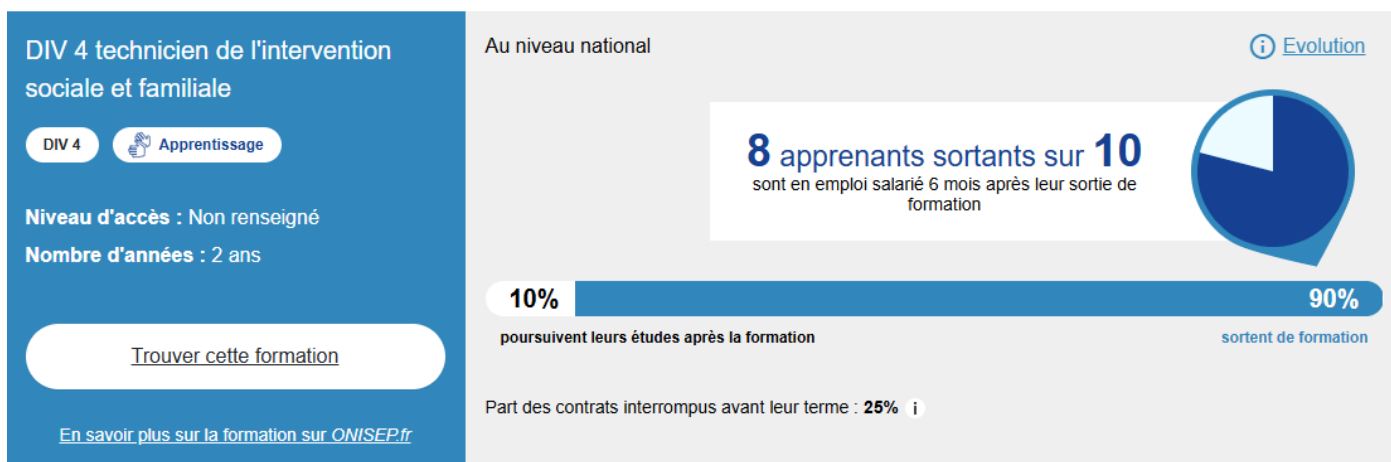
Se référer à la **plaquette en annexe de ce rapport** ou consulter le site de l'IRTS CA : <https://irtsca.fr/collecte-taxe-apprentissage/>

VII. SIFA et Inserjeunes

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 uniquement sur les égales ou antérieures au niveau 4 (niveau baccalauréat). 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>

VIII. Conclusion et perspectives

Dans une logique de développement et de sécurisation des parcours en apprentissage, une attention particulière est portée sur des calendriers des formations de niveau 6 notamment en lien avec la réforme applicable en septembre 2026. En effet, il apparaît nécessaire de repenser la répartition pédagogique afin de la rendre plus souple et compatibles avec les exigences de l'apprentissage, notamment en permettant des **entrées en formation et des signatures de contrats tout au long du parcours garantissant les 25% de théorie de date à date du contrat**.

Par ailleurs, le développement de l'apprentissage au sein des filières identifiées comme étant en difficulté (ASS, EJE, TISF...) constitue un axe prioritaire. Cette dynamique suppose une analyse fine des freins rencontrés, tant du côté des employeurs que des candidats, afin de mettre en œuvre des actions ciblées favorisant l'attractivité et la sécurisation des parcours.

Dans le même objectif de renforcement de la qualité de l'accompagnement, des **temps mutualisés entre apprentis et maîtres d'apprentissage** pourraient être développés. Ces espaces favoriseraient le partage d'expériences, la co-construction des compétences et une meilleure articulation entre les temps en centre de formation et en structure employeuse.

Par ailleurs, la mise en place de **temps dédiés aux maîtres d'apprentissage**, sous forme de réunions ou de groupes d'échanges, permettrait de soutenir leur implication et de valoriser leur rôle. Ces temps offriraient un cadre propice à l'expression des besoins, au partage de pratiques et à l'apport d'éléments de réponse face aux situations rencontrées dans l'accompagnement des apprentis.

Enfin, le contexte d'évolution des dispositifs de financement de l'apprentissage impacte l'ensemble des parties prenantes du dispositif : employeurs, apprentis et CFA. Elle peut influencer sur les capacités de recrutement des employeurs et plus globalement la dynamique de développement de l'apprentissage. Dans ce cadre, le maintien et, le cas échéant, le renforcement des aides publiques à l'apprentissage apparaissent comme des leviers essentiels pour soutenir le développement de l'apprentissage et sécuriser les parcours de formation.

Annexe 1 – Plaquette 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 + @internationalirtsca
- @irtasca
- bit.ly/youtube-irtsca
- @irtsca

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

irts
Champagne-Ardenne

Conception service communication,
IRTS de Champagne-Ardenne
Impression : Imprimerie Fais (Toulon, 00)
© Tous droits de traduction, reproduction
ou d'adaptation des textes, images ou illustrations
strictement interdits sans autorisation expresse.
Photographie unipol.com

IRTS de Champagne-Ardenne
Association Loi 1901
N° de déclaration d'existence : 21 51 00 158 51
SIRET 981 522 689 00011
Code APE : 8542Z
N° d'inscription préfecture : W513001614
N° FINES : 51 00 11281

Annexe 2 – 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

Gaëlle LOUIS,
référente apprentis filière CAFERUIS
simone.fond@irtsca.fr

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

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

Jeanne POUGUE-BIIGA,
référente apprentis filière MJPM
jeanne.pouguebiiga@irtsca.fr

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

www.irtsca.fr > rubrique « Apprentissage »

Être apprenti
à l'IRTS CA



Annexe 3 - Plaquette du dispositif OASISS

DEVENEZ EMPLOYEUR PARTENAIRE

Rejoignez le réseau des structures engagées aux côtés du dispositif **OASISS** et contribuez activement à former les professionnels de l'intervention sociale et du soin.

Rendez-vous sur [oeth.org](https://www.oeth.org) pour contacter la plateforme OASISS la plus proche de chez vous.

 <https://www.oeth.org/centres-formation-oasis/#>



Depuis près de 35 ans, l'association OETH accompagne le secteur sanitaire, social et médico-social associatif dans la mise en œuvre d'une politique handicap ambitieuse et structurée. Forte de son expérience, elle soutient les établissements dans leurs démarches pour favoriser l'emploi et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

OETH s'appuie sur son expertise sectorielle et son ancrage auprès des acteurs de terrain pour développer des services adaptés aux besoins des établissements et pour promouvoir des solutions innovantes favorisant l'inclusion professionnelle dans notre secteur dont le dispositif Oasis Handicap. www.oeth.org

UNAFORIS

Union Nationale des Acteurs de l'Intervention Sociale et de la Recherche en Intervention Sociale

L'Union Nationale des Acteurs de Formation et de Recherche en Intervention Sociale est un réseau de 132 organismes de formation professionnelle et de recherche formant au travail social et à l'intervention sociale dans 17 régions. Ils participent au service public de la formation professionnelle tout au long de la vie, notamment par la voie de l'apprentissage. Les adhérents de l'UNAFORIS portent ensemble un projet politique commun autour des valeurs de solidarité et d'équité. www.unaforis.eu



L'association OETH propose également : **héo santé**, un espace d'échange avec des patients partenaires et de ressources pour concilier santé et vie professionnelle.

Objectif Parcours Pro, un accompagnement sur mesure et modulaire pour soutenir les salariés confrontés à une problématique de maintien dans l'emploi.

Plus d'info sur www.oeth.org

DISPOSITIFS SECTORIELS

Ensemble, préparons les professionnels de demain



OASISS
HANDICAP
Orientation Accompagnement
Secteur Intervention Sociale et Soins

Proposée par



EMPLOYEUR

ACCUEILLIR, FORMER ET PRÉPARER LES PROFESSIONNELS DE DEMAIN

Face au manque de professionnels dans le secteur social et du soin, la **formation constitue un levier stratégique**. Pour répondre à ces enjeux, le dispositif OASISS s'appuie sur un partenaire essentiel : **les employeurs du secteur**.

En accueillant des stagiaires OASISS, vous contribuez activement à la **montée en compétences des futurs professionnels**, tout en participant à la **sécurisation de vos recrutements** et à la pérennité de votre activité.

POURQUOI S'ENGAGER AVEC OASISS ?



Anticiper les besoins en recrutement

Former aujourd'hui, c'est préparer les professionnels de demain et limiter durablement les tensions sur l'emploi.



Transmettre vos savoir-faire

Valorisez l'expertise de vos équipes en les impliquant dans la formation et l'accompagnement de stagiaires motivés et engagés.



Sécuriser les parcours professionnels

Les stagiaires OASISS sont préparés, accompagnés et suivis tout au long de leur parcours, en lien étroit avec votre structure.



Renforcer l'attractivité de votre structure

S'engager dans la formation, c'est affirmer vos valeurs, votre rôle social et votre implication sur le territoire.

DES STAGIAIRES ACCOMPAGNÉS ET PRÉPARÉS

Les participants au dispositif OASISS :

- Sont sensibilisés aux réalités, aux exigences et aux valeurs du secteur
- Disposent de compétences transférables issues de leurs expériences passées (parcours professionnels, engagements personnels, expériences de vie), valorisables en situation de stage
- Bénéficient d'un accompagnement pédagogique et social continu
- Sont encadrés avant, pendant et après les périodes de stage

Tout au long de l'accueil, **OASISS reste un interlocuteur privilégié**, au service du stagiaire comme de l'employeur.

DES PARCOURS SÉCURISÉS VERS LA QUALIFICATION



À l'issue du dispositif, lorsque les stagiaires s'orientent vers une **formation diplômante**, la majorité des parcours s'effectuent **en alternance**.

Ces futurs alternants présentent un atout majeur pour les employeurs :

- Leur **projet professionnel est validé et consolidé** grâce au parcours OASISS,
- Ils ont vérifié la **concordance entre le métier visé et leurs capacités, notamment au regard de leurs enjeux de santé**,
- Ils s'engagent dans une formation en connaissance des réalités du terrain et des exigences du métier.

L'alternance permet ainsi de **former des professionnels motivés, réalistes et durablement engagés** dans le secteur social et du soin.

€ Une aide à l'embauche en contrat d'apprentissage est mobilisable auprès de l'Agefiph en complément des aides de droit commun.

Annexe 4 - 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 5 - 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



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

Explication vidéo



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

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



Annexe 6 – Charte d'utilisation de la plateforme PHILIA - p1



CHARTE D'UTILISATION PLATEFORME PHILIA




**Applicable à l'ensemble des maitres d'apprentissage
du CFA IRTS CA**

Mise à jour le 09/12/2025

 : 8, rue Frédéric et Irène Joliot-Curie, 51100 REIMS

 : 03 26 06 22 88

 : cfa@irtzca.fr

 : www.irtzca.fr

Annexe 7 – Charte d'utilisation de la plateforme PHILIA – p2



1. PRÉAMBULE

1.1 OBJET DE LA CHARTE

La présente charte encadre l'utilisation de la plateforme Philia et précise les engagements des utilisateurs ainsi que les bonnes pratiques à respecter pour garantir un usage responsable, sécurisé et conforme aux obligations légales et pédagogiques.

1.2 RÔLE DU LIVRET DE L'APPRENTISSAGE

Le livret de l'apprentissage est un outil numérique destiné à assurer le suivi pédagogique et administratif de l'apprenti tout au long de son contrat. Il permet une communication et un suivi régulier entre le CFA IRTS CA, l'apprenti et le maître d'apprentissage.

1.3 ACCEPTATION DES CONDITIONS D'UTILISATION

En accédant à la plateforme Philia de l'IRTS CA pour lire et mettre à jour le livret de l'apprentissage d'un apprenti, chaque utilisateur reconnaît avoir pris connaissance des conditions d'utilisation et les accepte dans leur intégralité. Ces dispositions visent à informer tout utilisateur des conditions d'accès et d'usage de la plateforme, de manière non exhaustive et non limitative.

2. ACCÈS ET IDENTIFIANTS

- Chaque utilisateur dispose d'un identifiant et d'un mot de passe personnels et confidentiels ;
- L'identifiant et le mot de passe ne doivent en aucun cas être partagés ;
- L'utilisateur est responsable de toute action réalisée via son compte ;
- En cas de doute sur une connexion ou un dysfonctionnement, l'utilisateur doit signaler immédiatement la situation à l'IRTS CA (si@irtsca.fr).

3. RÈGLES DE FONCTIONNEMENT

3.1 COMPORTEMENTS ATTENDUS SUR LA PLATEFORME

Les maîtres d'apprentissage s'engagent à :

- Utiliser la plateforme Philia exclusivement dans le cadre du suivi de leur apprenti ;
- Adopter une communication professionnelle et respectueuse ;
- Consulter uniquement les informations nécessaires au suivi de l'apprenti ;
- Garantir la confidentialité des informations consultées (données personnelles, évaluations, observations).

Annexe 8 – Charte d'utilisation de la plateforme PHILIA – p3



3.2 UTILISATION DES ACCÈS

- Les identifiants sont strictement personnels et toute activité réalisée avec ces identifiants est réputée effectuée par l'utilisateur ;
- Il est interdit de partager ses accès avec des tiers ;
- Tout problème ou anomalie doit être signalé à l'IRTS CA sans créer d'obligation de résultat pour l'établissement.

3.3 USAGE CONFORME DE LA PLATEFORME

- La consultation ou modification des informations est limitée au périmètre défini par l'IRTS CA ;
- Il est interdit d'extraire, copier ou diffuser des contenus issus de Philia sans autorisation préalable ;
- Il est interdit d'introduire des contenus inappropriés, discriminatoires, illégaux ou sans rapport avec le suivi pédagogique de l'apprenti.

4. PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

- Les livrets peuvent contenir des données personnelles sur les apprentis ;
- L'utilisateur s'engage à respecter la confidentialité des données et à ne pas conserver ni transmettre ces informations à des tiers.

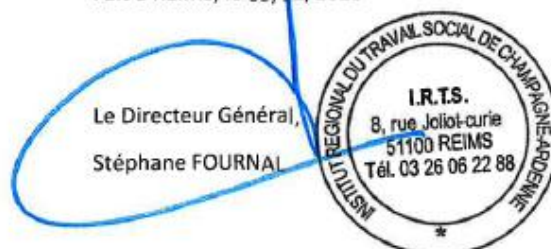
5. ACCEPTATION

La présente charte est transmise par mail. Un retour par mail confirmant sa bonne prise de connaissance vaut acceptation des conditions générales d'utilisation de la plateforme Philia. L'accès et l'utilisation de la plateforme impliquent également le respect de la charte d'utilisation.

En cas de non-respect des règles d'utilisation définies dans la présente charte, l'IRTS CA se réserve le droit de suspendre ou de retirer l'accès à la plateforme Philia, temporairement ou définitivement, sans préjudice d'éventuelles démarches complémentaires si les faits l'exigent.

Fait à REIMS, le 09/12/2025

Le Directeur Général,
Stéphane FOURNAL



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