



Rapport d'activités 2020 de l'IESTS

1. Activités de l'Institut

Les effectifs

Dans un contexte de crise sanitaire, cette année 2020 se révèle extrêmement fructueuse en termes de contrats d'apprentissage.

Entre le début et la fin de l'année, nous avons pratiquement doublé nos effectifs d'apprentis et également, accompagné des apprentis sur des formations jusque-là peu ou pas développées.

Cette croissance d'activité a conduit à la création d'un service apprentissage dont la mission principale est de coordonner au mieux le parcours des apprentis en lien avec les équipes pédagogiques, les structures employeurs et le CFA.

Éléments généraux

Au 1^{er} semestre 2020 (janvier à juin), l'effectif des apprentis s'élève à 63.

Nous notons 3 abandons de Moniteurs Educateurs inscrits dans le dispositif du Programme Régional de Médiation Sociale et Educative (PRMSE), qui n'ont donc pas été présentés aux examens du diplôme d'Etat en juin 2020. Ces abandons ne sont pas corrélés à la crise sanitaire, ces apprentis étaient en arrêt maladie bien avant le mois de mars 2020, date du 1^{er} confinement.

Entre septembre et décembre 2020, nous enregistrons 69 nouveaux contrats dont la promotion de 28 Moniteurs Educateurs du dispositif du Programme Régional de Médiation Sociale et Educative (PRMSE.) Au regard de notre effectif à la même date en décembre 2019, nous constatons une augmentation de 48.3%.

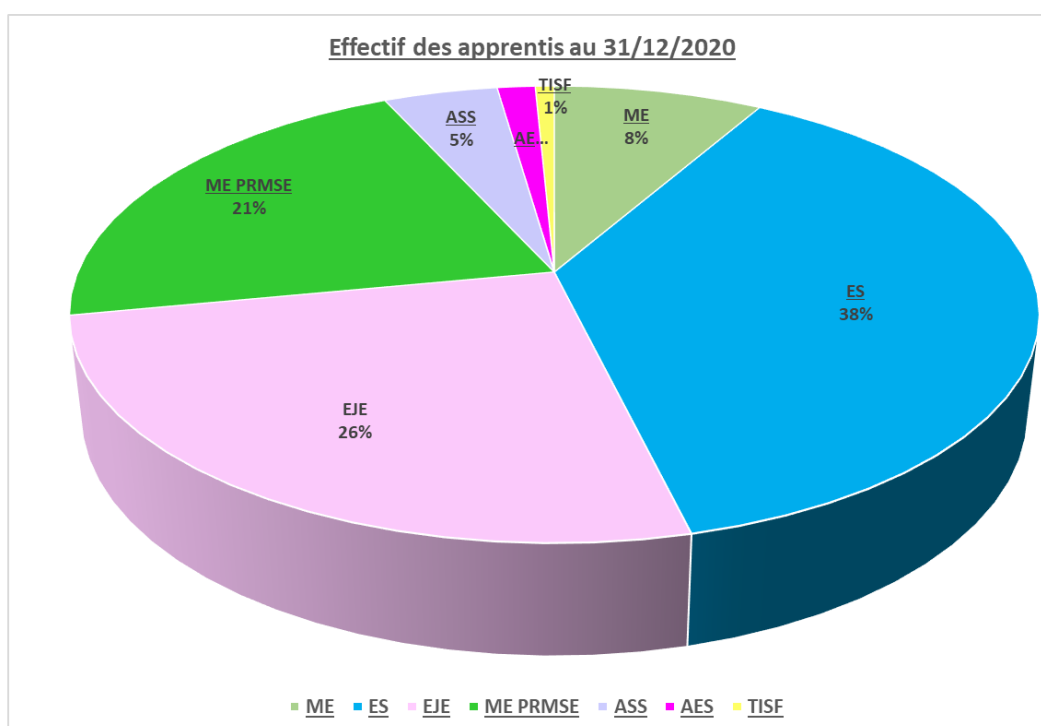
Par ailleurs, 8 ruptures de contrats ont eu lieu entre septembre et décembre 2020, 5 ont pris fin durant la période d'essai, à l'initiative de l'employeur, dont l'un d'entre eux a poursuivi sa formation en voie initiale.

Les 3 autres ruptures correspondent à une volonté des apprentis, 2 pour des raisons personnelles. Le 3^{ème} a fait le choix de réintégrer la voie initiale, dans la mesure où il lui était personnellement difficile d'assumer le rythme de l'apprentissage, alternance emploi/formation.

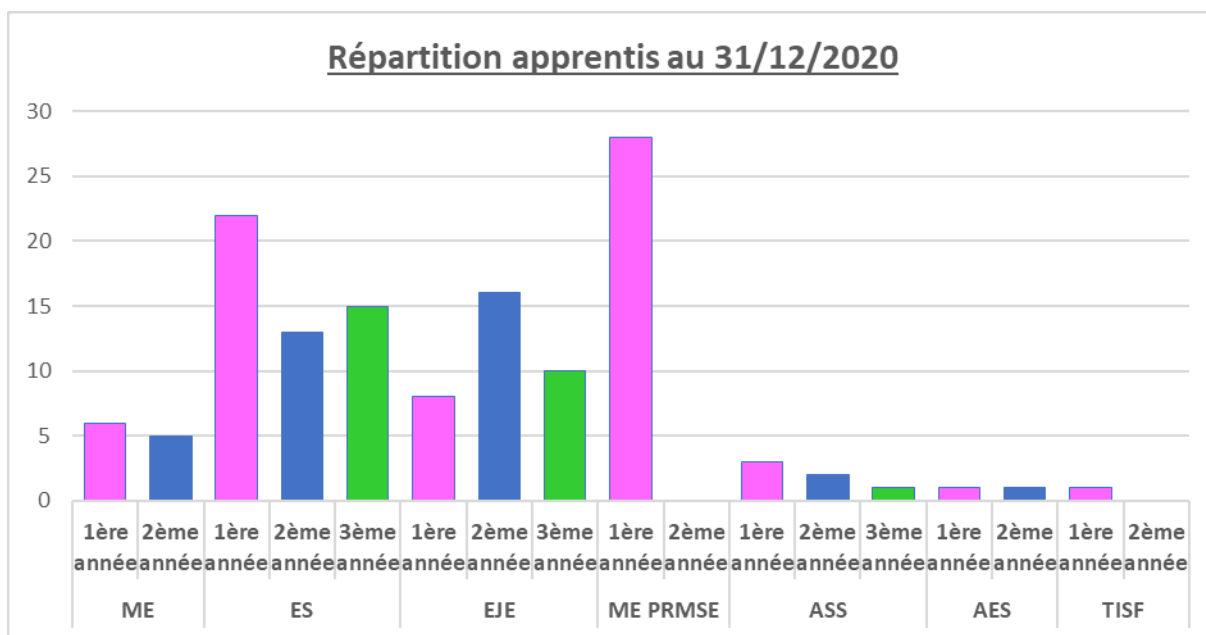
Répartition par formation et par année

Les 132 apprentis sont répartis ainsi :

- 11 Moniteurs Educateurs
- 50 Educateurs Spécialisés
- 34 Educateurs de Jeunes Enfants
- 28 Moniteurs Educateurs (dispositif PRMSE)
- 6 Assistants de Service Social
- 2 Accompagnants Educatif et Social
- 1 Technicien en Intervention Sociale et Familiale



D'autre part, la particularité de cette rentrée est le nombre de contrats signés par des étudiants déjà inscrits en formation initiale : 5 contrats en 2^{ème} année (2 ME, 1 ES, 1 EJE, 1 ASS), ainsi que 4 contrats ES en 3^{ème} année. Nous pouvons émettre l'hypothèse de l'impact fort de l'aide exceptionnelle de l'Etat pour la signature de ces contrats. Pour 8 d'entre eux, la proposition de l'apprentissage fait suite à un stage ou expérience professionnelle chez l'employeur. Le 9^{ème} contrat est signé par un employeur dont le besoin spécifique en termes d'opérationnalité et la nécessité d'une autonomie plus importante l'amène à choisir un apprenti qui a déjà de l'expérience.



La formation d'éducateurs spécialisés se voit intégrer 22 apprentis en 1^{ère} année.

Arrivés de manière échelonnés, et dans un contexte de formation à 100% en distanciel, nous n'avons pas pu mettre en œuvre une organisation dédiée, mais celle-ci sera effective à compter de la seconde année de formation.

Sans nul doute, les incitations financières, mais aussi la communication autour de ces dernières, ont été perçues par certains employeurs comme une opportunité et une possible réponse aux difficultés persistantes de recrutement.

Ainsi, alors que jusqu'à présent nous avons enregistré irrégulièrement - et au maximum - un seul contrat pour la formation d'Assistant de Service Social, cette année 4 contrats sont signés dès la rentrée de septembre 2020.

De la même façon, si la formation Accompagnant Educatif et social s'est largement développée dans le cadre de contrats de professionnalisation, le contrat d'apprentissage était peu prisé par les employeurs. 2021 a vu son premier contrat signé et des projets de développement importants sont attendus cette année.

Si les mesures favorables aux contrats d'alternance ont eu de réelles répercussions sur les effectifs sur certaines formations, nous n'observons pas un effet identique sur celle des éducateurs de jeunes enfants. En effet, depuis plusieurs années, nous accueillons une dizaine d'apprentis. Or, malgré les aides financières, en 2020, seuls 8 apprentis ont trouvé un employeur. Le secteur de la petite enfance a été fortement impacté par la crise sanitaire : fermeture de structures, accueil en mode dégradé, etc.

Les constats que nous pouvons faire, à ce stade, au sujet du déploiement de l'apprentissage à toutes les formations sont qu'il nécessite pour toutes les parties prenantes une réelle acculturation. Ici, les visites employeurs prennent tout leur sens, ce sur quoi nous reviendrons par la suite.

Typologie des employeurs

Les 132 contrats représentent 59 employeurs, la part du secteur privé - notamment associatif - s'élève à 55%.

Proportionnellement, c'est la formation des Educateurs de Jeunes Enfants qui concentre une majorité de collectivités territoriales (22 employeurs) contre 12 structures privées.

Dispositif 6 mois sans contrat

L'IESTS a fait le choix de s'inscrire dans ce dispositif.

Ainsi, au mois d'octobre, lors de la clôture des inscriptions sur le dispositif d'apprentissage de Parcoursup, nous avons proposé, à tous les étudiants ayant fait ce vœu, une information collective. Sur les 100 personnes invitées, 6 se sont présentées à l'information collective, 7 entretiens ont été organisés. Le faible taux de participation peut s'expliquer par la proposition tardive d'une orientation à des étudiants qui, faute de retour, s'étaient certainement engagés dans une autre formation. Le 11 octobre, nous accueillons 5 « stagiaires de la formation professionnelle » positionnés sur la formation Educateurs de Jeunes Enfants (EJE) et 2 sur celle d'Éducateurs spécialisés (ES.)

La recherche de contrat s'est avérée difficile : les stagiaires en quête d'un contrat EJE ont multiplié leurs recherches. De notre côté, nous n'avons reçu aucune offre d'employeur. Au mois de décembre, aucun stagiaire n'avait trouvé d'employeur, aucun ne souhaitait non plus s'orienter sur une autre formation (ES) alors que des postes étaient à pourvoir. Afin de les inscrire pleinement en formation, ces stagiaires ont participé à tous les cours et ont effectué une période de stage. Des points réguliers sur la spécificité de leur parcours ont été effectués par le référent apprentissage.

En revanche, nous avons pu proposer plusieurs contrats aux deux stagiaires positionnés sur ES. Cela s'est concrétisé par une signature au mois de décembre pour l'un d'entre eux. Le second stagiaire n'a jamais concrétisé ses démarches.

La période des 6 mois sans contrat prendra fin en avril 2021.

Accompagnement des apprentis en situation RQTH et le dispositif OASIS

La formation s'étalait initialement du 9 décembre 2019 au 3 avril 2020, date reportée au mois de juillet en raison de la crise du COVID-19.

15 candidats ont été sélectionnés dont la moyenne d'âge se situait au-delà de 45 ans. Tous étaient en reconversion professionnelle, 3 d'entre eux ont eu des expériences dans des champs proches de l'intervention sociale (médiation, soin).

Sur les 15 candidats, 10 se sont positionnés sur des métiers du secteur de l'intervention sociale après avoir rencontré différents acteurs lors de visites de structures et de tables rondes organisées à l'IESTS. 11 ont pu réaliser un stage, 4 ont interrompu la formation, pour des raisons, personnelles ou médicales ou d'orientation. 2 ont décroché un emploi dans le secteur des ESMS et 2 en dehors du champ de l'intervention sociale.

Un candidat finalise son projet et intègre la formation de Moniteur Educateur par la voie de l'apprentissage.

Au terme du dispositif, le taux d'insertion en formation et professionnelle sur cette première session est de : 67%.

Cette première session a constitué une expérience humaine, de rencontres et d'échanges marquante. Elle a permis de mobiliser des acteurs en interne de l'IESTS, des dynamiques nouvelles avec des partenaires habituels et des nouveaux, ouvrant vers des espaces autres.

Tant d'un point de vue des parcours individuels que du collectif promotion, le dispositif est pertinent et constitue un réel espace de réassurance des candidats leur permettant d'envisager un projet, quel qu'il soit finalement.

Au terme d'un bilan, nous pouvons dégager des éléments d'amélioration pour la prochaine session :

- accompagner l'engagement et l'implication des ESMS tout au long du parcours, surtout concernant la période de formation pratique / immersion ;
- accentuer le travail autour des contrats en alternance en lien avec le CFA GIAPATS, dès le début de la formation ;
- prévoir des interventions des acteurs de l'accompagnement spécifique des personnes en situation de handicap (SAMETH, SAMSAH, etc.) pour anticiper le maintien dans l'emploi, dans le cadre des contrats en alternance et améliorer l'accompagnement des candidats.

2. Liste des personnes référentes apprentissage en lien avec le GIAPATS

Outre Mme VERGER Nathalie, Responsable du dispositif de l'apprentissage à l'IESTS, pour chaque pôle de formation un référent est désigné. Ces référents se réunissent régulièrement pour échanger sur le dispositif, le suivi des apprentis et l'harmonisation des pratiques d'accompagnement. Les référents désignés sont :

- Mme LIMASSET Corinne, Cadre pédagogique à l'IESTS, référente apprentissage EJE
- M. SELLES Laurent, Cadre pédagogique à l'IESTS, référente apprentissage ME
- Mme GRENIER Katia, Cadre pédagogique à l'IESTS, référente apprentissage ASS
- Mme COCQUEMPOT Catherine, Cadre pédagogique à l'IESTS, référente apprentissage ES
- Mme ARIFI Oriola, Cadre pédagogique à l'IESTS, référente apprentissage AES/TISF
- Mme KADRI Samia, Secrétaire pédagogique du service apprentissage.

3. Actions / Formations pédagogiques

Alors que tous les cours en présentiel se sont interrompus pour tous au 1er confinement, les formations infra bac ont pu reprendre le présentiel dès début juin. Toutefois, la continuité pédagogique a été assurée mais s'est adaptée au prisme de la crise : nombreuses absences en lien avec la covid que ce soit des apprentis ou des intervenants, organisation en urgence du distanciel...

En revanche, toutes les formations post bac ont continué en distanciel jusqu'à la fin de l'année.

Le 1^{er} confinement a eu beaucoup d'impact sur le déroulé de la formation et le maintien en apprentissage, de nombreuses structures ayant fermé comme nous le soulignons dans rapport d'activités de septembre 2020.

La deuxième période de confinement a complexifié la recherche de stage hors employeur mais majoritairement cela n'a pas constitué un obstacle infranchissable. Tous les apprentis ont préservé leur emploi cependant, cela n'a pas facilité le suivi des cours car particulièrement sur les instances en e-learning avec des temps asynchrones, les apprentis ont dû remplacer le personnel absent.

Voyages d'étude et actions diverses

Cf. rapport de septembre 2020.

Dispositif particulier

Programme Régional de Médiation Sociale et Educative

L'activité de la médiation aux abords des lycées a été doublement impactée : par la crise sanitaire et par le plan Vigipirate. Ces apprentis ont parfois rencontré des difficultés à trouver du sens à leur activité de médiation.

Les équipes ont été également impactées par les nombreux arrêts maladie et la nécessité de pallier les absences des collègues.

Ce contexte a demandé une adaptation, une souplesse et une créativité importante aux employeurs qui ont su répondre à ce contexte.

4 ruptures de contrat ont été impulsées par un employeur, pointant un manque d'implication et d'engagement de la part de ces apprentis.

4. Visites d'entreprises

Entre janvier et février 2020, nous avons réalisé 6 visites employeur pour des apprentis arrivés en formation au mois de janvier, l'une d'entre elles a été réalisée hors département 06.

De septembre à décembre 2020 se sont 57 visites d'entreprise que nous avons effectuées, pour la grande majorité en visioconférence du fait de la crise.

Dans le contexte de développement que nous présentions précédemment, ces temps de rencontre au début du contrat se sont révélées essentielles. En effet, les structures et services se sont diversifiés et de nombreuses équipes n'avaient que peu de connaissances sur le dispositif de l'apprentissage, que ce soit sur le cadre général (temps de travail, temps de formation, congés, période d'essai...) ou quant à la collaboration avec l'IESTS. Nous avons pu mesurer que le manque d'informations sur ces deux aspects pouvait générer des difficultés, des malentendus en termes d'accueil, de conditions de travail, que ce soit pour l'équipe, le maître d'apprentissage ou l'apprenti lui-même.

5. Les stages hors emploi

29 apprentis ont réalisé un stage hors employeur.

12 ES et 15 EJE ont réalisé un stage hors employeur, nous sommes parvenus à organiser 12 visites en Visio. En effet, le confinement et le contexte (nombreux arrêts maladies des apprentis mais aussi des Maîtres d'apprentissage) n'ont pas favorisé une concordance des agendas, même en Visio.

Cependant, au sein de toutes les formations, des temps d'analyse des pratiques de stage ont été organisées, instances durant lesquelles l'apprenti peut échanger et élaborer une réflexion sur son expérience hors employeur. Cette démarche réflexive est centrale pour la construction de la professionnalité.

6. Les comités de liaison

2 comités de liaison se sont déroulés en 2020, en Janvier et en Octobre. Celui prévu au mois de Mai, en période de confinement, n'a pas été maintenu.

Les dates de comités de liaison sont inscrites dans chaque calendrier de formation en début d'année, la présence obligatoire du Maître d'apprentissage y est précisée.

Ainsi, tous les apprentis de l'IESTS, leur MA mais aussi les directeurs et chefs d'établissements sont conviés et ont connaissance de l'ordre du jour.

Janvier 2020 :

Au regard des besoins repérés d'espaces de rencontres pour les MA dans le cadre de l'accompagnement des apprentis et de la continuité pédagogique, nous avons proposé une nouvelle organisation de ces comités de liaison.

La matinée est scindée en 2 parties : une première qui réunit l'ensemble des participants, lors de laquelle nous abordons les points généraux de l'ordre du jour ; puis une seconde lors de laquelle les apprentis se réunissent avec le directeur du CFA, tandis que les Maîtres d'apprentissage se regroupent par formation avec les formateurs référents.

Nous avons pu compter sur la présence d'une trentaine de MA et chefs d'établissements. Ont été abordés :

- la réforme de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et les dernières avancées concrètes,
- les modalités d'accueil de nouveaux apprentis en cours d'année, favorisé par la possibilité de signer un contrat tout au long de l'année,
- la présentation d'une plateforme d'échanges collaboratifs, outil favorisant le lien entre les apprentis, les formateurs et les formateurs et MA,
- une restitution par les délégués des apprentis du Conseil des apprentis qui s'est tenu lors du conseil de perfectionnement organisé par le CFA.

Octobre 2020 :

Le retour positif des Maîtres d'apprentissage sur cette organisation en deux temps, ainsi que le nombre de participants potentiels très important, nous a amené à instituer ce fonctionnement.

Sur ce comité du mois d'octobre, il a également fallu nous adapter au contexte de la crise sanitaire. Ainsi, nous avons proposé une modalité mixte entre le présentiel et la Visio qui nous a permis de réunir plus d'une quarantaine de représentants d'établissements et Maîtres d'apprentissage.

Cette première rencontre de l'année scolaire constitue toujours un temps d'accueil des nouveaux apprentis qui permet également de faire un état des lieux (effectifs, résultats diplômés...) de la rentrée.

Nous sommes largement revenus sur l'aménagement de la formation et des épreuves d'examen pendant le 1^{er} confinement. Cela a été l'occasion de mettre en exergue la mobilisation forte des apprentis dans la réserve sociale qui s'est constituée pendant le premier confinement afin de répondre aux besoins des structures en manque de personnel.

Ce premier comité est également l'occasion de délivrer le cahier de liaison du CFA ainsi que le livret d'accompagnement (support pédagogique à l'intention des apprentis et des MA.) Ces supports ont pu être au cœur des échanges entre les MA et les formateurs dans la seconde partie de la matinée.

7. Les examens

Concernant l'organisation des épreuves de certification de chaque formation, la Direction de l'IESTS a reçu, début juin, des consignes précises de la DGCS pour mettre en œuvre des modalités compatibles avec le contexte de crise sanitaire : organisation de commissions de validation du parcours des étudiants, attribution d'une note et d'appréciations par domaine de compétences.

Les résultats et les documents de validation ont été envoyés aux différentes instances pour un jury final à Marseille, Aix en Provence et Nice (selon les diplômes.)

Pour ces promotions de l'année 2020, c'est donc le parcours entier de formation qui a été examiné et non uniquement les résultats aux épreuves finales qui présidèrent à l'obtention du diplôme.

Les résultats sont excellents, nous avons présenté 37 apprentis et le taux de réussite est de 100 %.

Résultats DE 2020 APP						
Formation	Nb Etudiants présentés	dont Nb APP présentés	Nb d'admis	Dont Nb d'admis APP	% réussite	% réussite APP
ASS	38	0	38	0	100%	
ES	72	6	69	6	96%	100%
EJE	49	5	49	5	100%	100%
ME	50	2	48	2	96%	100%
ME MED	24	24	24	24	100%	100%
TOTAL :	233	37	228	37		

Ces résultats apparaissent très cohérents avec la volonté, en adaptant les épreuves, de valoriser le parcours et le contrôle continu, mais aussi avec nos modalités de validation de formation par semestre. En effet, nous présentons aux examens finaux des apprentis qui ont suivi toute la formation et validé chaque étape.

8. L'insertion professionnelle (%)

Une enquête d'insertion (sur la base d'un questionnaire élaboré sur Sphinx) a été communiquée aux 37 apprentis présentés aux examens en juin 2020. Les éléments suivants sont basés sur les 20 réponses recueillies, soit une représentativité à hauteur de 54 %.

Profil des répondants :

- Formation :
 - o 3 ES (sur 6 présentés)
 - o 4 EJE (sur 5 présentés)
 - o 2 ME (sur 2 présentés)
 - o 11 PRMSE (sur 24 présentés)
- L'âge moyen est d'environ 24 ans.
- 20 % sont des hommes

Situation :

- 95 % sont en emploi et 90 % d'entre eux ont trouvé leur emploi en moins de 3 mois.
- 1 apprenti ES est demandeur d'emploi, mais il s'est engagé dans des formations complémentaires et pas directement en lien avec le champ de l'intervention sociale.

- 1 seul apprenti sur ces 19 en emploi semble être resté chez son employeur.
- Sur les 19 en emploi :
 - o 1 a poursuivi sa formation ME par un contrat d'apprentissage ES.
 - o 21 % sont en interim
 - o 26,3% sont en CDI.
 - o Les CDD représentent 50 % des emplois.

Ainsi, nous constatons un taux d'insertion professionnelle très important, avec un constat à affiner que les apprentis ne restent généralement pas chez leur employeur à la fin de leur contrat.

9. Formation Maître d'apprentissage/tuteur professionnel (MATU)

Après avoir eu l'agrément pour la Certification relative aux compétences de Maître d'apprentissage/tuteur professionnel en janvier 2020, l'IESTS a ouvert la 1ère session au mois de février, composée de 14 professionnels.

La formation s'est interrompue au moment de la crise après les deux premiers jours de formation. Nous avons alors invité ce groupe à rejoindre le second de 14, débutant au mois d'octobre.

Sur cette période il a, là encore, fallu nous adapter, en proposant des temps en distanciel, parfois nous avons mixé les modalités (présentiel/distanciel= lorsque le présentiel n'était pas préconisé par les employeurs.)

La session de certification prévue au mois de janvier, n'a pas pu se dérouler faute de jury habilité par la DREETS. Cela constitue un objectif pour 2021.

10. Vos constats sur l'Apprentissage actuel et à venir - Les projets de développement

L'augmentation du nombre de contrats d'apprentissage au premier semestre 2020 semble présager une année 2020-2021 très intense. Cela va nécessiter de poursuivre la structuration du service nouvellement dédié à l'apprentissage.

En effet, le nombre important d'apprentis doit nous amener à constituer des promotions dédiées, à repenser les comités de liaison, à structurer un accompagnement pédagogique...

Cela est un enjeu majeur, l'élan donné par les aides exceptionnelles est aussi pour nous, UFA, l'occasion de nous inscrire auprès des employeurs, comme un acteur possible de soutien, d'accompagnement et force de proposition dans un contexte de besoins en recrutement.