



RAPPORT D'ACTIVITÉ



FORMATION EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE

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

AVANT-PROPOS	1
1. Organisation des admissions	3
2. Profil de la promotion 2025 –2028 (année en cours 2025-2026).....	5
3. Profil de la promotion 2024- 2027 (année n-1 2024-2025 et en cours 2025-2026)	8
4. Profil de la promotion 2023-2026 (année n-1 2024-2025 et en cours 2025-2026)	10
5. Les diplômés 2025	12
6. Organisation en blocs de compétences	13
7. Formation pratique.....	14
8. Contrôles continus et attributions des ECTS	16
9. CFA	17
10. L'équipe.....	17
11. Une nouvelle réforme	19
12. Conclusion	21

AVANT-PROPOS

Le présent rapport d'activité propose un bilan de l'année N-1, articulé à une analyse de l'année en cours, dans une perspective comparative et évolutive du cursus. Il a pour objectif d'apprécier les dynamiques de formation déployées, de valoriser les points d'appui, d'identifier les axes de vigilance et d'analyser les effets des ajustements engagés.

Au titre de l'année écoulée, la promotion était constituée de huit apprenantes, traduisant une forte féminisation du public en formation. L'ensemble des candidates a validé le diplôme. Ces résultats viennent conforter la pertinence des dispositifs pédagogiques mis en œuvre, tout en invitant à poursuivre la réflexion sur les modalités d'accompagnement et les leviers favorisant la réussite des apprenants.

Dans ce contexte, une attention particulière est accordée à l'organisation des enseignements et à la structuration des trois promotions actuellement en formation. L'analyse porte notamment sur la répartition des crédits ECTS ainsi que sur les ajustements opérés afin de soutenir l'acquisition progressive des compétences attendues. Une attention spécifique est également portée à l'évolution des formations de niveau 6 en travail social, dont les transformations structurelles, pédagogiques et institutionnelles seront développées plus largement dans ce rapport d'activité.

Enfin, ce rapport intègre un focus sur les diplômées de l'année précédente, à travers l'analyse de leur parcours post-diplôme et de leur insertion professionnelle. Cette approche permet d'objectiver les dynamiques d'employabilité et d'évaluer l'adéquation de la formation aux réalités du secteur professionnel.

En parallèle, un effort particulier est engagé afin de renforcer l'attractivité du métier auprès des jeunes publics et de susciter des vocations. À ce titre, plusieurs actions sont en cours de réflexion ou de déploiement : interventions en établissements scolaires pour présenter la formation et ses débouchés, réalisation de supports audiovisuels valorisant les témoignages d'anciens diplômés, ainsi que le développement d'outils de communication visant à mieux faire connaître une filière encore insuffisamment identifiée.

Dans cette dynamique, la voie de l'apprentissage occupe une place croissante au sein du dispositif de formation. Elle constitue un levier important pour favoriser l'insertion professionnelle des apprenants, en renforçant l'articulation entre les enseignements théoriques et les situations de travail en milieu professionnel. Un point spécifique sera ainsi consacré à l'accompagnement des apprentis, notamment à travers l'articulation entre le référent professionnel au sein des structures d'accueil et le référent de parcours en centre de formation. Cette complémentarité apparaît comme un enjeu central afin de soutenir la progression des compétences, la sécurisation des parcours et la cohérence de l'alternance intégrative.

Enfin, la rentrée de septembre 2026 marque la mise en œuvre de la réforme du diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé, constituant un enjeu structurant pour la filière. Cette réforme s'inscrit dans une logique de transformation des formations de niveau 6 en travail social, avec une révision des référentiels de compétences, de formation et de certification. Elle renforce l'approche par blocs de compétences, favorise la lisibilité des parcours et vise une meilleure adéquation avec les évolutions des pratiques professionnelles et les besoins des publics accompagnés.

Cette réforme représente également une avancée particulièrement positive pour la filière des éducateurs techniques spécialisés. L'augmentation du volume global de formation, avec 300 heures supplémentaires, vient renforcer la professionnalisation des apprenants, approfondir les contenus

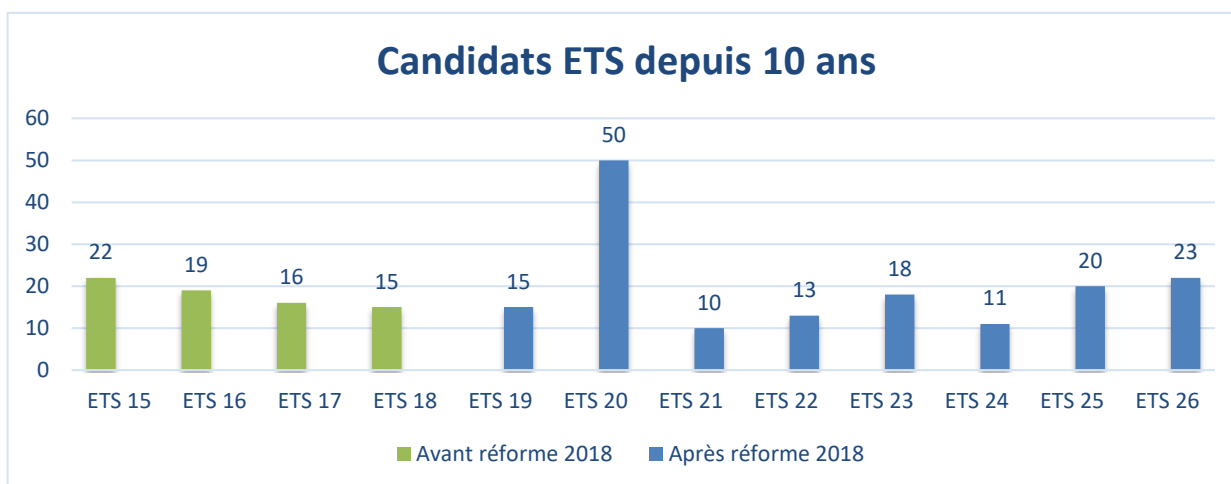
pédagogiques et offrir davantage de temps consacré à l'acquisition des compétences spécifiques au métier. Cette évolution traduit une reconnaissance accrue de la complexité des fonctions exercées par les ETS et des enjeux liés à l'accompagnement éducatif par l'activité technique.

La structuration en blocs de compétences constitue également un levier important de reconnaissance professionnelle. En particulier, le bloc 1, centré sur le positionnement professionnel, l'éthique et les spécificités du métier d'éducateur technique spécialisé, permet de mieux identifier les contours professionnels de la fonction ETS. Il participe à une meilleure visibilité du métier, tant auprès des apprenants que des établissements et employeurs du secteur social et médico-social, en affirmant plus clairement les compétences, les savoir-faire et les responsabilités propres à cette profession.

La réforme induit également une évolution des modalités pédagogiques, avec un développement accru de l'individualisation des parcours, une valorisation renforcée des situations d'apprentissage en milieu professionnel, ainsi qu'une adaptation des modalités d'évaluation davantage centrées sur la démonstration des compétences en contexte. Sa mise en œuvre nécessite un important travail d'ingénierie pédagogique et d'appropriation par les équipes, afin de garantir la cohérence des contenus, la continuité des parcours et la qualité de la certification délivrée.

Dans ce contexte, cette réforme constitue à la fois une opportunité de renouvellement des pratiques et un défi organisationnel, invitant l'ensemble des acteurs de la formation à s'inscrire dans une dynamique d'amélioration continue au service de la professionnalisation des futurs éducateurs techniques spécialisés.

1. Organisation des admissions



On observe une évolution contrastée des admissions en ETS depuis la réforme de 2018. Alors qu'avant réforme les effectifs restaient relativement stables, la période post-réforme présente une variabilité plus importante, avec une hausse marquée en 2020.

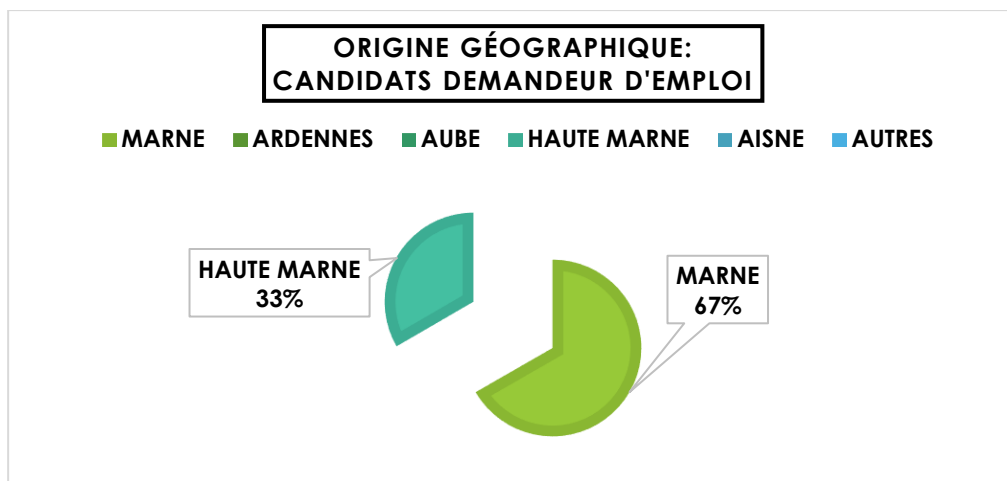
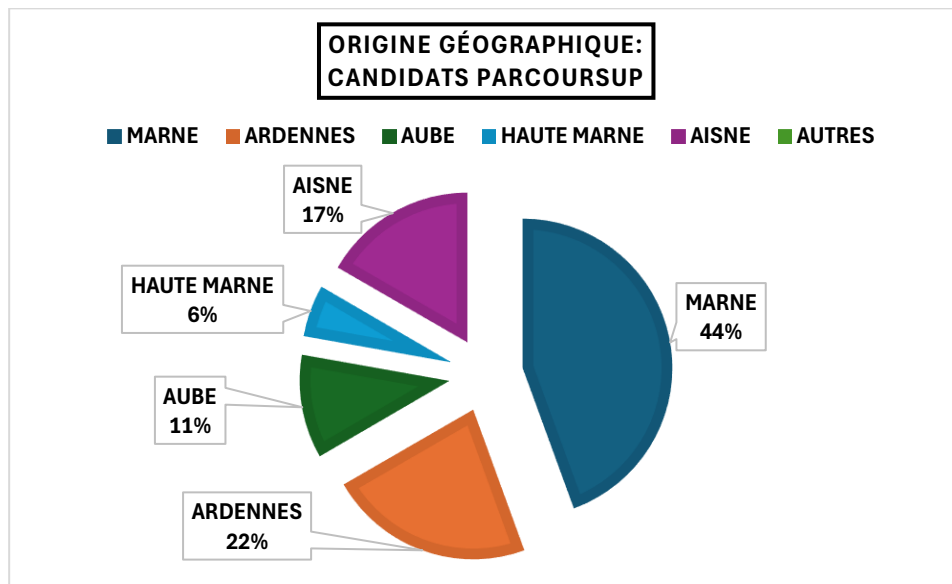
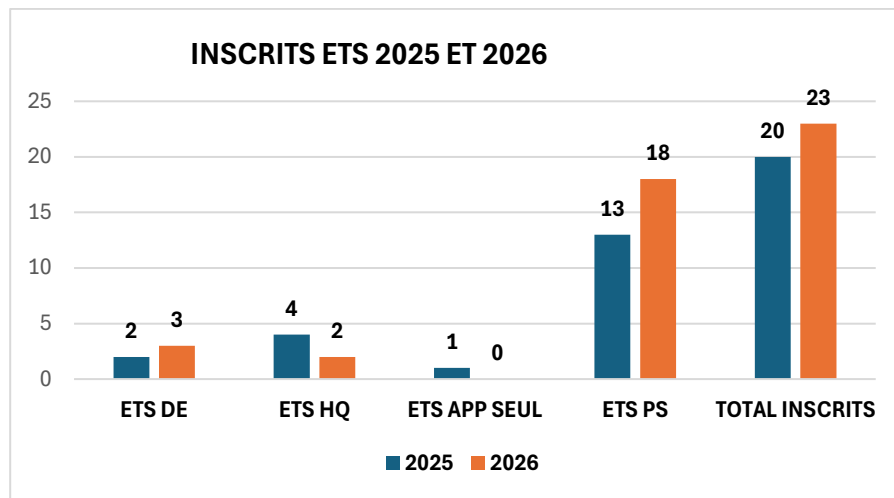
Cette augmentation doit toutefois être nuancée. Elle s'explique en partie par une imprécision de comptabilisation liée à l'intégration d'apprentis admis sans épreuves de sélection, mais également par le contexte particulier de la crise sanitaire liée à la COVID-19. La diminution des temps de communication en présentiel (forums, portes ouvertes, rencontres professionnelles) a pu engendrer certaines confusions dans les choix d'orientation des candidats et une connaissance parfois partielle du métier d'Éducateur Technique Spécialisé.

Pour l'année 2026, les admissions sont en cours. À ce jour, 23 candidats se sont positionnés, dont 18 via Parcoursup, 2 salariés et 3 demandeurs d'emploi, reflétant une diversité de profils. Les épreuves orales d'admission ont été réalisées le 5 mai 2026 et ont permis d'évaluer les motivations et les projets des candidats avant la finalisation des admissions.

Candidats inscrits par statut :

Formations	ETS
D.E	3
Salariés CDI	2
Lycéens et étudiants	18
Apprenti seul	0
TOTAL	23

Comparaison inscrit par statut 2025 ET 2026 :



À ce jour, 16 candidats ont été déclarés admis. Le quota d'entrée étant fixé à 12 places, 4 candidats sont positionnés sur liste complémentaire.

Parmi les 12 places relevant du quota :

- 10 candidats sont admis sous statut étudiant ;
- 2 candidats sont admis sous statut demandeur d'emploi.

Par ailleurs, 2 candidats supplémentaires ont été admis sous statut salarié. Ces admissions étant réalisées hors quota, elles ne sont pas comptabilisées dans les 12 places réglementaires.

Ainsi, le nombre total de candidats admis s'élève actuellement à 14.

2. Profil de la promotion 2025- 2028 (année en cours 2025-2026)

17 apprenants prévus à la rentrée.

3 non rentrés : 1 apprenante qui n'a pas souhaité rester dès le début de sa formation, 1 demandeur d'emploi (DE) et 1 Salarié, qui ne se sont jamais présentés.

Sexe

Sexe	Hommes	Femmes
Effectif	2	12

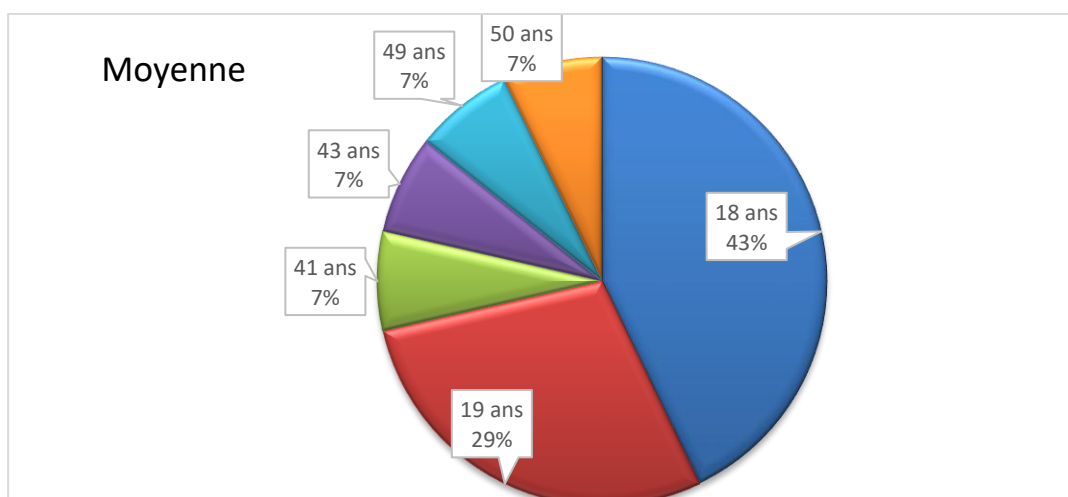
Statut

Statut	Etudiants	Salariés	Apprentis
Effectif	9	4	1

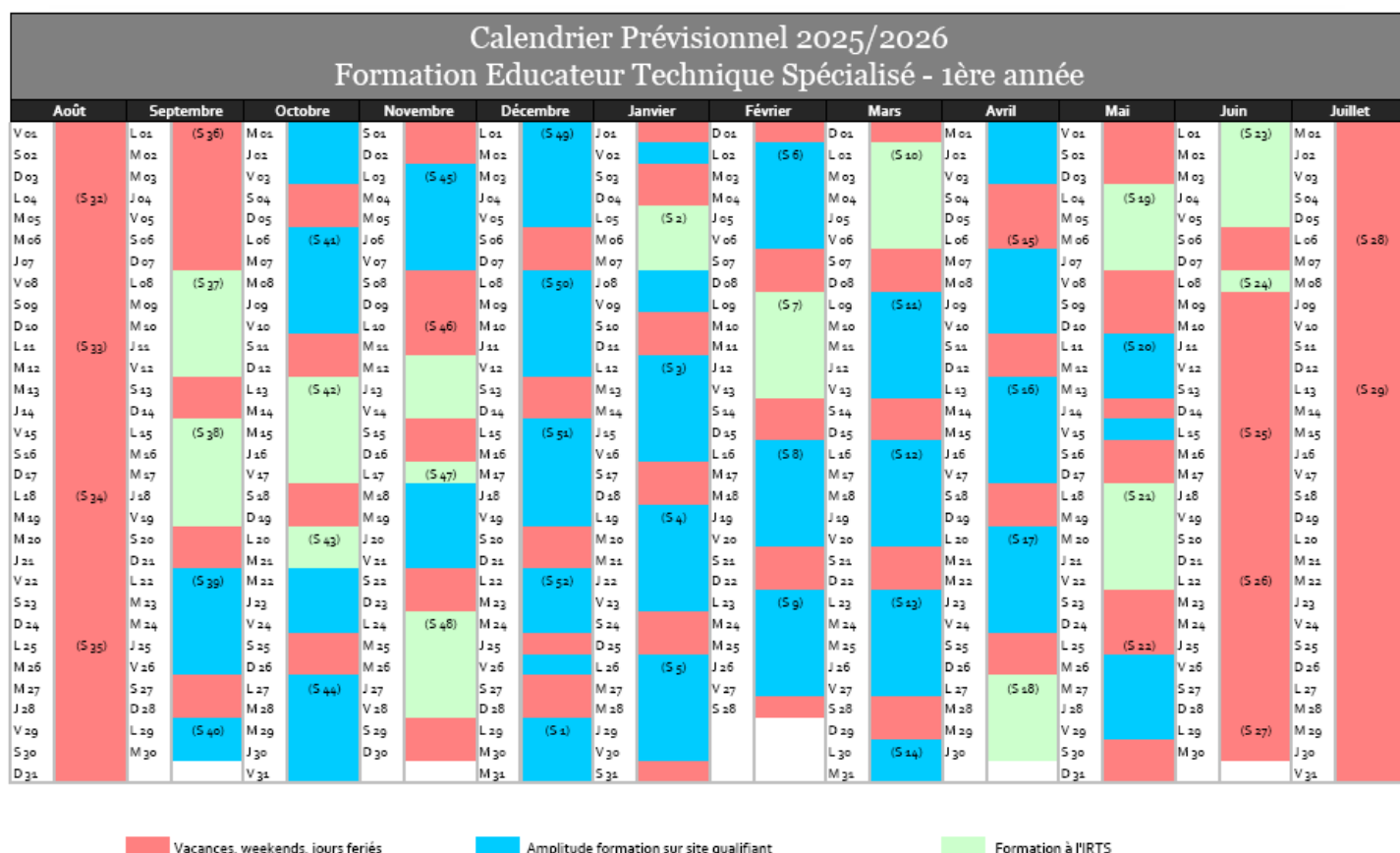
Origine géographique

Département	51	52	02	55
Effectif	9	1	2	2

Moyenne d'âge



Calendrier



Terrain de formation pratique des 9 sous statut étudiants :

Type de structure	Formation pratique de 8 semaines	Formation pratique de 16 semaines
ESAT	5	3
IME	3	6
Foyer	1	0

Terrain de formation des Salariés et apprentis :

Type de structure	Formation pratique salariés apprentis	Formation pratique salariés cdi
ESAT	1	3
IME	1	

L'analyse de la répartition des terrains de formation pratique met en évidence des dynamiques différenciées selon la durée des stages proposés aux apprenants.

Les stages de courte durée (8 semaines) sont majoritairement réalisés au sein d'ESAT, qui représentent plus de la moitié des terrains mobilisés sur cette temporalité. Les IME constituent également des sites d'accueil significatifs, tandis que les structures de type foyer demeurent plus faiblement représentées. Cette répartition semble traduire une mobilisation plus accessible des établissements du champ du travail protégé pour des périodes de stage courtes, permettant une découverte rapide des environnements professionnels et des modalités d'accompagnement éducatif et technique.

À l'inverse, les stages longs (16 semaines) sont principalement réalisés en IME. Cette tendance peut

s'expliquer par la capacité de ces établissements à proposer des parcours d'immersion plus continus, favorisant l'inscription progressive des apprenants dans les dynamiques institutionnelles, les projets personnalisés et le travail pluridisciplinaire. Les ESAT restent néanmoins des partenaires importants, bien que moins représentés sur les stages longs.

Cette répartition met en lumière plusieurs enjeux institutionnels pour la filière :

- La forte dépendance à certains secteurs historiquement mobilisateurs, notamment les ESAT et les IME
- Une diversification encore limitée des terrains de formation pratique ;
- La nécessité de poursuivre le développement du réseau partenarial afin d'élargir les possibilités d'accueil et d'exposition professionnelle des apprenants.

Elle interroge également les évolutions actuelles du secteur social et médico-social, dans un contexte marqué par des tensions RH, des contraintes organisationnelles accrues et une disponibilité plus variable des sites qualifiants. Malgré cela, les partenariats existants continuent de jouer un rôle structurant dans le maintien des parcours de formation pratique.

Cette année encore, des tensions sont observées concernant l'accès aux terrains de formation pratique pour les apprenants. Cette difficulté constitue un point de vigilance pour la filière. Elle s'explique, d'une part, par une mobilisation plus limitée des structures professionnelles et, d'autre part, par une appropriation encore partielle des attendus méthodologiques liés à la recherche de stage.

Les terrains de formation pratique apparaissent aujourd'hui plus réservés dans l'accueil des apprenants. Plusieurs facteurs peuvent l'expliquer. Les structures font face à une charge d'activité importante, à des contraintes organisationnelles et budgétaires accrues, ainsi qu'à une complexification des publics accompagnés. L'accueil d'apprenants nécessite du temps d'encadrement, de la disponibilité et une capacité de tutorat qui peut être difficile à garantir dans certains contextes de travail déjà fortement sollicités. À cela s'ajoute parfois une forme de prudence liée à la responsabilité d'encadrement et à l'exigence de qualité de l'accompagnement.

Parallèlement, il est constaté que les apprenants mobilisent encore de manière insuffisante des démarches diversifiées de recherche de stage, privilégiant majoritairement les sollicitations par voie électronique, souvent sans relance ni démarche directe auprès des structures. Ces éléments traduisent un besoin d'accompagnement renforcé sur les compétences transversales liées à l'insertion professionnelle.

En réponse à ces constats, l'équipe pédagogique, et plus particulièrement les référents de parcours, ont mis en œuvre des actions ciblées : méthodologie de recherche de terrain, formalisation des candidatures, travail sur les outils de communication professionnelle et accompagnement des prises de contact. Un suivi individualisé est assuré afin d'ajuster les stratégies au regard des situations.

L'activation du réseau partenarial de l'IRTS CA demeure un appui structurant pour la filière. Elle a permis, dans plusieurs situations, de soutenir l'accès aux terrains de formation pratique dans des temporalités contraintes, témoignant de l'importance des dynamiques de coopération entre le centre de formation et les acteurs du secteur social, médico-social, éducatif et pédagogique, dans un contexte de tension persistante autour de l'accueil des apprenants.

Il est rappelé que les périodes de formation en milieu professionnel constituent une exigence réglementaire du diplôme d'État d'Éducateur Technique Spécialisé (DEETS) et conditionnent la validation du parcours. Leur non-réalisation peut entraîner une suspension ou une interruption de formation.

3. Profil de la promotion 2024- 2027 (année n-1 2024-2025 et en cours 2025-2026)

Il apparaît pertinent de présenter un état des lieux de cette promotion au regard de son évolution entre l'année N-1 (2024-2025), correspondant à la première année de formation, et l'année en cours (2025-2026), correspondant à la deuxième année.

En 2024-2025, la promotion comptait 10 apprenants inscrits en première année, dont 8 avaient intégré la formation dans le cadre d'un report d'entrée. Au cours de cette première année, un arrêt de formation a été enregistré.

À l'entrée en deuxième année, pour l'année 2025-2026, la promotion était composée de 8 apprenants inscrits en formation d'éducateur technique spécialisé. Un nouvel arrêt de formation a été sollicité en février 2026. Cet arrêt est d'ordre privée et personnel pour la personne.

A ce jour 7 apprenants constituent la promotion. L'ensemble de la promotion ETS 2024-2027 a accédé à un terrain de formation pratique, avec une progression structurée des périodes de stage déjà engagées.

Sexe

Sexe	Hommes	Femmes
Effectif	3	4

Statut

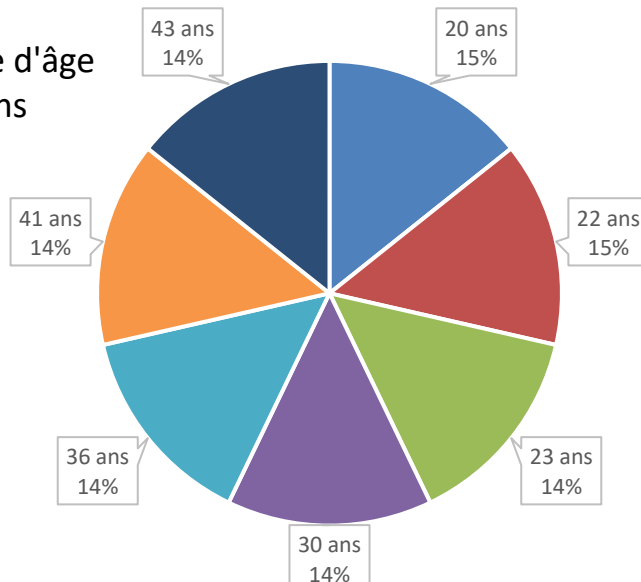
Statut	Etudiants	Salariés	Apprentis
Effectif	3	3	1

Origine géographique

Département	51	52	02	10	77
Effectif	2	1	2	1	1

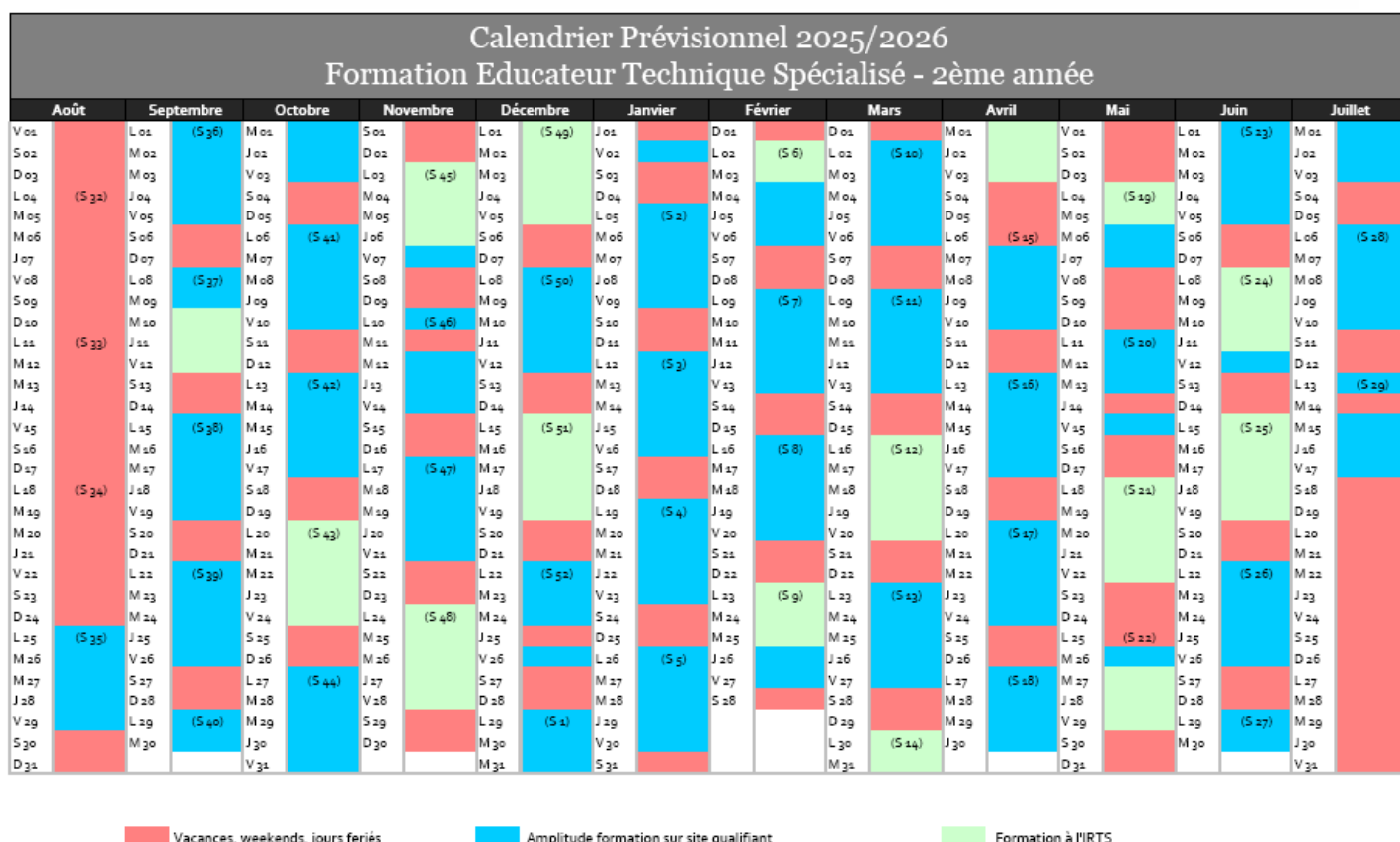
Moyenne d'âge

Moyenne d'âge
31 ans



Rapport d'activité ETS

Calendrier



Formation pratique

Durée de la formation Pratique	Situation 1	Situation 2	Situation 3	Situation 4	Situation 5	Situation 6	Situation 7	Situation 8
Stages de 8 semaines	Foyer de l'enfance (stagiaire)	CEF (apprenti)	IME (apprenti)	ESAT (stagiaire)	ESAT (stagiaire)	IME (salarié)	IME (salarié)	MECS (salarié)
Stages de 16 semaines	IME (stagiaire)	CEF (apprenti) – stage en ESAT	IME (apprenti) – stage en ESAT	IME (stagiaire)	IME (stagiaire)	IME (salarié)- STAGE chantier d'insertion	IME (salarié) – stage en ESAT	MECS (salarié) – stage dispositif soutien et accès à l'emploi
Stages de 32 semaines	IME (stagiaire)	CES (apprenti et arrêt de formation)	IME (apprenti)	ESAT (stagiaire)	IME (stagiaire)	IME (salarié)	IME (salarié)	MECS (salarié)

L'analyse des terrains de formation met en évidence une forte représentation des structures médico-sociales, principalement les IME et les ESAT, qui constituent les principaux lieux de professionnalisation des apprenants.

Les stagiaires réalisent majoritairement leurs périodes de formation pratique en IME, ESAT ou foyer de l'enfance, permettant une immersion dans différents champs de l'accompagnement éducatif et technique.

Les apprentis sont principalement positionnés en IME et en CES, avec des stages complémentaires réalisés en ESAT afin de diversifier les expériences professionnelles et les publics accompagnés.

Les salariés, majoritairement en poste en MECS et IME, s'inscrivent dans une logique d'alternance intégrée. Leur terrain professionnel constitue le support principal de formation. Dans ce cadre, la réalisation d'un stage externe n'est pas systématiquement obligatoire. Un salarié a toutefois effectué un stage en insertion professionnelle afin d'élargir son champ d'expérience institutionnelle.

Cette répartition illustre une articulation entre :

- Diversification des terrains pour les stagiaires et apprentis ;
- Professionnalisation sur site pour les salariés déjà en emploi.

Les IME et ESAT demeurent les partenaires centraux de la formation pratique du DEETS.

4. Profil de la promotion 2023-2026 (année n-1 2024-2025 et en cours 2025-2026)

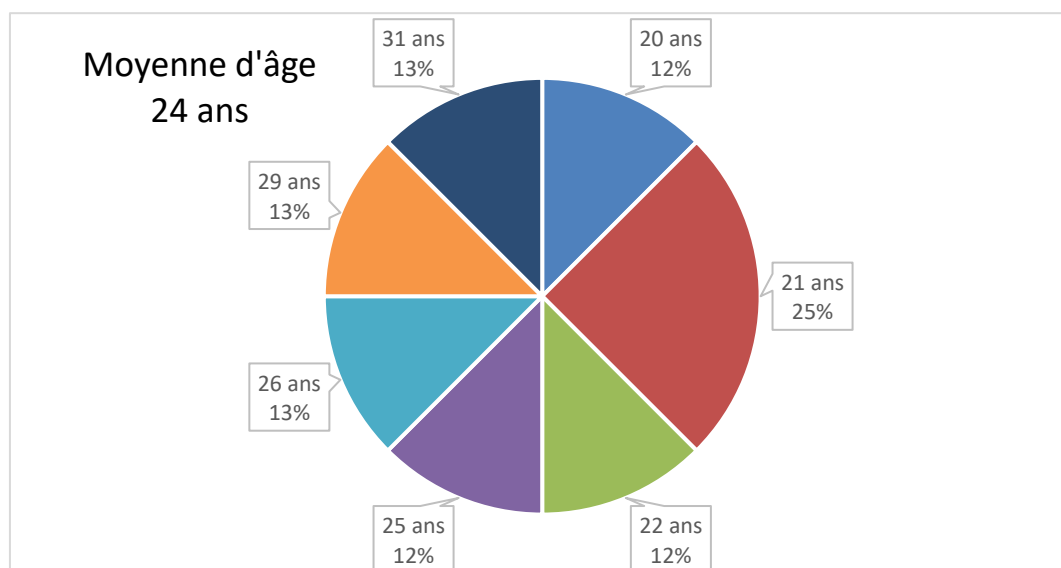
12 apprenants en 1^{ère} année 2023 et 8 apprenants à la rentrée de 3^{ème} année 2025.

Statut	Etudiant	Salarié	Apprenties
Effectif	4	1	3

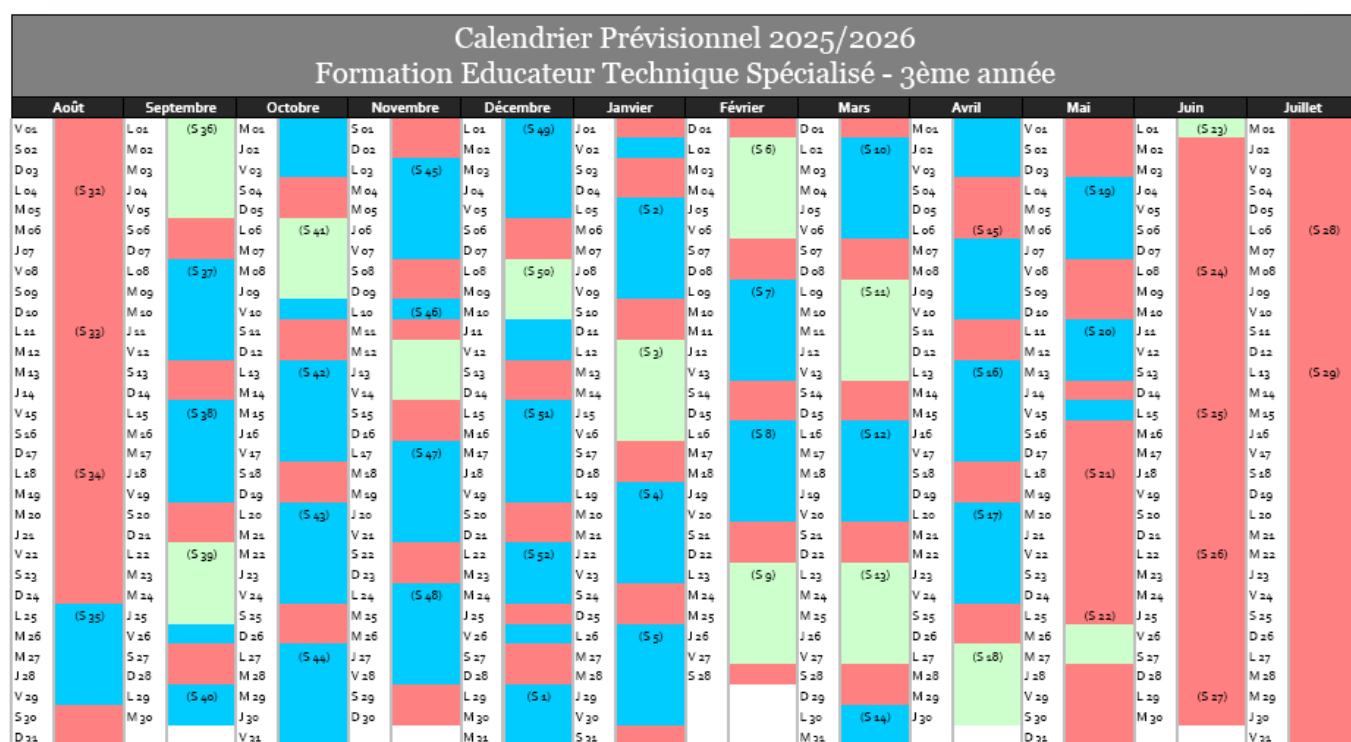
Origine géographique

Département	51	52	08	60
Effectif	5	1	1	1

Moyenne d'âge



Calendrier



Stage

Durée du stage	Situation 1	Situation 2	Situation 3	Situation 4	Situation 5	Situation 6	Situation 7	Situation 8
Stages de 8 semaines	EPSM (stagiaire)	IME (stagiaire)	ESAT (salarié)	IME (stagiaire)	IME (stagiaire)	Foyer de vie (stagiaire)	IME (apprenti)	ESAT (stagiaire)
Stages de 16 semaines	Chantier d'insertion (stagiaire)	CEGEP ¹ (stagiaire)	ESAT (salarié)	ESAT (stagiaire)	ESAT (stagiaire)	ESAT (stagiaire)	IME (apprenti) – stage en ESAT	IME (stagiaire)
Stages de 32 semaines	IME (stagiaire)	IME (apprenti)	ESAT (salarié)	IME (stagiaire)	IME (stagiaire)	IME (stagiaire)	IME (apprenti)	IME (stagiaire)

L'analyse des terrains de formation met en évidence une prédominance des IME et des ESAT, qui constituent les principaux supports de professionnalisation des apprenants et confirmer leur place centrale dans la formation des éducateurs techniques spécialisés.

Les stages de 8 semaines favorisent une première immersion dans des environnements diversifiés (EPSM, foyer de vie, IME, ESAT), tandis que les stages de 16 semaines permettent une ouverture plus marquée vers les champs de l'insertion et de la mobilité, notamment à travers un chantier d'insertion

¹ Collège d'enseignement Général et Professionnel de Saint-Jérôme au Canada

et une expérience à l'international. Les stages de 32 semaines s'inscrivent davantage dans une logique d'immersion longue en IME, facilitant l'appropriation des dynamiques institutionnelles et du travail pluridisciplinaire.

Les apprentis bénéficient ponctuellement de stages complémentaires, notamment en ESAT, afin de diversifier leurs expériences professionnelles. Le salarié en poste en ESAT relève quant à lui d'une logique d'alternance intégrée, son terrain d'emploi constituant le principal support de formation, sans obligation systématique de stage externe. Et généralement aussi retenu par son établissement pour nécessité de service.

Cette organisation souligne à la fois :

- Le rôle structurant du secteur médico-social dans les parcours de formation ;
- L'intérêt des terrains complémentaires pour élargir les représentations professionnelles ;
- La nécessité de maintenir une diversification progressive des expériences afin de soutenir l'adaptabilité des futurs professionnels du secteur social et médico-social.

Le salarié et l'apprenti ne sont pas soumis à une obligation de la formation pratique hors employeur ; toutefois, celui-ci est fortement conseillé afin de favoriser l'acquisition et le développement de leurs compétences professionnelles (Code du travail L6211-2).

5. Les diplômés 2025

La promotion est entrée en formation en première année avec un effectif de huit apprenantes, constituant un groupe exclusivement féminin. Dès le début du parcours, une dynamique collective constructive s'est mise en place, marquée par l'entraide, la solidarité et la capacité du groupe à avancer ensemble malgré les aléas et les exigences de la formation.

Leur parcours s'est inscrit dans un processus exigeant de professionnalisation, jalonné d'efforts constants, de remises en question, de périodes de fatigue et de moments de doute inhérents à ce type de formation. Toutefois, les apprenantes ont su faire preuve de persévérance, d'engagement et de régularité dans leur travail, en mobilisant progressivement les compétences attendues dans le cadre de la formation d'éducateur technique spécialisé. Leur évolution témoigne d'un investissement soutenu, tant dans les temps de formation théorique que dans les périodes de stage.

Cette implication a conduit à une réussite complète de la promotion. L'ensemble des huit apprenantes a validé la certification, soit un taux de réussite de 100 % pour la promotion 2022-2025. Ce résultat vient récompenser un engagement constant et une capacité à se mobiliser sur la durée, en dépit des difficultés rencontrées.

Il convient de souligner que cette réussite est également le fruit d'un accompagnement pédagogique attentif et structurant, assuré par l'équipe de formation tout au long du parcours, contribuant à sécuriser les apprentissages, à soutenir les progressions individuelles et à favoriser la réussite de chacune.

La promotion 2022-2025 est ainsi composée de huit diplômées, désormais engagées dans leur insertion professionnelle, et disposant des compétences nécessaires pour investir avec assurance et responsabilité leur futur exercice du métier d'éducateur technique spécialisé.

Insertion professionnelle : Aujourd'hui, les huit diplômées ont trouvé leur place dans le secteur, preuve de leur engagement et de la solidité de leur formation.

- Stella LOISEAU est à l'APOGEI à Villejuif dans une Section TSA au sein d'un ESAT.
- Jade COUSTRE travaille à l'IME Villers-Franqueux, en CDI.
- Margot MOULIN travaille en ESAT dans l'Aube

- Albane CONTY en CDI Éducatrice technique spécialisée en atelier cuisine au sein de l'association le bois l'abbesse depuis le 1 septembre 2025.
- Sélina est retournée chez elle en Nouvelle Calédonie, à Nouméa, en ESAT.
- Naëlle ASSANIER est au sein de l'ESAT des APF à Reims.
- Manon HEYMANN est en congés maternité et a quitté la région EST
- Pauline BECTHOLD est en cdi à l'ESAT de l'ACPEI.

6. Organisation en blocs de compétences

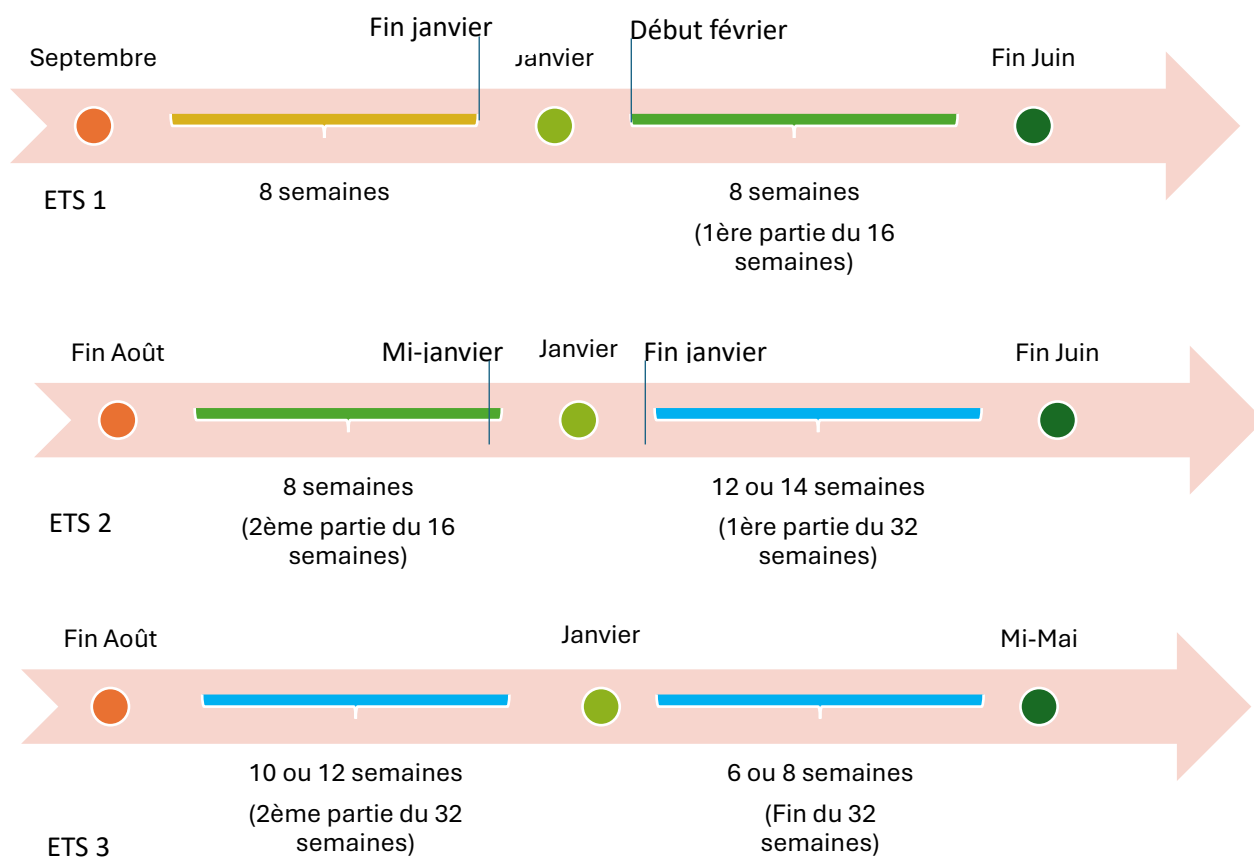
Il convient de souligner que les domaines de compétences ont progressivement été traduits en blocs de compétences, conformément aux évolutions réglementaires en vigueur. Cette démarche s'inscrit notamment dans le cadre de l'arrêté du 23 mai 2023, qui introduit certaines modifications relatives aux domaines de compétences 3 et 4.

Cette évolution est désormais prise en compte dans la structuration de la formation pour les promotions 2024-2027 et 2025-2028, marquant une adaptation progressive des contenus pédagogiques et des modalités d'évaluation aux exigences du nouveau cadre de certification.

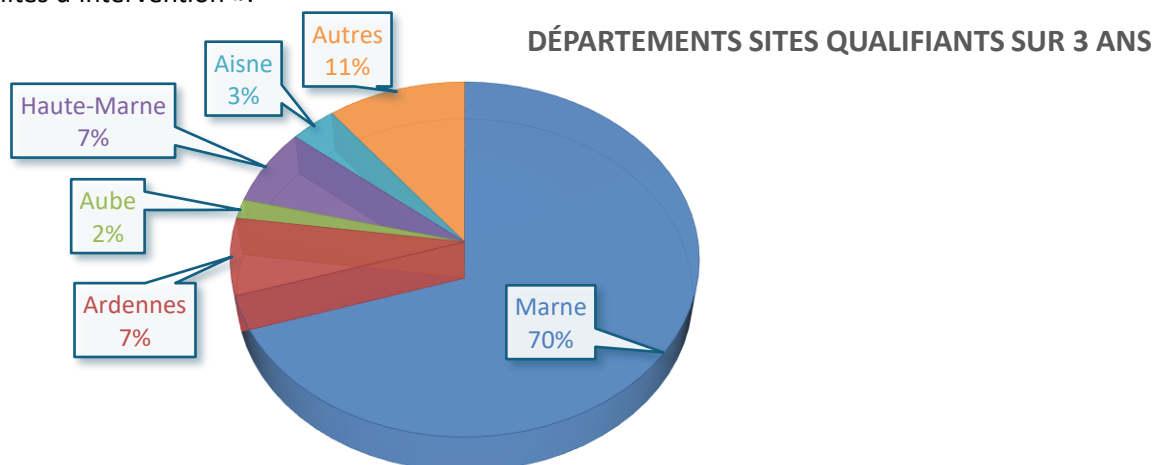
DC 1	DC 1.1	BLOC 1	Étude de la relation éducative
	DC 1.2	BLOC 2	Mémoire de la pratique professionnelle
DC 2	DC 2.1	BLOC 3	Mise en pratique en situation sur site qualifiant
	DC 2.2	BLOC 4	Etude de situation
DC 3	DC 3.1	BLOC 5	Élaboration d'une communication professionnelle
	DC 3.2	BLOC 6	Analyse d'un travail en équipe pluri professionnelle
DC 4	DC 4.1	BLOC 8	Dossier à partir d'un questionnaire en lien avec le terrain
	DC 4.2	BLOC 7	Connaissance et analyse des contextes institutionnels

7. Formation pratique

Organisation des stages cursus voie directe



Les formations pratiques, « dont l'une peut être effectuée dans une structure recevant du public en situation d'hébergement, doivent être représentatives d'expériences diversifiées en termes de publics et de modalités d'intervention ».



L'analyse des parcours de stage met en évidence une forte proximité géographique des terrains de formation choisis par les apprenants, majoritairement situés dans leur bassin de vie ou dans la région Grand Est. Cette tendance s'explique largement par des contraintes économiques et matérielles ; augmentation du coût du carburant, absence de permis de conduire ou de véhicule personnel pour certains apprenants, faibles ressources financières, ainsi que coûts supplémentaires liés à l'hébergement lors de stages éloignés.

Ces éléments montrent que les choix de stage ne reposent pas uniquement sur des critères pédagogiques ou professionnels, mais également sur les capacités de mobilité et les conditions socio-économiques des apprenants. Cette réalité interroge les enjeux d'égalité d'accès aux terrains de professionnalisation et souligne l'importance des dispositifs d'accompagnement à la mobilité.

Analyse de la proximité géographique des terrains de stage et de ses effets sur les parcours de formation

Élément observé	Analyse institutionnelle	Effets identifiés	Points de vigilance
Proximité géographique des stages	Les apprenants privilégient majoritairement des terrains proches du domicile ou du lieu d'emploi. Cette situation concerne particulièrement les salariés et les apprentis.	Sécurisation des parcours de formation ; réduction des contraintes financières et logistiques ; meilleure articulation entre vie personnelle, emploi et formation.	Risque de faible mobilité institutionnelle et de limitation des expériences professionnelles diversifiées.
Maintien sur le terrain d'emploi	Les salariés en formation réalisent souvent leur professionnalisation sur leur structure employeuse (IME, ESAT, MECS).	Renforcement de l'ancrage professionnel ; continuité des apprentissages ; transfert immédiat des apports théoriques dans la pratique.	Risque de reproduction des habitudes professionnelles et moindre confrontation à d'autres pratiques institutionnelles.
Ancrage territorial	Les stages réalisés localement favorisent la connaissance des réseaux et partenaires du territoire.	Développement des coopérations locales ; meilleure insertion professionnelle à l'issue de la formation ; consolidation du maillage partenarial.	Limitation possible de l'ouverture à d'autres fonctionnements institutionnels ou cultures professionnelles.
Diversification des terrains	Quelques terrains complémentaires sont mobilisés : insertion, EPSM, mobilité internationale, hébergement.	Ouverture à d'autres publics et modalités d'accompagnement ; enrichissement des représentations professionnelles.	Diversification encore partielle selon les statuts et les possibilités de mobilité des apprenants.
Enjeu pédagogique	La formation doit articuler proximité territoriale et diversification des expériences.	Professionnalisation progressive et contextualisée.	Garantir une équivalence d'acquisition des compétences malgré des parcours hétérogènes.

8. Contrôles continus et attributions des ECTS

Module	Intitulé	Bloc	Modalité	Semestre	ECTS
1 A31	Introduction aux sciences humaines	Bloc 1	Une fiche de lecture (compensable)	Semestre 1	9
1 B31	La personne et son développement	Bloc 2	Contrôle de connaissances (rattrapage)	Semestre 1	6
5 A31	La question sociale et les politiques publiques	Bloc 8	Un QCM (rattrapage)	Semestre 1	5
6 J31	Projet Voltaire	Bloc 3	Une évaluation (rattrapage)	Semestre 1	1
8 B351	Construction de l'expérience et parcours de formation	Bloc 1	Une note de synthèse (compensable)	Semestre 1	4
8 P31	Numérique et Informatique	Bloc 5	Une production collective en transversalité (rattrapage)	Semestre 1	5
					Total : 30
1 E35	Courants de pensée et pédagogie des auteurs	Bloc 2	Un exposé collectif (compensable)	Semestre 2	7
2 E35	Aménagement du poste de travail, ergonomie	Bloc 3	Un contrôle de connaissances (compensable)	Semestre 2	7
6 J31	Projet Voltaire	Bloc 3	Une évaluation finale (compensable)	Semestre 2	1
6 L31	Langue vivante étrangère	Bloc 6	Une évaluation (rattrapage)	Semestre 2	1
7 P351	Méthodologie du projet individuel	Bloc 2	Un dossier (compensable)	Semestre 2	7
8 W351	Gestion et organisation de la production	Bloc 3	Un questionnaire (compensable)	Semestre 2	7
					Total : 30

9. CFA

L'année écoulée confirme une dynamique positive de la filière Éducateur Technique Spécialisé en apprentissage, avec un effectif d'apprentis restant significatif au regard de la promotion globale. Le renforcement de l'équipe dédiée au suivi de l'apprentissage, désormais portée à 1,5 ETP, constitue un levier important dans l'amélioration de l'accompagnement des parcours. Cette organisation permet une meilleure disponibilité auprès des apprentis et des structures partenaires, ainsi qu'un suivi plus régulier et individualisé.

L'implication des entreprises demeure soutenue et constante, traduisant la solidité du réseau partenarial. La qualité de la coordination entre les différents acteurs de la formation est également à souligner, notamment grâce aux visites en binôme sur les terrains professionnels, à l'articulation avec les temps de formation théorique et à l'investissement de la référente apprentissage dans le suivi des certifications.

La participation régulière du CFA aux réunions de la filière ETS contribue par ailleurs à un pilotage partagé et à une meilleure continuité dans l'accompagnement des apprentis.

10. L'équipe

Il convient également de souligner la contribution essentielle des vacataires, membres de jurys et référents professionnels intervenant au sein de l'IRTS CA, qui participent activement à la dynamique de la formation Éducateur Technique Spécialisé. Leur engagement, leur expertise et leur connaissance approfondie des réalités de terrain contribuent au bon déroulement de la formation et à l'enrichissement des apprentissages des étudiants, à travers des apports diversifiés et ancrés dans les pratiques professionnelles.

Par leur implication, ces intervenants assurent la transmission des savoir-faire et des valeurs du métier, tout en participant à la reconnaissance et à la valorisation de la profession. Ils offrent aux étudiants une diversité d'approches et une confrontation directe aux réalités du terrain, leur permettant d'appréhender de manière plus complète les enjeux et les exigences de leur future pratique professionnelle.

Dans cette dynamique, il convient également de mettre en avant le rôle de Blandine, assistante pédagogique, dont la disponibilité, l'écoute et l'accompagnement constituent un appui précieux pour les apprenants tout au long de leur parcours. Son implication contribue à renforcer le suivi individualisé et à soutenir les apprenants dans leurs démarches et leurs difficultés quotidiennes.

Ainsi, l'ensemble de ces contributions constitue un pilier essentiel de la qualité de la formation et participe pleinement au rayonnement de la filière Éducateur Technique Spécialisé.

Intervenant	Qualification	Module	Intitulé	Année
Marie-Claude COURTEAUX	DEETS	8W351	Gestion et organisation de la production	ETS 1
Pascaline GRONDIN	DEETS / CAFERUIS diplômée en novembre 2024	8W352	Gestion et organisation de la production	ETS3
Anne RAKOTONANDRASANA	DEETS	8 C351	Analyse de l'Intervention Professionnelle	ETS 2
Nicolas MAGDO	DEETS	8 P351	Pédagogie appliquée et adaptée (DC 2.1) BLOC 3	ETS 2
Carine LEON-CROUZET	Psychologue	8 K35 8 E35	Analyse d'un travail en équipe pluriprofessionnelle. (DC 3.1) BLOC 5 Communication professionnelle (DC 3.2) BLOC 6	ETS 2 ETS 3
Isabelle DEPREUX	DEETS	8 P352	Pédagogie appliquée et adaptée (DC 2.1) BLOC 3	ETS 3
Sébastien DELVAL	ES libéral	8F35	Travail en réseau et partenariat (DC 4.1) BLOC 8	ETS2
Françoise MITELETTE	Juriste (retraîtée)	8G35	Guidance du mémoire de la pratique professionnelle	ETS3
Emmanuel DELAHAYE	DEETS et CAFERUIS directeur d'ESAT	8Z351	Projet éducatif et dispositifs « Etude de situation »	ETS3

Il convient également de rappeler que toute évolution réglementaire ou réforme de la formation implique un travail d'actualisation et d'harmonisation des pratiques avec l'ensemble des intervenants, notamment les vacataires. Ces temps de coordination permettent d'ajuster les contenus pédagogiques ainsi que les modalités d'évaluation, en conformité avec les textes officiels en vigueur.

11. Une nouvelle réforme

La réforme des diplômes du travail social, applicable à compter de la rentrée de septembre 2026, impacte l'ensemble des formations de niveau 6, dont le Diplôme d'État d'Éducateur Technique Spécialisé (DEETS).

Elle concerne les promotions 2026-2029, qui constitueront la première cohorte entièrement formée selon ce nouveau cadre.

Cette évolution s'inscrit dans une dynamique de rénovation des diplômes visant à harmoniser les référentiels, renforcer la lisibilité des parcours et favoriser les passerelles entre les métiers du travail social de niveau 6. Elle repose notamment sur une structuration en quatre blocs de compétences, remplaçant progressivement l'organisation en domaines de compétences utilisée jusqu'alors.

Les quatre blocs de compétences du DEETS portent désormais sur :

- BLOC 1 : 504 heures : Concevoir et conduire un accompagnement éducatif et technique spécialisé dans une visée d'insertion professionnelle ;
- BLOC 2 : 504 heures : Favoriser et soutenir l'autodétermination des individus et des collectifs dans un but d'émancipation ;
- BLOC 3 : 245 heures : S'inscrire dans une dynamique partenariale et territoriale en lien avec la mise en œuvre des politiques de cohésion sociale ;
- BLOC 4 : 252 heures : S'inscrire dans un contexte professionnel du travail social.

Cette organisation vise à renforcer l'approche globale des compétences professionnelles, en mettant davantage l'accent sur l'analyse des situations, la conduite de projet, l'accompagnement des parcours et la coopération partenariale.

L'un des apports majeurs de cette réforme réside également dans l'augmentation significative du volume de formation théorique. Le cursus passe ainsi de 1 200 heures à 1 500 heures de formation, soit 300 heures supplémentaires consacrées au renforcement de la professionnalisation des futurs éducateurs techniques spécialisés.

Cette évolution constitue un signal particulièrement positif pour la filière ETS. Elle traduit une reconnaissance institutionnelle plus affirmée de la complexité du métier, de l'évolution de ses missions et de la nécessité de consolider les compétences attendues dans les champs éducatif, social, médico-social et de l'insertion professionnelle.

Ces 300 heures supplémentaires permettront notamment de renforcer les séquences d'apprentissages pédagogiques, les méthodologies de projet, l'analyse des situations professionnelles complexes ainsi que les contenus relatifs à l'accompagnement des personnes vulnérables. Elles offriront également davantage d'espaces de réflexion autour de la posture professionnelle, du travail en réseau, de l'éthique et de l'accompagnement individualisé des parcours.

Cette augmentation du volume de formation vient également reconnaître l'évolution profonde du métier d'éducateur technique spécialisé. Historiquement centré sur la transmission de gestes techniques et l'apprentissage par la pratique professionnelle, le métier d'ETS s'inscrit aujourd'hui dans une approche beaucoup plus globale de l'accompagnement.

L'ETS est désormais amené à intervenir comme référent de parcours, accompagnateur des trajectoires d'insertion, coordinateur d'actions éducatives et parfois conseiller en insertion sociale et

professionnelle. Son intervention mobilise des compétences d'analyse, de coordination et de conduite de projet, au-delà de la seule maîtrise technique.

Dans ce cadre, les activités techniques, manuelles et professionnelles demeurent des supports fondamentaux de l'intervention éducative, mais elles sont désormais mobilisées comme médiations pédagogiques au service de l'autonomie, de l'inclusion sociale et professionnelle, du développement des compétences psychosociales et de l'insertion des personnes accompagnées.

La réforme traduit également une volonté forte d'harmonisation avec les autres formations de niveau 6 du travail social. Cette convergence des référentiels et des organisations pédagogiques témoigne d'une reconnaissance croissante du travail interprofessionnel et de la nécessité d'un socle commun de compétences entre les différents métiers du secteur social et médico-social.

Cette harmonisation favorise le développement d'une culture professionnelle partagée autour de l'accompagnement des personnes, du travail en équipe pluriprofessionnelle, de l'analyse des politiques sociales et de la coopération territoriale. Elle vient également renforcer la lisibilité du diplôme et la reconnaissance du métier d'éducateur technique spécialisé auprès des employeurs et des partenaires institutionnels.

La réforme introduit également plusieurs évolutions majeures dans les modalités de formation et d'évaluation :

- Une logique renforcée d'évaluation par blocs de compétences en contrôle continu ;
- Une articulation plus lisible entre formation théorique et formation pratique ;
- Une révision des modalités certificatives ;
- Une harmonisation des attendus entre établissements de formation.

Par ailleurs, une évolution importante concerne la certification finale, avec la mise en place du dossier conclusif, qui se substitue au mémoire de pratique professionnelle dans l'ancien référentiel.

Ce dossier repose sur une analyse de parcours développée, permettant au candidat de revenir de manière réflexive et structurée sur son itinéraire de formation et ses expériences professionnelles. Il vise à évaluer la capacité à analyser sa pratique, à mobiliser les apports théoriques et à démontrer l'acquisition progressive des compétences au regard des blocs de compétences du diplôme. Il s'inscrit ainsi dans une logique plus intégrée, centrée sur la professionnalisation et la cohérence du parcours.

L'évolution des parcours de formation s'inscrit désormais dans une logique de cycle complet et de cycle partiel, permettant une plus grande souplesse dans l'organisation des apprentissages. Cette dynamique est renforcée par la mise en place d'un parcours de diplomation individualisé, visant à adapter les modalités de formation aux profils, aux besoins et aux rythmes de chaque apprenant.

Par ailleurs, l'apprenant peut mobiliser différentes voies pour obtenir la validation des blocs de compétences, notamment par la voie de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), ce qui contribue à sécuriser et diversifier les parcours d'accès à la certification.

Au-delà des ajustements organisationnels qu'elle nécessite, cette réforme vise à renforcer la lisibilité des compétences acquises, à consolider la professionnalisation des parcours et à mieux répondre aux besoins du secteur du travail social.

Elle représente ainsi à la fois un enjeu d'adaptation pour les équipes de formation et une opportunité majeure de reconnaissance et de valorisation du métier d'éducateur technique spécialisé.

12. Conclusion

La motivation de l'équipe de la filière Éducateur Technique Spécialisé de l'IRTS CA constitue un véritable moteur dans la valorisation du métier et la promotion de la formation. Cette dynamique collective, portée par l'ensemble des équipes pédagogiques et des intervenants professionnels, contribue activement à faire connaître les missions, les enjeux et les perspectives de la profession auprès des publics en formation, des employeurs et des partenaires du secteur social et médico-social.

Les promotions à effectifs réduits représentent un atout majeur, offrant un cadre d'apprentissage privilégié fondé sur un accompagnement individualisé et une attention soutenue portée à chaque parcours. Cette organisation favorise l'engagement des apprenants, soutient la qualité de leur progression et participe à la construction progressive de leur identité professionnelle.

Cette dynamique se traduit concrètement par une insertion professionnelle particulièrement rapide des diplômés, dont une grande partie accède à un emploi avant même la délivrance officielle du diplôme. Ce constat illustre la pertinence de la formation, son adéquation étroite avec les besoins du secteur et la reconnaissance effective des compétences développées tout au long du cursus.

Ainsi, la formation ETS contribue pleinement à répondre aux enjeux actuels du champ du travail social, en formant des professionnels rapidement opérationnels, capables d'articuler accompagnement éducatif, médiations techniques, travail partenarial et soutien aux parcours d'insertion. L'Éducateur Technique Spécialisé occupe aujourd'hui une place essentielle dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap, de précarité ou de vulnérabilité sociale, confirmant l'utilité sociale forte et la portée éducative de ce métier.

Néanmoins, ce contexte positif s'inscrit dans un environnement plus fragile pour les établissements de formation en travail social. De nombreuses structures connaissent aujourd'hui des tensions financières importantes, liées notamment à l'évolution des financements, aux coûts de fonctionnement et aux difficultés de recrutement dans certaines filières.

À ce titre, la fermeture récente de l'école Supérieure du Travail Social (ETSUP), établissement historique de formation en travail social situé à Paris, illustre les fragilités économiques que traverse actuellement le secteur. Cette situation entraîne notamment la disparition, sur la région parisienne, d'une offre de formation spécifique préparant au diplôme d'État d'Éducateur Technique Spécialisé.

Si cette réalité demeure préoccupante pour le secteur dans son ensemble, elle pourrait également conduire certains futurs apprenants franciliens à se tourner vers d'autres territoires de formation. Dans cette perspective, l'IRTS CA pourrait voir émerger de nouvelles demandes d'entrée en formation provenant de la région parisienne, renforçant ainsi l'attractivité et le rayonnement de la filière ETS au-delà du territoire régional.

Dans un contexte de transformation profonde du travail social et de recomposition des dispositifs de formation, la filière ETS de l'IRTS CA entend poursuivre cette dynamique de développement, de professionnalisation et de valorisation d'un métier dont les compétences apparaissent aujourd'hui plus nécessaires que jamais.