



# FORMATION EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE



## PROJET PÉDAGOGIQUE

Responsable de formation : M. Thierry BRAGANTI

**Institut Régional  
du Travail Social**  
Champagne-Ardenne

8 rue Joliot-Curie – 51100 Reims  
Tél : 03 26 06 22 88  
Fax : 03 26 06 82 56

[irtsa@irtsa.fr](mailto:irtsa@irtsa.fr)  
[www.irtsa.fr](http://www.irtsa.fr)

# **- SOMMAIRE -**

## **Introduction**

### **I – La profession**

- 1 – Historique de la profession
- 2 – Les réformes successives
- 3 – La réforme du diplôme au niveau II

### **II – Le dispositif de formation ETS**

- 1 – Les conditions d'admission
- 2 – Le référentiel professionnel
- 3 – Le référentiel fonctions / activités
- 4 – La formation théorique
- 5 – La formation pratique
- 6 – Les épreuves de certification
- 7 – Le règlement de certification
- 8 – Attestation descriptive du parcours et supplément au diplôme

### **III - Modalités pédagogiques spécifiques**

- 1 – L'accompagnement du parcours de formation
- 2 – Le contrôle continu
- 3 – Les aménagements de parcours
- 4 – Les partenaires
- 5 – L'insertion professionnelle
- 6 – Perspectives

## **Conclusion**

### **Annexes**

- Annexe n° 1 : document référentiel de certification du DC 1
- Annexe n° 2 : document référentiel de certification du DC 2
- Annexe n° 3 : document référentiel de certification du DC 3
- Annexe n° 4 : document référentiel de certification du DC 4
- Annexe n° 5 : historique des textes réglementaires relatifs au D.E.E.T.S.
- Annexe n° 6 : déclinaison des contenus de formation en séquences de formation
- Annexe n° 7 : tableau des effectifs de la filière de 2008 à 2018

## Introduction

---

L'Institut Régional du Travail Social de Champagne Ardenne a obtenu l'agrément pour dispenser la formation menant au Diplôme d'Etat d'Educateur Technique Spécialisé (D.E.E.T.S.) le 15 novembre 2007.

L'arrêté du 15 janvier 2019 portant autorisation d'ouverture de formations préparant au diplôme d'Etat d'assistant de service social, au diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé, au diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants et au diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé autorise l'Institut Régional du Travail Social (I.R.T.S.) de Champagne-Ardenne à préparer le diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé, revêtu du grade licence, pour une durée de quatre ans à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018.

A ce jour, la formation est accessible :

- Aux étudiants.
- Aux demandeurs d'emploi inscrits dans un Agence Pôle emploi.
- Aux salariés en situation d'emploi d'éducateur technique ou de moniteur d'atelier.
- Aux salariés en situation de reconversion professionnelle et bénéficiant d'un financement de la formation.
- Aux personnes qui, n'ayant pas validé la totalité des domaines de compétences par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.), souhaitent finaliser le diplôme en formation initiale.

La formations au D.E.E.T.S. peut se réaliser selon deux modalités pédagogiques :

- Par la voie de la formation initiale (cursus pédagogique voie directe).
- Par la voie de la formation continue (cursus pédagogique situation d'emploi).

Pour l'heure, la formation au D.E.E.T.S. n'est pas accessible par la voie de l'apprentissage. La réalisation d'une enquête visant à recenser les besoins de recrutement auprès des Etablissements employeurs de la Région Champagne-Ardenne est à l'étude.

Il importe de souligner ici la situation paradoxale dans laquelle se trouve la profession d'éducateur technique spécialisé. A la « crise des vocations » que connaît depuis plusieurs années les professions du travail social, vient s'ajouter le fait que la profession d'éducateur technique spécialisé est peu connue et attire donc un nombre restreint de candidats alors que le besoin des Etablissements employeurs est réel, en témoigne le fort taux d'insertion professionnelle des candidats titulaires du diplôme d'Etat à l'issue de la formation.

A cet égard, on peut regretter que la profession d'éducateur technique spécialisé ne figure plus dans les liste des métiers dits « en tension », notamment au regard de la démographie de ce groupe professionnel. En effet, un nombre croissant d'E.T.S. vont faire valoir, dans les années qui viennent, leur droit à la retraite.

# I – La profession

---

## 1 – Historique de la profession

Les très rares auteurs qui se sont intéressés au métier d'éducateur technique spécialisé<sup>1</sup> situent son origine dans les colonies pénitentiaires pour enfants et adolescents créés au XIX<sup>ème</sup> siècle. A ce titre, la Colonie agricole et pénitentiaire de Mettray, implantée à une dizaine de kilomètres de Tours et qui ouvre officiellement ses portes en janvier 1840, est exemplaire de ce type d'établissement qui se présente à la fois comme une alternative à l'emprisonnement et comme un lieu d'encadrement dédié spécifiquement à l'enfance irrégulière. Ainsi, se substitue à la prison, considéré comme « école du crime », un système d'encadrement dans lequel éduquer et punir vont de pair<sup>2</sup>. L'objectif avoué est de « remettre » les colons dans le droit chemin à travers l'apprentissage d'un métier.

A l'initiative de Frédéric Auguste Demetz, magistrat sensible à la question de la délinquance juvénile, la colonie agricole et pénitentiaire de Mettray est la première à intégrer en son sein une école de contremaîtres qui sont sélectionnés en fonction de leurs connaissances professionnelles et de leur moralité. L'objectif de l'école est de former ces derniers avant l'exercice de leur nouvelle activité.

Diversifiés, les enseignements dispensés s'inscrivent dans le champ des disciplines scolaires académiques, telles que : le français, l'histoire, la géographie, les mathématiques, le dessin ou la gymnastique, mais s'étendent également à des matières davantage liées au rôle d'éducateur technique que joueront les contremaîtres au sein de la colonie, à savoir : la comptabilité, l'agriculture, le jardinage, l'éducation des animaux domestiques, etc. La période qui voit apparaître les colonies pénitentiaires et agricoles se caractérise ainsi par le passage progressif de l'éducation surveillée à l'éducation spécialisée.

En effet, au début XX<sup>ème</sup> émerge peu à peu une nouvelle conception de l'enfance délinquante qui conduira au vote de la loi du 22 juillet 1912. Celle-ci organise le passage de l'administration pénitentiaire du Ministère de l'Intérieur au Ministère de la Justice et apporte de nouvelles dispositions concernant la prévention et la répression de la délinquance juvénile : apparaissent des juridictions spécialisées (les tribunaux pour enfants), ainsi qu'une procédure spéciale accordant le primat à l'éducation et à des mesures de « liberté surveillée ». La Première Guerre mondiale retardera l'application de cette loi.

Durant l'Entre-deux-guerres, les secteurs privés et publics chargés de la rééducation des jeunes délinquants souffrent d'un sérieux manque de moyens financiers. De plus, les colonies agricoles et pénitentiaires sont la cible d'une campagne de presse très virulente dénonçant les mauvais traitements subis par les enfants : Louis Roubaud, Jacqueline Albert-Lambert, Alexis Danan, respectivement journalistes au *Quotidien de Paris*, à *l'Intransigeant* et à *Paris-Soir*, vont orchestrer, durant une dizaine d'années, la dénonciation, par voie de presse, des abus commis par certains membres du personnel de ces colonies, dont celle de Mettray, qui fut jadis à l'avant-garde des mesures de redressement. Il faudra toutefois attendre la révolte des colons de Belle-Ile-en-Mer, au cours de l'été 1934, pour que le scandale éclate enfin. Au cours de cette période tourmentée, est promulgué le décret du 31 décembre 1927 qui établit une distinction entre le personnel de l'éducation surveillée et celui de l'administration pénitentiaire.

---

<sup>1</sup> Pierre-Paul Chapon, *L'Educateur Technique Spécialisé*, Genève, Editions des deux continents, Collection du sextant, 2002 et Thierry Braganti et Alexandre Mathieu-Fritz, *Educateur Technique Spécialisé*, Rueil-Malmaison, Editions ASH, coll. « ASH Etudiants », 2011.

<sup>2</sup> Luc Forlivesi, Georges-François Pottier et Sophie Chassat, *Eduquer et punir. La colonie agricole et pénitentiaire de Mettray (1839-1937)*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2015.

Les années 1930 seront marquées par la fermeture des « bagnes d'enfants », fermeture qui va entraîner la disparition de l'éducateur-surveillant et du contremaître d'atelier, sans, pour autant, qu'une autre solution ne soit apportée au problème des mesures alternatives à l'enfermement des mineurs délinquants. Retardées par le second conflit mondial, les réformes relatives au traitement de la délinquance juvénile n'interviendront qu'au mitant des années 40, notamment avec la promulgation de l'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante. Au cours de ces années de nombreuses associations de parents d'« enfants inadaptés » sont créées – notamment les associations départementales des amis et des parents d'enfants inadaptés (A.D.A.P.E.I.) – et de nouvelles structures destinées à la prise en charge des déficients mentaux vont progressivement être mises en place : les Instituts Médico-Pédagogiques (I.M.P.) et les Instituts Médico-Professionnels (I.M.Pro) – dont les dénominations apparaissent en octobre 1953 et la réglementation en mars 1956 – et les Centres d'Aide par le Travail (C.A.T.) issus de la loi du 23 novembre 1957. L'émergence de ces nouveaux établissements conduit à des vagues d'embauche successives de personnels, notamment d'éducateurs techniques et de moniteurs d'atelier.

L'Association Nationale des Educateurs de Jeunes Inadaptés (A.N.E.J.I.), créée en juillet 1947, sera le fer de lance du mouvement de professionnalisation des éducateurs spécialisés... mais pas des éducateurs techniques. En effet, si l'A.N.E.J.I. crée, en 1955, une commission nationale des éducateurs techniques, qui organisera, à partir de 1957, des Journées Nationales de Perfectionnement, aucun des nombreux lieux de formation accompagnant le développement du secteur médico-social depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale ne propose une filière d'enseignement dévolue spécifiquement aux éducateurs techniques. Il faudra attendre le milieu des années 1960 pour que quelques lieux de formation les accueillent. La signature de la convention collective nationale du travail de l'enfance inadaptée, le 15 mars 1966, constitue la première forme de reconnaissance statutaire de l'éducateur technique. Il faudra cependant encore attendre 10 ans avant que se mette en place une formation qualifiante de niveau III, c'est-à-dire le Certificat d'aptitude aux Fonctions d'Educateur Technique Spécialisé (C.A.F.E.T.S.) créé par le décret n° 76-47 du 12 janvier 1976.

## **2 – Les réformes successives**

Le décret n° 2005-1376 du 3 novembre 2005 institue le Diplôme d'Etat d'Educateur Technique Spécialisé (D.E.E.T.S.). L'Arrêté du 26 janvier 2006 qui l'accompagne introduit cinq changements notables. En effet, le C.A.F.E.T.S. n'était jusqu'alors réservé qu'aux éducateurs techniques et aux moniteurs d'atelier en situation d'emploi, titulaires, au moins, d'un diplôme de l'enseignement technique de niveau V (CAP ou BEP) et pouvant justifier de cinq années de pratique professionnelle dans le métier de base ou d'un baccalauréat de technicien ou d'un diplôme équivalent et de trois ans de pratique dans le métier de base.

1. L'E.T.S. est défini comme un travailleur social à part entière.
2. On observe un recentrage de la profession sur trois domaines de compétences : l'accompagnement éducatif, la formation professionnelle et l'encadrement technique à la production.
3. La formation est désormais accessible en voie directe (sous réserve que les candidats à la formation soient titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique technologique ou professionnel de niveau IV inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (R.N.C.P.).

4. La formation théorique passe de 930 heures à 1200 heures. Au stage 3 semaines succède une période de stage de 15 mois.
5. Le diplôme est accessible par la voie de la V.A.E.

L'arrêté du 26 janvier 2006 fixant les modalités de formation des éducateurs techniques spécialisés et les modalités d'organisation des examens pour l'obtention du D.E.E.T.S. est remplacé, trois ans plus tard, par l'arrêté du 18 mai 2009 relatif au diplôme d'Etat d'Educateur Technique Spécialisé<sup>3</sup> qui introduit 3 changements majeurs :

1. Le dispositif de formation est structuré en 4 domaines de formation et non plus en 7 unités de formation.
2. La formation pratique de 15 mois est ramenée à 56 semaines de stage se décomposant comme suit : un stage de 8 semaines, un stage de 12 semaines des milieux ordinaires d'insertion et un stage long de 36 semaines.
3. Le dispositif de certification, qui prend modèle sur celui des éducateurs spécialisés, comporte 7 épreuves réparties en 4 domaines de compétences au lieu de 3 épreuves (une épreuve de psychopédagogie, la soutenance d'un mémoire et un entretien avec le jury à partir de l'ensemble du dossier de formation).

### **3 – La réforme du diplôme au niveau II**

La filière connaît, avec la mise en œuvre de la réforme du D.E.E.T.S. au niveau II, via l'arrêté du 22 août 2018, sa troisième réforme en 12 ans. Cette réforme se justifie, d'une part, par le souhait de l'Etat de revaloriser les 4 professions et formations canoniques du travail social : Assistant de Service Social (A.S.S.) ; Educateur Spécialisé (E.S.) ; Educateur Technique Spécialisé (E.T.S.) et Educateur de Jeunes Enfants (E.J.E.) et, d'autre part, d'inscrire – en référence au processus de Bologne – ces 4 qualifications professionnelles dans le système universitaire européen L.M.D. : Licence / Master / Doctorant, ouvrant droit, pour les formations post Bac en trois ans, à la validation de 180 ECTS (crédits européens) et la délivrance d'un « supplément au diplôme ».

Outre la reconnaissance du D.E.E.T.S. au grade licence, cette réforme modifie l'actuel dispositif de formation sur les principaux points suivants :

1. Modification des conditions d'admission en formation. La formation est désormais accessible à l'ensemble des bacheliers.
2. Introduction d'un socle commun de compétences et de connaissances des formations du travail social de niveau II.
3. Introduction d'une initiation à la démarche de recherche (10 heures), d'un enseignement d'une langue vivante étrangère (60 heures) et d'un enseignement à l'informatique et au numérique (30 heures).

L'initiation à la méthode de recherche intitulé « unité de formation » dans l'annexe II de l'arrêté traverse les 4 domaines de formation. Cette initiation porte sur :

---

<sup>3</sup> Complété successivement par l'arrêté du 25 août 2011 et celui du 26 juillet 2013 modifiant l'arrêté du 18 mai 2009 relatif au D.E.E.T.S. et portant sur le supplément au diplôme et la mise en crédits européens (E.C.T.S.) de ce dernier.

- Les étapes de la démarche de recherche (question de départ, problématique, hypothèses de recherche, choix du terrain et de la méthodologie, réinscription des matériaux, analyse de contenu).
- Enquête de terrain et techniques de recueil des données (entretiens, observations, questionnaire, etc.).
- Techniques de recherches bibliographiques.
- Analyse des situations en s'appuyant sur un cadre théorique et des concepts.
- Réflexivité sur la démarche et auto-analyse de sa pratique et de sa place de professionnel.

L'introduction de ces outils méthodologiques se justifie, d'une part, au regard du travail d'observation, de description et d'analyse que l'apprenant doit entreprendre au cours de ses différents stages et, d'autre part, des objectifs de l'épreuve du mémoire tels qu'ils sont définis dans les *Fiches synthétiques* (p. 36).

- Mettre en œuvre les étapes de la démarche de recherche.
- Argumenter les choix de l'enquête de terrain, les techniques de recueil de données et les choix bibliographiques/disciplinaires.
- Mobiliser des connaissances en sciences humaines, sociales et de l'éducation pour analyser des situations professionnelles.
- Analyser sa posture de chercheur dans une lecture professionnelle.
- Déconstruire ses représentations pour réfléchir son intervention dans la relation d'aide/éducative.

Pour sa part, la mise en œuvre d'un enseignement à l'informatique et au numérique ne doit pas uniquement se comprendre dans une logique de montée en compétences des apprenants dans ces deux domaines. Effet, l'objectif de l'acquisition de ces compétences vise à favoriser l'accès et l'usage de l'informatique et du numérique aux usagers qui en sont les plus éloignés<sup>4</sup>.

En conclusion de ce premier chapitre, il convient de rappeler qu'une enquête menée par la *Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques* (D.R.E.E.S.) identifie, en 2011, à 22 300 le nombre des éducateurs techniques spécialisés et des moniteurs d'atelier en activité. Une autre source statistique<sup>5</sup>, confirme ce nombre du reste en constante augmentation. En effet, ils étaient 14 400 (en 1993), 8200 (en 1998), 19 600 (en 2002) et 22 300 (en 2011) à exercer ces deux professions.

Concernant les effectifs en formation d'éducateur technique spécialisé, une étude de la D.R.E.E.S. indique, qu'en 2017, 569 individus (272 femmes et 297 hommes) suivaient le cursus de formation menant au D.E.E.T.S.<sup>6</sup>.

La création du diplôme d'Etat, en 2005, qui a rendu possible l'accès de la formation en voie directe à générer trois phénomènes concomitants :

---

<sup>4</sup> Cf. la Loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique.

<sup>5</sup> *Actualités Sociales Hebdomadaires*, n° 2985 du 25 novembre 2016, (p. 24).

<sup>6</sup> Selon la même source, et à titre de comparaison, pour la même année 2017, 13 935 individus poursuivaient la formation d'éducateur spécialisé, 7585 la formation d'assistant de service social et 5802 la formation d'éducateur de jeunes enfants. Le rapport entre le nombre d'individus en formation d'E.S. et d'E.T.S. est de 24,5 pour 1. Cf. annexe n° 7 : le tableau des effectifs de la filière de 2008 à 2018.

- Un rajeunissant du public suivant le cursus de formation.
- Un accroissant important du taux féminisation.
- Un phénomène de désouvriérisation. En effet, les candidats en voie directe sont désormais, majoritairement, issus des catégories socio-professionnelles apparentées aux classes moyennes.

Ces trois phénomènes tendent à rapprocher, d'un point de vue morphologique, le groupe professionnel des éducateurs techniques spécialisés des trois autres formations reformées par les arrêtés du 22 août 2018.



## II – Le dispositif de formation

---

Le projet de formation de la filière s'inscrit pleinement dans les attendus du projet pédagogique de l'I.R.T.S. (décembre 2014) à savoir : « *la volonté de développer une culture commune aux différents travailleurs sociaux fondée sur l'acquisition de capacités partagées et mises au service des personnes et de la collectivité* »<sup>7</sup>. Cette volonté se traduit par une organisation modulaire des formations et la personnalisation de parcours de formation tout au long de la vie.

Une attention particulière est accordée à la transversalité inter filières (cours communs et/ou dispensés en commun). Ce socle commun de connaissances et de compétences « *commun aux différentes formations d'un même niveau* »<sup>8</sup> vise à rapprocher les apprenants des différentes filières pendant leur temps de la formation et ce, afin de favoriser le partage d'expériences et la constitution d'une culture professionnelle commune.

Les compétences partagées identifiées aux domaines de compétences 1 et 2 sont :

- Accueillir, favoriser l'expression et l'autonomie des personnes.
- Analyser la demande des besoins.
- Evaluer une situation.
- Concevoir un projet.
- Concevoir une intervention.
- Evaluer, ajuster son action.
- Mobiliser les ressources de la personne et favoriser sa participation.
- Accompagner une personne.
- Favoriser l'accès aux droits.

Les connaissances communes identifiées aux domaines de compétences 1 et 2 portent sur :

- L'histoire du travail social et des métiers.
- L'éthique et valeurs du travail social.
- La connaissance des publics.
- L'initiation à la démarche de recherche.
- L'accès aux droits.
- La participation et citoyenneté des personnes accompagnées.

Les compétences communes sont identiques aux quatre diplômes. « *Elles sont énumérées dans les domaines de compétences 3 et 4 des référentiels de compétences de ces diplômes* »<sup>9</sup>. Les compétences communes sont transférables et donnent lieu à des dispenses. Les connaissances communes identifiées dans les domaines de compétences 1 et 2 « *donnent lieu à des allègements de formation* »<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> Projet pédagogique de l'I.R.T.S., (p. 2).

<sup>8</sup> *Ibid.*, (p. 2).

<sup>9</sup> *Fiches synthétiques* (version du 02 octobre 2018), (p. 21).

<sup>10</sup> *Ibid.*, (p. 21).

L'accent est mis sur une nécessaire « *lecture transdisciplinaire du champ de l'intervention sociale et du travail social* »<sup>11</sup> qui justifie, par conséquent, la mise en œuvre d'un temps enseignement spécifiquement dédié à une introduction aux sciences humaines et sociales justifiée, s'il en était besoin, par les attendus du mémoire professionnel. Enfin, le processus de professionnalisation des apprenants souscrit aux « *rythmes de l'alternance entre centre de formation et séquences de formation sur site* »<sup>12</sup>. Il s'agit, ici, de promouvoir une alternance intégrative qui articule formation théorique en centre de formation et formation pratique au sein des sites qualifiants.

## **1 – Les conditions d'admission**

Peuvent être admis en formation les candidats remplissant au moins une des conditions suivantes :

- Être titulaire du baccalauréat.
- Être titulaire d'un diplôme, certificat ou titre homologué ou inscrit au Répertoire National des certifications professionnelles (R.N.C.P.) au moins au niveau IV.
- Bénéficier d'une validation de leurs études, de leurs expériences professionnelles ou de leurs acquis personnels, en application de l'article L. 613-5 du code de l'éducation<sup>13</sup>.

## **2 – Le référentiel professionnel (extrait de l'annexe 1 de l'arrêté du 22 août 2018)**

### **Définition de la profession et du contexte de l'intervention**

L'éducateur technique spécialisé est un professionnel du travail social. Il intervient, dans le cadre de missions institutionnelles, en matière d'intégration sociale et d'insertion professionnelle auprès de personnes présentant un handicap ou des difficultés d'ordre social ou économique. Il assure un accompagnement éducatif de ces personnes par l'encadrement d'activités techniques. S'inscrivant dans une démarche éthique, l'éducateur technique spécialisé accompagne dans le respect de l'altérité et de la singularité des personnes. Il veille à la place de chacun au sein du groupe et en assure sa cohésion. Parce qu'inscrit dans un métier de relation, il construit et adopte des attitudes et des postures basées notamment sur l'empathie, l'écoute et la bienveillance. Il favorise l'instauration d'une relation éducative avec la personne et la fait vivre dans une démarche réflexive, c'est-à-dire en s'interrogeant sur ses pratiques professionnelles.

### **Conditions d'exercice du métier et modalités d'intervention**

L'éducateur technique spécialisé travaille au sein d'une équipe pluriprofessionnelle et est en lien avec des partenaires économiques, du secteur médico-social et du domaine de la formation, ce qui lui demande de réfléchir à la communication et à la transmission des informations dans le respect des personnes accompagnées. En lien avec les projets dans son domaine d'activités et/ou la formation et les apprentissages, l'éducateur technique spécialisé met en œuvre une pédagogie adaptée tant dans la démarche que dans les façons de faire. Il innove et crée des situations et des outils favorisant le développement et/ou l'épanouissement personnel et professionnel de populations qu'il accompagne.

---

<sup>11</sup> *Ibid.*, (p. 2).

<sup>12</sup> *Ibid.*, (p. 3).

<sup>13</sup> Il s'agit de la Validation des Acquis Professionnels (V.A.P.).

## **Rôle et fonctions**

L'éducateur technique spécialisé exerce des fonctions éducatives auprès de publics diversifiés. Il élabore des parcours d'insertion, met en œuvre des actions de formation professionnelle et assure l'encadrement techniques d'activités professionnelles. Il effectue l'ensemble de ce travail grâce à des compétences acquises dans le cadre d'une formation technique et/ou d'un exercice professionnel à caractère technique antérieur ainsi qu'à une bonne connaissance du monde du travail. L'éducateur technique spécialisé exerce au sein d'une équipe pluriprofessionnelle.

L'éducateur technique spécialisé assure l'accompagnement éducatif des personnes et de groupes dans une temporalité. Il repère et évalue les aptitudes sociales et techniques des personnes et identifie les besoins. L'éducateur technique spécialisé structure et coordonne des espaces d'activités professionnels en privilégiant l'approche sociale et éducative des personnes et du groupe. Il veille à l'équilibre entre l'épanouissement des personnes et les exigences de l'activités et/ou du travail.

Dans le cadre d'un travail pluriprofessionnel, l'éducateur technique spécialisé élabore des parcours d'insertion sociale et/ou professionnelle. Il met en œuvre des apprentissages, réalise des actions de formation professionnelle et assure l'encadrement technique d'activités. A cet effet, il porte des projets et contribue à leur réalisation

L'éducateur technique spécialisé participe à la compréhension et à l'évolution de son environnement professionnel. En combinant des savoir-faire professionnels et techniques et une approche éducative, il communique ses analyses et ses expériences à d'autres professionnels dont les instances décisionnaires et ajuste ses pratiques. Il conseille pour la mise œuvre d'actions spécifiques en lien avec son domaine d'intervention en direction des différents publics.

Dans un but de transmission de connaissances et de savoir-faire professionnels, et après l'acquisition d'une expérience significative, le professionnel participe au processus de professionnalisation y compris en exerçant des fonctions de référent professionnel auprès des personnes en formation (initiale et continue) en lien avec les établissements de formation.

## **Public concerné et champs d'intervention**

Public : enfants, adolescents, adultes ou adultes vieillissant en situation de handicap, de précarité, en difficulté sociale et familiale, de dépendance et/ou en souffrance physique ou psychique ou inscrits dans un processus d'insertion ou de réinsertion socioprofessionnelle ou en prévention de la marginalisation.

Employeurs : collectivités locales, associations, entreprises, établissement publics, les trois fonctions publiques (Etat, Hospitalière, Territoriale).

Politiques publiques : protection de l'enfance, insertion, handicap, protection judiciaire de la jeunesse, prévention spécialisée, insertion par l'activité économique, grand âge, etc.

Lieux d'intervention : entreprise adaptées, établissements et services d'aide par le travail, foyers de vie, centres de rééducation professionnelle et fonctionnelle, institut médico-éducatifs, instituts thérapeutiques éducatifs et pédagogiques, chantiers éducatifs, entreprises, chantiers d'insertion et ateliers d'insertion, centre d'adaptation à la vie active, établissement d'accueil pour personnes âgées, etc.

### **3 – Le référentiel fonctions / activités**

#### **Fonction 1 : accompagnement éducatif de la personne et du groupe**

L'éducateur technique spécialisé développe une relation éducative en respectant la singularité, les choix et les demandes de la personne ou des représentants légaux. Il assure un accompagnement individuel et/ou collectif adapté aux potentialités des personnes et tenant compte de leurs situations sociales et familiales. Pour ce faire, il s'appuie sur une activité technique ou professionnelle permettant la (re)construction identitaire et favorisant l'inclusion sociale et professionnelle. Il s'appuie sur un travail d'équipe et inscrit sa pratique dans une approche pluridisciplinaire et partenariale.

##### **Activités de la fonction**

- Accueillir la personne et le groupe.
- Etablir et faire vivre la relation éducative.
- Contribuer à la conception, à la mise en œuvre et à l'actualisation du projet personnalisé.
- Participer à l'accompagnement éducatif de la personne dans son intégration sociale et professionnelle.
- Créer une dynamique de groupes favorisant l'épanouissement de la personne dans le respect de l'autre et du collectif.

#### **Fonction 2 : élaboration et mise en œuvre d'un parcours d'insertion socioprofessionnelle**

L'éducateur technique spécialisé construit et décline avec les personnes accompagnées des projets favorisant leur démarche d'insertion socioprofessionnelle, leur promotion et leur épanouissement. Pour ce faire, il s'appuie sur un travail d'équipe, développe et entretient un réseau de partenaires. Il repère les aptitudes sociales et techniques des personnes et identifie leurs besoins. Il définit ou crée les outils, les moyens et les modalités pédagogiques en les adaptant à la singularité des personnes.

##### **Activités de la fonction**

- Repérer et évaluer les aptitudes sociales et techniques des personnes.
- Définir un parcours d'accompagnement individuel favorisant l'initiation et/ou l'insertion professionnelle, et d'inclusion sociale.
- Mettre en œuvre le parcours d'insertion socioprofessionnelle.
- Identifier les besoins en formation en lien avec le projet des personnes.
- Concevoir des situations d'apprentissage favorisant l'insertion sociale et/ou professionnelle.
- Structurer un cadre contribuant à la construction d'une identité sociale et/ou professionnelle des personnes.
- Inscrire le parcours d'insertion socioprofessionnelle des personnes dans une démarche partenariale avec les milieux professionnels.

#### **Fonction 3 : encadrement technique d'activités professionnelles**

L'éducateur technique spécialisé conçoit et coordonne des espaces d'activités professionnelles en privilégiant l'approche sociale et éducative des personnes et du groupe. Il articule l'environnement

technique en fonction des difficultés des personnes. Il encadre et anime les apprentissages professionnels. Il prend en compte les aspects économiques d'une production et favorise l'acquisition des rythmes liés aux situations de travail.

#### **Activités de la fonction**

- Encadre et anime une équipe de personnes accompagnées et organiser l'activité ou le travail.
- Concevoir, organiser et mettre en œuvre une pédagogie et des apprentissages adaptés à l'activité ou au travail.
- Structurer l'environnement technique en fonction des besoins des personnes.
- Gérer la production en garantissant une approche éducative, sociale et technique.
- Veiller à l'adaptation du poste de travail en fonction des capacités de la personne accompagnée.
- Garantir l'hygiène, la sécurité et la santé au travail des personnes.
- Contribuer à la mise en œuvre d'actions de prévention en matière d'hygiène, de sécurité et de santé au travail des personnes.

#### **Fonction 4 : contribuer à la compréhension et à l'évolution de son environnement professionnel**

L'éducateur technique spécialisé assure une veille sur les évolutions des problématiques des publics accompagnés, du secteur de l'environnement dans lequel il agit et intervient. Il intègre ces mutations et ajuste son activité et ses modes d'intervention. En combinant des savoir-faire professionnels et techniques acquis au préalable et une approche éducative, il transmet ses analyses et partage ses expériences à d'autres professionnels et auprès des instances décisionnaires. Il peut développer des actions innovantes spécifiques à son domaine d'intervention.

#### **Activités de la fonction**

- Mettre en place une démarche de veille documentaire, législative et réglementaire.
- S'informer, analyser et comprendre l'environnement socio-économique.
- Conseiller pour la mise en œuvre d'actions spécifiques de son domaine d'intervention en direction de différents publics.
- Communiquer et informer sur les impacts des évolutions du travail en lien avec son domaine d'activité.
- Participer à des temps d'échanges d'expériences et de pratiques innovantes.

#### **4 – La formation théorique**

La formation de 1200 heures, qui comprend des enseignement théoriques, méthodologiques, appliqués et pratiques, se décline en quatre domaines de formation<sup>14</sup> :

- Domaine de formation 1 : accompagnement social et éducatif spécialisé (450 heures).
- Domaine de formation 2 : conception et conduite d'un projet éducatif et technique spécialisé (350 heures).

---

<sup>14</sup> L'annexe n° 6 « déclinaison des contenus de formation en séquences de formation » démontre que 100 % de contenus de formation mentionnés dans les textes réglementaires sont bien dispensés dans le dispositif de formation théorique de la filière.

- Domaine de formation 3 : communication professionnelle (200 heures).
- Domaine de formation 4 : dynamiques interinstitutionnelle, partenariats et réseaux (200 heures).

**DF 1 : accompagnement social et éducatif spécialisé**

Ce domaine de formation, quantitativement le plus important, est centré sur l'acquisition de 3 compétences principales : la relation éducative ; l'accueil et l'accompagnement au projet. Il est à mettre en lien avec les 4 fonctions délinées ci-dessus. Les connaissances théoriques et les compétences professionnelles qui s'y rattachent justifient que ce domaine de formation, qui se décline en 22 modules, se réalise sur les 6 semestres.

Modules	Volume	Semestre
1 A31 : Approche(s) fondamentale(s) des sciences humaines	30 heures	Semestre 1
1 B31 : La personne, son développement, ses appartenances	30 heures	Semestre 1
1 C31 : Adolescence, âge adultes et vieillissement	30 heures	Semestre 3
1 D31 : Les mécanismes de l'apprentissage chez l'enfant et l'adulte	30 heures	Semestre 1
1 E31 : Courants de pensée et pédagogie des auteurs	30 heures	Semestre 2
2 B35 A : Approche du handicap et des dispositifs d'accompagnement	9 heures	Semestre 2
3 A35 : Socialisation, exclusion, violence	30 heures	Semestre 3
3 B31 : Le groupe et l'individu	30 heures	Semestre 2
5 D 31 A : Approche historique et socio-politique des organisations professionnelles	24 heures	Semestre 1
5 E35 A : Citoyenneté, institutions et fonctionnement des organisations sociales	9 heures	Semestre 4
7 F351 A : Gestion et organisation de la production	3 heures	Semestre 2
7 P351 : Méthodologie du projet individuel	15 heures	Semestre 2
7 P352 A : Projet éducatif et dispositifs de formation	3 heures	Semestre 5
8 B351 : Construction de l'expérience et parcours de formation	18 heures	Semestre 1
8 B351 : Construction de l'expérience et parcours de formation	12 heures	Semestre 2
8 B352 : Construction de l'expérience et parcours de formation	12 heures	Semestre 3
8 B352 : Construction de l'expérience et parcours de formation	18 heures	Semestre 4
8 B353 : Construction de l'expérience et parcours de formation	9 heures	Semestre 5
8 B353 : Construction de l'expérience et parcours de formation	21 heures	Semestre 6
8 C352 : Analyse de l'Intervention Professionnelle	30 heures	Semestre 6
8 G35 : Guidance mémoire	33 heures	Semestre 6
8 V353 A : Soutenances blanches et épreuves de certification	18 heures	Semestre 6
Total	444 heures	

## **DF 2 : conception et conduite d'un projet éducatif et technique spécialisé**

Ce domaine de formation vise l'acquisition de 2 compétences principales : l'organisation de l'environnement de travail et de la gestion de production et la méthodologie de l'intervention. Il se rattache, pour l'essentiel, aux fonctions 2 (élaboration et mise en œuvre d'un parcours d'insertion socioprofessionnelle) et 3 (encadrement technique d'activités professionnelles). Ce domaine de formation constitue, en quelque sorte, le « cœur de métier » de l'éducateur technique spécialisé, à savoir : l'apprentissage et la formation (savoir transmettre un savoir et un savoir-faire technique à partir d'une pédagogie adaptée au public) et l'insertion sociale et professionnelle (savoir élaborer, conduire et évaluer un projet d'insertion socio-professionnelle avec et pour la personne accompagnée). Ce domaine de formation se décline en 15 modules sur 4 semestres.

<b>Modules</b>	<b>Volume</b>	<b>Semestre</b>
2 B35 B : Approche du handicap et des dispositifs d'accompagnement	21 heures	Semestre 2
2 E35 : Aménagement du poste de travail, ergonomie	30 heures	Semestre 2
2 C31 : Les maladies mentales	30 heures	Semestre 3
4 A351 : Notions d'économie et structuration des marchés	30 heures	Semestre 3
5 C35 : Accès aux droits et juridictions	30 heures	Semestre 4
6 J31 : Projet Voltaire	15 heures	Semestre 2
6 R31 : Initiation à la démarche de recherche	10 heures	Semestre 3
7 A35 A : Méthodologie de l'écrit et de l'oral	12 heures	Semestre 3
7 F351 B : Gestion et organisation de la production	12 heures	Semestre 2
7 F352 : Gestion et organisation de la production	30 heures	Semestre 5
7 P352 B : Projet éducatif et dispositifs de formation	27 heures	Semestre 5
8 P351 : Pédagogie appliquée et adaptée	30 heures	Semestre 4
8 P352 : Pédagogie appliquée et adaptée	30 heures	Semestre 5
8 V351 : Soutenances blanches et épreuves de certification	24 heures	Semestre 4
8 V352 : Soutenances blanches et épreuves de certification	18 heures	Semestre 5
Total	349 heures	

## **DF 3 : communication professionnelle**

Ce domaine de formation, qui se rattache principalement à la fonction 4 (contribuer à la compréhension et à l'évolution de son environnement professionnel) vise l'acquisition de 4 compétences : adopter une démarche réflexive ; gérer, rédiger et transmettre de l'information ; appréhender et mobiliser l'environnement numérique ; s'inscrire dans un travail d'équipe. C'est donc logiquement que l'on trouve dans ce domaine, les enseignements liés aux langues vivantes étrangères ; à l'informatique et au numérique ; à la communication professionnelle ainsi qu'à la méthodologie de l'écrit et de l'oral. Ce domaine de formation se décline en 9 modules sur les 6 semestres.

<b>Modules</b>	<b>Volume</b>	<b>Semestre</b>
6 L311 : Langue vivante étrangère	20 heures	Semestre 2
6 L35 : Langue vivante étrangère Journal d'étude clinique (ETS 2)	40 heures	Semestre 3
7 A35 B : Méthodologie et l'écrit et de l'oral	9 heures	Semestre 3
7 A35 B : Méthodologie de l'écrit et de l'oral	9 heures	Semestre 4
8 C351 A : Analyse de l'Intervention Professionnelle	18 heures	Semestre 4
8 E35 : Communication professionnelle	30 heures	Semestre 5
8 K35 : Analyse d'un travail en équipe pluridisciplinaire	30 heures	Semestre 4
8 P31 : Approche du numérique et initiation à l'informatique	30 heures	Semestre 1
8 V353 B : Soutenances blanches et épreuves de certification	12 heures	Semestre 6
<b>Total</b>	<b>198 heures</b>	

#### ***DF 4 : dynamiques inter-institutionnelles, partenariats et réseaux***

Ce domaine de formation est à rattacher aux 4 fonctions. En effet, il vise l'acquisition de 10 compétences que l'on peut qualifier de transversales et qui renvoient à la connaissance des politiques publiques, à leur déclinaison en dispositifs et au travail en partenariat et en réseaux à entreprendre avec les institutions et les professionnels qui les mettent en œuvre ou les mobilisent dans le cadre de leurs missions ou de leurs projets. Ce domaine de formation se décline 10 en modules sur 5 semestres.

<b>Modules</b>	<b>Volume</b>	<b>Semestre</b>
3 B35 : Interculturalité et médiation	12 heures	Semestre 4
4 A352 : De l'exclusion à l'insertion	30 heures	Semestre 5
5 A31 : La question sociale et les politiques publiques	30 heures	Semestre 1
5 A35 : Les politiques publiques	30 heures	Semestre 6
5 B35 : Institutions administratives et responsabilités professionnelles	30 heures	Semestre 2
5 D31 B : Approche historique et socio-politique des organisations professionnelles	6 heures	Semestre 1
5 E35 B : Citoyenneté, institutions et fonctionnement des organisations sociales	21 heures	Semestre 4
8 C351 B : Analyse de l'Intervention Professionnelle	12 heures	Semestre 4
8 F35 : Travail en partenariat et réseau Communication professionnelle	30 heures	Semestre 4
8V354 : Epreuve blanche et de certification (politiques publiques)	8 heures	Semestre 6
<b>Total</b>	<b>209 heures</b>	



## Organisation de la formation en semestres

Cette organisation de la formation en semestres constitue le programme de formation de la filière ETS.

Semestre 1	Module	Intitulé	DF	Volume
Semestre 1	1 A31	Approche(s) fondamentale(s) des Sciences humaines	DF 1	30 heures
Semestre 1	1 B31	La personne, son développement, ses appartenances	DF 1	30 heures
Semestre 1	1 D31	Les mécanismes de l'apprentissage chez l'enfant et l'adulte	DF 1	30 heures
Semestre 1	5 A31	La question sociale et les politiques publiques	DF 4	30 heures
Semestre 1	5 D31 A	Approche historique et socio-politique des org. Prof.	DF 1	24 heures
Semestre 1	5 D31 B	Approche historique et socio-politique des org. Prof	DF 4	6 heures
Semestre 1	8 B351	Construction de l'expérience et parcours de formation	DF 1	18 heures
Semestre 1	8 P31	Approche du numérique et initiation à l'informatique	DF 3	30 heures
				198 heures

Semestre 2	Module	Intitulé	DF	Volume
Semestre 2	1 E31	Courants de pensée et pédagogie des auteurs	DF 1	30 heures
Semestre 2	2 B35 A	Approche du handicap et des dispositifs d'accompagnement	DF 1	9 heures
Semestre 2	2 B35 B	Approche du handicap et des dispositifs d'accompagnement	DF 2	21 heures
Semestre 2	2 E35	Aménagement du poste de travail, ergonomie	DF 2	30 heures
Semestre 2	3 B31	Le groupe et l'individu	DF 1	30 heures
Semestre 2	5 B31	Institutions administratives et responsabilités professionnelles	DF 4	30 heures
Semestre 2	6 L311	Langue vivante étrangère	DF 3	20 heures
Semestre 2	6 J31	Projet voltaire	DF 2	15 heures
Semestre 2	7 F351	Gestion et organisation de la production	DF 1	3 heures
Semestre 2	7 F351 A	Gestion et organisation de la production	DF 2	12 heures
Semestre 2	7 P351 B	Méthodologie du projet individuel	DF 1	15 heures
Semestre 2	8 B351	Construction de l'expérience et parcours de formation	DF 1	12 heures
				227 heures

Semestre 3	Module	Intitulé	DF	Volume
Semestre 3	1 C31	Adolescence, âge adulte et vieillesse	DF 1	30 heures
Semestre 3	2 C31	Les maladies mentales	DF 2	30 heures
Semestre 3	3 A35	Socialisation, exclusion, violence	DF 1	30 heures
Semestre 3	4 A351	Notions de budgets et structuration des marchés	DF 2	30 heures
Semestre 3	6 L35	Langue vivante étrangère	DF 3	40 heures
Semestre 3	7 A35 A	Méthodologie de l'écrit et de l'oral	DF 3	12 heures
Semestre 3	7 A35 B	Méthodologie de l'écrit et de l'oral	DF 3	9 heures
Semestre 3	8 B352	Construction de l'expérience et parcours de formation	DF 1	12 heures
Semestre 3	6 R31	Initiation à la démarche de recherche	DF 2	10 heures
				203 heures

Semestre 4	Module	Intitulé	DF	Volume
Semestre 4	3 B35	Interculturalité et médiation	DF 4	12 heures
Semestre 4	5 C35	Accès aux droits et juridictions	DF 2	30 heures
Semestre 4	5 E35 A	Citoyenneté, institutions et fonctionnement des org. sociales	DF 1	9 heures
Semestre 4	5 E35 B	Citoyenneté, institutions et fonctionnement des org. sociales	DF 4	21 heures
Semestre 4	7 A35 B	Méthodologie de l'écrit et de l'oral	DF 3	9 heures
Semestre 4	8 B352	Construction de l'expérience et parcours de formation	DF 1	18 heures
Semestre 4	8 C351 A	Analyse de l'Intervention Professionnelle	DF 3	18 heures
Semestre 4	8 C351 B	Analyse de l'Intervention Professionnelle	DF 4	12 heures
Semestre 4	8 F35	Travail en partenariat et réseau	DF 4	30 heures
Semestre 4	8 K35	Analyse d'un travail en équipe pluridisciplinaire	DF 3	30 heures
Semestre 4	8 P351	Pédagogie appliquée et adaptée	DF 2	30 heures
Semestre 4	8 V351	Soutenances blanches et épreuves de certification	DF 2	24 heures
				243 heures

Semestre 5	Module	Intitulé	DF	Volume
Semestre 5	4 A352	De l'exclusion à l'insertion	DF 4	30 heures
Semestre 5	7 F352	Gestion et organisation de la production	DF 2	30 heures
Semestre 5	7 P352 A	Projet éducatif et dispositifs de formation	DF 1	3 heures
Semestre 5	7 P352 B	Projet éducatif et dispositifs de formation	DF 2	27 heures
Semestre 5	8 B353	Construction de l'expérience et parcours de formation	DF 1	9 heures
Semestre 5	8 E35	Communication Professionnelle	DF 3	30 heures
Semestre 5	8 P352	Pédagogie appliquée et adaptée	DF 2	30 heures
Semestre 5	8 V352	Soutenances blanches et épreuves de certification	DF 2	18 heures
				177 heures

Semestre 6	Module	Intitulé	DF	Volume
Semestre 6	5 A35	Les politiques publiques	DF 4	30 heures
Semestre 6	8 B353	Construction de l'expérience et parcours de formation	DF 1	21 heures
Semestre 6	8 C352	Analyse de l'Intervention professionnelle	DF 1	30 heures
Semestre 6	8 G35	Guidance mémoire	DF 1	33 heures
Semestre 6	8 V353 A	Soutenances blanches et épreuves de certification	DF 1	18 heures
Semestre 6	8 V353 B	Soutenances blanches et épreuves de certification	DF 3	12 heures
Semestre 6	8V354	Epreuves et de certification blanche	DF 4	8 heures
				152 heures

## 5 – La formation pratique

L'article 4 de l'arrêté du 22 août 2018 précise que « *La formation pratique, délivrée au sein de sites qualifiants, est l'un des éléments de la qualité du projet pédagogique de l'établissement de formation. Elle participe à l'acquisition des compétences dans chacun des domaines identifiés au sein du référentiel professionnel au même titre que la formation théorique et ne saurait être dissociées de cette dernière* ».

### Formation pratique et alternance intégratrice

L'introduction de la notion d'alternance intégrative dans les formations du travail social interdit de réduire les établissements et services accueillant des stagiaires à des terrains de stage, entendus comme des lieux d'expérimentation ou de mise en application de connaissances théoriques enseignés en centre de formation. Comme le souligne Guy Jobert, « *Le principal défaut de l'alternance courante est la juxtaposition inerte de moments, de lieux et de savoirs dont on laisse à l'apprenant le*

*soin de faire la synthèse »<sup>15</sup>. C'est pourquoi l'alternance intégrative se présente comme un dispositif de formation pédagogique qui vise à ce que la formation pratique et la formation théorique ne soient pas des espaces séparés mais appartiennent à une même unité de séquences formatives. A ce titre, la formation pratique participe pleinement du processus de professionnalisation de l'apprenant par sa découverte des problématiques des publics rencontrés, par son implication dans les différents projets engagés par les établissements ou les services dans lesquels il réalise ses stages, par son inscription dans le fonctionnement d'une organisation et sa confrontation *in situ* à la pratique de la profession d'éducateur technique spécialisé. Cela se traduit « *par une reconnaissance terminologique désignant le lieu d'accueil du stagiaire comme « site qualifiant », et le professionnel assurant l'accompagnement d'un stagiaire comme « formateur de site qualifiant » (...); cela entraîne une implication plus grande du représentant du site qualifiant dans l'évaluation en vue de la certification des compétences conduisant au diplôme »<sup>16</sup>.**

### **Site qualifiant et organisation apprenante**

Si la signature de la convention de partenariat entre le centre de formation et l'établissement d'accueil confère à ce dernier la qualité de site qualifiant, cette notion recouvre au moins trois acceptions. Le site est qualifiant au sens où : « *il identifie « les compétences que le stagiaire peut acquérir au sein de l'établissement et auprès des professionnels qui s'y trouvent. Il est qualifiant en tant qu'il est qualifié, autrement dit, reconnu, identifié, conventionné comme un lieu légitime d'acquisition de connaissances et de savoir-faire et participant à ce titre à la professionnalisation du stagiaire. Enfin, il est qualifiant dans la mesure où il contribue au processus de certification, à travers notamment la validation des stages et des écrits professionnels, qui sont autant d'éléments pris en compte dans le cadre de la délivrance du diplôme »<sup>17</sup>. La notion de site qualifiant rejoint celle d'organisation apprenante dans la mesure où les compétences, par définitions évolutives, « *n'ont de réalité et ne peuvent s'acquérir que dans un espace organisationnel et au contact direct des professionnels qui les mobilisent »<sup>18</sup>.**

### **Les sites qualifiants**

Les stages de formation pratique se réalisent aux sein d'établissements ou services du secteur social et/ou médico-social relevant du champ de l'intervention de l'éducateur technique spécialisé. A savoir : les Instituts Médico-Educatifs (I.M.E.) ; les instituts Thérapeutiques Educatifs et Pédagogiques (I.T.E.P.) ; les Maisons d'Enfants à Caractère Social (M.E.C.S.) ; les Centres Educatifs et Professionnels (C.E.P.) ou encore les Centres de Rééducation Motrice (C.R.M.) ; ainsi que les établissements relevant du secteur adulte, qui s'agisse du secteur protégé du travail : les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (E.S.A.T.) ; du milieu ordinaire : les Entreprises Adaptés (E.A.) ou du domaine de la santé mentale : les Centres Hospitaliers Spécialisés (C.H.S.) ou de l'inclusion : les Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (C.H.R.S.). Cette liste n'est pas exhaustive et peut s'étendre, notamment au regard des projets de formations des apprenants, à d'autres structures comme, par exemple, les Etablissements Régionaux de l'Enseignement Adapté

---

<sup>15</sup> Guy Jobert, « De la qualification à la compétence », *Sciences humaines*, hors-série, n° 40, mars-avril-mai 2003, (p. 37).

<sup>16</sup> « La mise en œuvre de l'alternance intégrative dans les formations du travail social. Etat des lieux dans trois régions », CEREQ, février 2014, in *Fiches synthétiques*, (p. 40).

<sup>17</sup> Thierry Braganti et Alexandre Mathieu-Fritz, *Educateur Technique Spécialisé, op. cit.*, (p. 104).

<sup>18</sup> *Ibid.*, (p. 104).

(E.R.E.A.) ; les Foyers de vie ; les Foyers occupationnels ; les Maisons d'Accueil Spécialisée (M.A.S.), les Centres Educatifs Fermés (C.E.F.) et les Centres Educatifs Renforcés (C.E.R.) ou encore les Centres de Formation d'Apprentis Spécialisés (C.F.A.S.).

### **La convention de stage et l'accompagnement du stagiaire**

L'article 4 de l'arrêté du 22 août 2018 stipule que *« chaque formation pratique fait l'objet d'une convention établie entre l'établissement de formation, l'étudiant et le responsable de la formation pratique. Cette convention précise les modalités de déroulement de la formation pratique, ses objectifs, notamment en matière d'apprentissages professionnels, les modalités d'évaluation, les noms et qualification du référent professionnel et les modalités d'organisation du tutorat. Elle précise également les engagements réciproques des signataires avec le projet d'accueil des étudiants établi par le site qualifiant »*. Enfin, il est indiqué que *« La totalité de la formation pratique est effectuée auprès d'un référent professionnel éducateur technique spécialisé »*<sup>19</sup>.

### **L'organisation de la formation sur site**

Le même article indique que la formation pratique d'une durée totale de 56 semaines (1960 heures) se déroule sous la forme de trois périodes de formation pratique :

*« La première période de formation pratique est d'au moins 8 semaines à réaliser au cours des deux premiers semestres. Cette période peut être scindée en deux fois quatre semaines. Elle peut se dérouler sur deux sites qualifiants. La totalité de la formation pratique est effectuée auprès d'un référent professionnel éducateur technique spécialisé.  
Les deuxième et troisième périodes de formation pratique sont d'une durée totale de 48 semaines. Elles peuvent se dérouler sur un, deux ou trois sites qualifiants. Au moins deux tiers de ces périodes de formation pratique doivent être effectuées auprès d'un référent professionnel éducateur technique spécialisé »*.

Pour les candidats effectuant la totalité de la formation (cursus voie directe – étudiants et demandeurs d'emploi), la formation pratique se déroule sous la forme de trois périodes de formation pratique :

La première période de formation pratique d'une durée de 8 semaines est réalisée au semestre 1. Les deuxième et troisième périodes de formation pratique sont d'une durée totale de 48 semaines. Elles s'effectuent sur deux sites qualifiants différents. La formation pratique s'organise comme suit :

- Stage A : 8 semaines
- Stage B 1 : 8 semaines
- Stage B 2 : 8 semaines
- Stage C 1 : 12 semaines
- Stage C 2 : 12 semaines
- Stage C 3 : 8 semaines

---

<sup>19</sup> Tous les sites qualifiants susceptibles d'accueillir des stagiaires ne comptent pas nécessairement dans leur rang, un éducateur technique spécialisé. C'est pourquoi, la convention de stage précise, dans son article II, que le stagiaire pourra être accompagné, selon le cas, par : un titulaire du D.E.E.T.S ; un titulaire d'un diplôme du travail social de niveau II minimum ; d'un titulaire d'un diplôme universitaire de niveau II au minimum, d'un faisant fonction d'éducateur technique spécialisé ou encore d'un moniteur principal d'atelier.

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 ». Autrement dit, si les apprenants sont encouragés à diversifier leurs lieux de stage, la construction du parcours de formation pratique peut également s'appuyer sur leur projet de formation et/ou sur leurs choix en matière de future orientation professionnelle.

### **Organisation des stages cursus voie directe**

Année	Semestre 1	Semestre 2	Total
ETS 1	Stage A : 8 semaines	Stage B 1 : 8 semaines	16 semaines

Année	Semestre 3	Semestre 4	Total
ETS 2	Stage B 2 : 8 semaines	Stage C 1 : 12 semaines	20 semaines

Année	Semestre 5	Semestre 6	Total
ETS 3	Stage C 2 : 12 semaines	Stage C 1 : 8 semaines	20 semaines

Cette organisation pédagogique permet une réelle alternance formation théorique / formation pratique puisqu'à chaque semestre correspond un temps de stage. De même, elle prend en compte un souci d'équilibrage des temps de stage par année de formation.

### **Les objectifs de stage**

Les objectifs de stage sont définis dans l'annexe III de l'arrêté du 22 août 2018. Des objectifs complémentaires peuvent être formulés après concertation entre le stagiaire au regard de son projet et le responsable du site qualifiant et le référent professionnel accompagnant le stagiaire.

#### **Les objectifs de stage A (8 semaines)**

- Appréhender les missions d'un service, d'un établissement, d'une institution.
- Identifier les champs d'intervention de l'éducateur technique spécialisé.
- Repérer les spécificités des publics accueillis ou accompagnés.
- Identifier les fonctions et activités de l'éducateur technique spécialisé.
- Confirmer son projet professionnel.

Ce premier stage, que l'on peut qualifier de « découverte », peut s'entendre comme une première immersion dans un environnement institutionnel et professionnel totalement nouveau pour l'immense majorité des apprenants qui voit là l'occasion de confirmer leur projet professionnel.

### **Les objectifs du stage B (16 semaines) et du stage C (32 semaines)**

La finalité de ces deux stages de formation pratique est l'acquisition de compétences en lien avec le référentiel professionnel et la construction d'une identité et d'un positionnement professionnel. En mobilisant les connaissances théoriques dans les situations rencontrées sur le site qualifiant. Ces stages visent à :

- Mettre en œuvre les conditions d'accueil de la personne et du groupe.
- Instaurer les conditions de la relation éducative.
- Mettre en œuvre la méthodologie de projet.
- Mettre en œuvre la méthodologie de projet personnalisé.
- S'inscrire dans un travail d'équipe pluriprofessionnelle et pluridisciplinaire.
- Analyser l'environnement institutionnel, les enjeux interinstitutionnels et partenariaux de coopération et d'inscription dans des réseaux d'acteurs socioprofessionnels.
- Organiser la production en garantissant une approche éducative, sociale, technique et règlementaire.
- Encadrer, organiser et animer une équipe de travail.
- Mettre en place des activités techniques et professionnelles ou des séquences d'apprentissage
- Transmettre des savoirs et des savoir-faire techniques.
- Elaborer une communication professionnelle dans le cadre des règles éthiques et du droit des personnes.
- Rechercher et partager l'information.
- Mobiliser les connaissances théoriques dans les situations rencontrées sur le site qualifiant.
- S'inscrire dans une démarche réflexive.

Là aussi, des objectifs complémentaires peuvent être élaborés notamment en fonction des spécificités du public accueilli, des missions ou des projets du site qualifiant.

Les stages B et C poursuivent les mêmes objectifs. Toutefois, par sa durée (32 semaines) et son amplitude, repartit sur 3 semestres, on peut considérer le stage C comme un stage de « professionnalisation » sur lequel s'appuient les apprenants pour réaliser une part importante des dossiers à constituer dans le cadre des épreuves de certification.

### **Organisation des stages cursus « situation d'emploi »**

La convention de formation professionnelle, signée entre l'établissement employeur, le centre de formation et le salarié, stipule à l'article 2, que : *« lorsque le stagiaire est employé sur un poste en relation directe avec la formation préparée, en référence à la réglementation, son temps de travail sur le poste peut être lui-même constitutif, pour partie, de la formation pratique »*.

L'arrêté du 22 août 2018 ne porte aucune indication concernant la formation pratique des salariés en situation d'emploi. L'arrêté du 18 mai 2009 relatif au diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé prévoyait que les candidats en situation d'emploi *« effectuent au moins deux stages d'une durée minimale de 8 semaines (280 heures) chacun hors structure employeur auprès d'un public différent »*. Par conséquent, et afin d'offrir au salarié la possibilité de découvrir d'autres institutions et d'autres types de publics que ceux qu'il accompagne sur son lieu d'exercice professionnel, et en accord

avec l'établissement employeur, le centre de formation et le salarié, trois options seront proposées aux établissements employeurs :

Option 1 : le salarié réalise 2 stages d'une durée de 8 semaines (280 heures) chacun hors établissement employeur auprès d'un public différent.

Option 2 : le salarié réalise 2 stages d'une durée de 8 semaines (280 heures) au sein de l'établissement employeur mais dans un établissement ou service autre que le lieu d'exercice du salarié.

Option 3 : le salarié réalise 1 stage d'une durée de 8 semaines (280 heures) hors structure employeur auprès d'un public différent et 1 stage de 8 semaine (280 heures) dans un établissement ou un service de la structure employeur autre que le lieu d'exercice du salarié.

Les modalités d'organisation de la formation pratique des salariés en situation d'emploi font l'objet d'un accord préalable et d'un conventionnement, entre l'établissement employeur, le centre de formation, l'organisme d'accueil et le salarié, qui se finalise par la signature d'une convention de stage quadripartite.

### **L'évaluation des stages**

Au terme du stage, une évaluation de la formation pratique est réalisée par le référent professionnel en présence du stagiaire et ce lien avec les objectifs définis dans le référentiel de stage. Cette évaluation rend compte de l'implication du stagiaire et de son évolution dans l'acquisition des compétences professionnelles attendues d'un éducateur technique spécialisé. Le stagiaire rédige son évaluation de stage qu'il communique à son référent et transmet l'ensemble du document au responsable de formation. Les stages réalisés par les personnes effectuant la formation en situation d'emploi font également l'objet d'une évaluation à partir des objectifs définis entre l'établissement employeur, l'organisme d'accueil, le centre de formation et le salarié.

### **Le suivi du stage par le centre de formation**

Lors des regroupements au centre de formation, une séquence de formation de 30 heures par an intitulé « Construction de l'expérience, parcours de formation et analyse de situations Professionnelles » permet à l'apprenant de partager son expérience de stage et d'entreprendre une démarche réflexive à partir des situations rencontrées et des pratiques professionnelles mises en œuvre. A cette occasion, un accompagnement méthodologique à la formalisation des dossiers en lien avec les stages est entrepris.

### **La participation des sites qualifiants à la certification**

L'épreuve du DC 2.1 du diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé, à savoir : « La mise en situation sur site qualifiant et qui porte sur la réalisation d'une séquence d'apprentissage et /ou l'organisation de travail, de production ou d'activités » se déroule au semestre 6 dans le cadre du stage C de 32 semaines et requiert la participation du site qualifiant tant au niveau de la préparation de l'épreuve que de sa passation<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> Cf. Annexe n° 2.



## Les rencontres sites qualifiants / centre de formation

Le centre de formation organise une rencontre avec les référentiels professionnels des sites qualifiants au semestre 1 dans le cadre du stage A de 8 semaines et au semestre 2 dans le cadre du stage B de 16 semaines. Au cours du stage C de 32 semaines une visite de stage, effectuée par un formateur de l'I.R.TS., a lieu au semestre 4<sup>21</sup>. Elle permet d'individualiser et de définir conjointement les modalités d'accompagnement du stagiaire dans la mise en œuvre de son projet de formation, dans la réalisation de ses objectifs de stage et constitue un temps de préparation à l'épreuve de « mise en situation sur site qualifiant » (DC 2.1). Dans le cadre d'une formation professionnelle qui privilégie l'alternance intégrative, ces deux rencontres et la visite de stage concrétisent le nécessaire travail de partenariat entre le centre de formation et les sites qualifiants.

## 6 – Les épreuves de certification

Les 8 épreuves de certification sont réparties sur 4 domaines de compétences. Si les notes obtenues au sein d'un même domaine de certification sont compensables de 0 à 20, puisqu'il n'est pas fait mention de notes éliminatoires, le candidat doit, pour valider un domaine de compétences obtenir une note égale ou supérieure à 10/20. (Moyenne des deux épreuves prenant en compte les coefficients de chaque épreuve). La durée de validité des domaines de compétences acquise par la voie de la formation initiale est de 5 ans à la date d'obtention d'un domaine de compétences. Si le candidat ne valide pas un domaine de compétences, il bénéficie toutefois du maintien des notes obtenues dans l'une ou l'autre des épreuves du domaine de compétences considéré.

### Organisation des épreuves de certification du D.E.E.T.S. par semestre

7 des 8 épreuves sont organisées par le centre de formation. En lien avec la progression pédagogique de la formation théorique et l'expérience professionnelle acquise à travers les périodes de formation pratique le calendrier des épreuves de certification s'établit comme suit :

Semestre	Epreuves de certification
Semestre 4	Analyse d'un travail en équipe pluridisciplinaire (DC 3) en juin Dossier à partir d'un questionnaire en lien avec le terrain (DC 4) en juin
Semestre 5	Etude de situation (DC 2) janvier
Semestre 6	Mise en situation sur site qualifiant (DC 2) de février à mai Etude de la relation éducative (DC 1) en juin Mémoire de pratique professionnelle (DC1) en juillet : épreuve en centre d'examen Elaboration d'une communication professionnelle (DC 3) en juin Contrôle de connaissances (DC 4) en juin

<sup>21</sup> Conformément aux *Fiches synthétiques* qui indiquent, relativement aux modalités de suivi des stagiaires pendant les périodes de formation pratique : « une visite d'atelier pour le D.E.E.T.S. par un membre de l'équipe pédagogique ».

Les épreuves de certification nécessitent un accompagnement pédagogique. En effet, après un temps consacré à la passation de la commande et à l'appropriation de cette dernière, il convient d'organiser un temps d'accompagnement méthodologique à la conception, à l'élaboration et à la rédaction des différents documents attendus dans le cadre de la certification. De plus, l'expérience démontre la nécessité de mettre en œuvre des soutenances préparatoires aux épreuves de certification lorsque celles-ci font l'objet d'une soutenance ou des devoirs blancs dans le cas d'épreuves sur table : « Etude de situation » (DC 2) et « Contrôle de connaissances » (DC 4).

### Modules d'enseignement et préparatoires à la certification

Domaine de compétences	Définition de l'épreuve	Module	Année
DC 1	Etude de la relation éducative	8 C352	ETS 3
DC 1	Mémoire de pratique professionnelle	7 D31 8 G35	ETS 2 ETS 3
DC 2	Mise en situation pratique sur le site qualifiant	8 P351 8 P352 7 F352	ETS 2 ETS 3 ETS 3
DC 2	Etude de situation	7 P352	ETS 3
DC 3	Analyse d'un travail en équipe pluriprofessionnelle	8 K35	ETS 2
DC 3	Elaboration d'une communication professionnelle	8 E35	ETS 3
DC 4	Dossier à partir d'un questionnaire en lien avec le terrain	8 F35	ETS 2
DC 4	Contrôle de connaissances (Politiques publiques)	5 A35	ETS 3
DC 1 DC 2 DC 3 DC 4	Soutenances et épreuves sur table (préparatoires)  Soutenances et épreuves sur table (certification)	8 V351 8V352 8V353 A 8V353 B 8V354	ETS 2 ETS 3

## 7 – Le règlement de certification

Le présent règlement énonce les principes et les règles selon lesquelles sont organisées les épreuves de certification réglementées par le décret n° 2018-733 du 22 août 2018 relatif aux formations et diplômes du travail social, le décret° 2018-734 du 22 août 2018 relatif aux formations et diplômes du travail social et à l'arrêté du 22 août 2018 relatif au diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé.

### Article 1 : les épreuves de certification

La formation préparant au diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé est organisée sur une amplitude de trois ans. 1200 heures sont consacrées à la formation théorique et 1960 heures sont dédiées à la formation pratique. Quatre domaines de compétences (DC) composent la formation :

- DC 1 : Accompagnement social et éducatif spécialisé (450 h)
- DC 2 : Conception et conduite d'un projet éducatif et technique spécialisé (350 h)
- DC 3 : Communication professionnelle (200 h)
- DC 4 : Dynamiques interinstitutionnelles, partenariats et réseaux (200 h)

Le référentiel de certification de la filière se compose de huit épreuves, deux par domaines de compétences, dont sept sont organisées par le centre de formation.

Les apprenants ayant effectué la totalité de leur parcours, notamment les sept épreuves de certification organisées par le centre de formation et l'épreuve organisée par le centre d'examen, sont présentés au jury plénier de fin de formation qui délibère les notes finales et délivre le diplôme d'Etat.

### ***Article 2 : les épreuves organisées en cours de formation***

Les sept épreuves du diplôme d'Etat, correspondant aux quatre domaines de compétences, sont organisées en cours de formation par le centre de formation.

Chaque domaine de compétences compte deux épreuves de certification qui sont évaluées par les examinateurs au regard des compétences et en appui des indicateurs de compétences définis par les référentiels de compétences annexés au présent règlement<sup>22</sup>.

Le centre de formation prépare, au sein d'une commission d'élaboration de sujets organisée par le responsable de formation, les sujets des épreuves de certification. La commission d'élaboration valide les sujets dont elle a compétence.

Les candidats sont convoqués, par un courrier individuel signé par la direction pédagogique au minimum 15 jours avant le début des épreuves. Un mail informant de cet envoi est envoyé à l'ensemble des candidats.

En ce qui concerne la date de remise d'un écrit constituant une épreuve de certification, les candidats sont également convoqué au minimum 15 jours à l'avance. Dans le cas où le candidat ne peut se déplacer, il peut désigner une personne dépositaire, mais une lettre de procuration et une copie de la carte nationale d'identité sont exigées.

### ***Article 3 : l'organisation des épreuves en centre d'examen***

Chaque épreuve écrite organisée en centre de formation est rendue anonyme. Les candidats sont convoqués 15 minutes avant le début des épreuves. Aucun retard n'est toléré dès lors que tous les sujets ont été distribués.

Les épreuves écrites et orales sont évaluées par un ou deux examinateurs, l'un est un formateur ou un universitaire, l'autre un professionnel confirmé du secteur. C'est le responsable de formation qui propose les examinateurs.

---

<sup>22</sup> Cf. Annexes n°1, 2, 3 et 4.

Chaque épreuve est notée sur 20. La note est communiquée au candidat par courrier. Une appréciation est rédigée lorsque le candidat obtient une note inférieure à 10 sur 20.

Chacune des notes est portée au livret de formation transmis au centre d'examen, le jury plénier étant le seul habilité à prononcer la certification du diplôme d'Etat.

Chaque domaine de compétences n'est validé que si la moyenne de toutes les notes de ce domaine est au moins égale à 10 sur 20.

#### ***Article 4 : l'épreuve organisée en centre d'examen***

L'épreuve du mémoire de pratique professionnelle relative au domaine de compétences 1 est soutenue lors de la session d'examen qui intervient après le terme de la formation devant un jury organisé par le Rectorat.

#### ***Article 5 : le jury plénier***

Conformément à l'article D451-28-8 du décret° 2018-734 du 22 août 2018 relatif aux formations et diplômes du travail social, le jury final de chacun de ces diplômes est composé de :

- Un enseignant-chercheur, président du jury.
- Le préfet de région ou son représentant, vice-président du jury.
- Le recteur d'académie ou son représentant, vice –président du jury.
- Des formateurs ou des enseignants d'établissements de formation préparant au diplôme d'Etat correspond.
- Pour un quart au moins de ses membres, des représentants qualifiés de la profession pour moitié employeurs et pour moitié salariés.

Le jury se prononce sur chacune des épreuves du diplôme d'Etat à l'exception de celles qui ont été validées par un jury soit dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.), soit dans le cadre d'une décision de validation partielle d'un domaine de certification.

Le jury plénier assure la certification du diplôme d'Etat et arrête la liste des candidats admis. Le diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé est délivré par le recteur d'académie.

Dans le cas où l'ensemble des domaines de compétences ne sont pas validés, le jury plénier prend une décision de validation partielle en mentionnant les épreuves validées.

#### ***Article 6 : la validation partielle***

En cas de validation partielle par le jury plénier, le candidat pourra compléter son parcours soit en s'inscrivant de nouveau auprès du centre de formation pour que celui-ci le présente aux épreuves de certification dans le cadre d'une nouvelle session, soit en se positionnant sur une session de Validation des Acquis de l'Expérience, s'il en réunit les conditions.

### **Article 7 : la validation des acquis de l'expérience**

L'article D.451-28-10 du décret n° 2018-734 du 22 août 2018 relatif aux formations et diplômes du travail social indique que : « *Pour pouvoir obtenir l'un des diplômes du travail social conférant le grade de licence par validation des acquis de l'expérience, les candidats doivent justifier des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec le contenu du diplôme. La durée totale d'activité cumulée est d'un an en équivalent temps plein* ».

### **Article 8 : la durée de validité des validations partielles**

Selon la Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS), « *La durée de validité des domaines de compétences acquis par la voie de la formation est toujours de 5 ans. Les personnes en situation de parcours mixtes, si elles n'obtiennent pas le diplôme se voient attribuer les domaines de compétences pour une durée limitée à cinq ans lorsque ces domaines sont acquis par la formation, à titre définitif lorsqu'ils sont obtenus par la voie de la VAE* ».

### **Article 9 : les recours**

Les recours sont à adresser par courrier auprès de l'instance organisatrice de l'examen sous un délai de 10 jours maximum après envoi de la notification du résultat, le cachet de la poste faisant foi.

### **Annexe 10 : les annexes**

Les modalités d'organisation et de validation de chacune des épreuves sont précisées dans les référentiels de certification situés en annexes 1 à 4.

### **Article 11 : la date d'effet**

La date d'effet est fixée au 07 mai 2019 et s'applique aux candidats présentés à la certification de la session de juin 2021.

## **8 – Attestation descriptive du parcours et supplément au diplôme**

L'article 7 de l'arrêté du 22 août 2018 précise que : « *Les établissements déclinent leur offre de formation en semestres et en unités d'enseignement, après avis de la commission pédagogique. Chaque unité d'enseignement est affecté d'une valeur en crédits européens sur la base de 30 crédits pour l'ensemble des unités d'enseignement d'un semestre* ».

### **Attribution des crédits européens (ECTS) par semestres**

L'attestation descriptive du parcours et le supplément au diplôme (annexe VI et annexe VII de l'arrêté du 22 août 2018) doivent se décliner en crédits européens (ECTS). Ces derniers prenant en compte les temps de formation en centre, les temps de stage et le temps de travail personnel, la répartition des ECTS par semestres s'établit donc de la manière suivante :

Semestre	Formation en centre	Formation sur site	Temps de travail personnel	ECTS	Total heures
1	198	280	362	30	840
2	277	280	333	30	840
3	203	280	357	30	840
4	243	420	177	30	840
5	177	420	243	30	840
6	152	280	408	30	840
Heures	1200	1960	1880	180	5040

### ***Répartition des crédits par épreuves de certification***

L'annexe III de l'arrêté du 22 août 2018 relatif au supplément au diplôme prévoit également une attribution de crédits européens par épreuves de certification.

DC	Nature de l'épreuve	Crédits
DC 1.1	Etude de la relation éducative	4
DC 1.2	Mémoire de pratique professionnelle	4
DC 2.1	Mise en situation pratique sur le site qualifiant	5
DC 2.2	Etude de situation	3
DC 3.1	Elaboration d'une communication professionnelle	3
DC 3.2	Analyse d'un travail en équipe pluriprofessionnelle	4
DC 4.1	Dossier à partir d'un questionnaire en lien avec le terrain	4
DC 4.2	Contrôle de connaissance	3
Total DC		30

### 3 – Modalités pédagogiques spécifiques

---

#### 1 – L'accompagnement du parcours de formation

Comme l'indique le projet pédagogique de l'IRTS-CA, ce dernier « a fait le choix de permettre à chaque apprenant de bénéficier d'un accompagnement pédagogique individualisé qui est assuré par un formateur « référent de parcours ». Celui-ci organise et accompagne l'implication de la personne en formation, dans un processus de professionnalisation : il la soutient et vérifie l'appropriation des apports théoriques de la formation, sa capacité à les utiliser pour analyser les situations rencontrées, les contextes d'intervention et les expériences ». C'est là précisément la fonction des 3 modules de 30 heures intitulés « Construction de l'expérience et parcours de formation » et du module 30 heures nommé « Analyse de l'intervention professionnelle » dont l'objectif est de savoir décrire et analyser le cadre institutionnel de son intervention professionnelle.

Outre la visite de stage, le référent de parcours « évalue les productions écrites fournies par l'apprenant dans le cadre de l'alternance, il rencontre également l'apprenant lors d'un bilan annuel en tenant compte de tous les éléments de progression du parcours »<sup>23</sup>.

Par ailleurs, le Livret de formation destiné au jury, prévoit, pour chaque domaine de compétences, une « évaluation du parcours de l'étudiant dans l'acquisition des compétences par l'établissement de formation ». Cette évaluation est complétée par une évaluation du parcours de formation de l'étudiant par l'établissement de formation et une évaluation du parcours de formation par l'étudiant.

C'est pourquoi, chaque année de formation se finalise par un bilan individuel et un bilan collectif par promotion. Le premier prend pour objet : l'assiduité ; l'atteinte des objectifs de stage et les compétences professionnelles acquises lors de la formation pratique ; l'appropriation des connaissances théoriques et les résultats obtenus aux différentes productions écrites ainsi qu'à leurs soutenance (contrôles continus et/ou certification). Le second a pour finalité de recueillir les observations et remarques concernant l'organisation du dispositif de formation en vue d'y apporter des améliorations. Ce bilan s'inscrit dans le cadre du processus d'amélioration continue de la qualité de la formation.

#### 2 – Le contrôle continu

Les résultats à 5 contrôles continus participent de la validation de la première année :

- Un exposé en groupe sur un pédagogue.
- Un contrôle de connaissances et un dossier individuel relatif à l'ergonomie et à l'aménagement du poste de travail.
- Un exposé et l'animation d'un débat sur la thématique : le groupe et l'individu.
- Un dossier individuel portant sur la méthodologie du projet individuel.
- Un contrôle de connaissances sur la gestion de production.

Ces contrôles, qui ne sont pas pris en compte dans le cadre de la certification, ont toutefois le mérite d'évaluer le degré d'acquisition des enseignements et, par là-même, de repérer d'éventuelles difficultés de compréhension, d'appropriation ou encore des difficultés de type rédactionnel ou communicationnel.

Les résultats à 2 contrôles continus concourent à la validation de la deuxième année :

---

<sup>23</sup> Projet pédagogique de l'IRTS-CA, (p. 4).

- Un dossier collectif sur la méthodologie du diagnostic territorial.
- Un dossier d'Analyse de l'intervention professionnelle en lien avec le stage C.

Les semestres 4 à 6 sont centrés, pour l'essentiel, sur la préparation et la passation des 7 épreuves de certification dédiés au centre de formation, épreuves auxquelles il faut ajouter la guidance du mémoire et la préparation à la soutenance de ce dernier.

### 3 – Les aménagements de parcours

Les *Fiches synthétiques* (p. 14) précisent qu'il convient « de favoriser la mobilité professionnelle des moniteurs d'atelier » et qu'une « attention particulière sera portée aux dossiers de ces candidats qui souhaitent s'inscrire (...) dans une formation d'éducateur technique spécialisé (...) ».

L'IRTS-CA dispensant la formation menant au Titre de Moniteur d'Atelier (T.M.A.) – et au regard des demandes déjà exprimées par le passé par plusieurs candidats titulaires du Certificat de Qualification aux Fonctions de Moniteur d'Atelier (C.Q.F.M.A.) ; du Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur (D.E.M.E.) et du Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé (D.E.E.S.) – la construction de « passerelles » TMA / DEETS ; DEMA / DEETS et DEES / DEETS est actuellement à l'étude. En effet, dans le cadre de « la formation tout au long de la vie » et dans une double perspective de mobilité sociale et de promotion professionnelle, il importe de pouvoir proposer à ces personnes un parcours personnalisé et un dispositif de formation aménagé leur permettant d'accéder à la formation d'éducateur technique spécialisé.

Les expériences antérieures encouragent à aller dans ce sens, dans la mesure où l'ensemble des candidats qui, à ce jour, ont pu bénéficier de ce type de parcours ont obtenu le D.E.E.T.S. A cet égard, on peut regretter, pour l'heure, que les textes réglementaires ne fournissent pas – comme cela était le cas dans l'annexe IV de l'arrêté du 18 mai 2009 – un tableau des dispenses et des allègements de droit. Ceci tant, la commission d'allègement, prévue à l'article 18 du règlement intérieur de l'IRTS-CA, est compétente pour statuer sur les demandes et proposer « en considérant en outre les dispenses éventuelles, un parcours individualisé de formation ». Cette individualisation du parcours n'exclut pas, pour autant, le fait que l'apprenant qui bénéficie d'un parcours adapté doive s'inscrire dans « une démarche qui l'engage avec d'autres et non sur ses seuls choix individuels »<sup>24</sup>.

Enfin, les candidats ajournés, c'est-à-dire n'ayant pas validé l'ensemble des domaines de compétences du D.E.E.T.S., peuvent bénéficier, sur leur demande, d'un contrat pédagogique leur permettant de se préparer aux épreuves auxquelles ils ont échoué et d'être présentés, par le centre de formation, à une session de certification.

### 4 – Les partenaires

Outre les sites qualifiants, partenaires à part entière de la formation, il convient de mentionner la participation de professionnels (éducateurs techniques spécialisés titulaires du D.E.E.T.S.) au sein du dispositif de formation de la filière. Professionnels confirmés du secteur qui, soit encadrent des modules à caractère professionnel, soit participent, en qualité de jurys, aux soutenances blanches ou aux épreuves de certification organisées par le centre de formation.

---

<sup>24</sup> Cf. Projet pédagogique de l'IRTS-CA, (p. 3).



Ils constituent des « personnes-ressources » dans la mesure où les établissements au sein desquels ils exercent accueillent nombre de stagiaires et que, la plupart d’entre eux, assurent, à cette occasion, la fonction de référent professionnel. Ils sont également des « personnes-relais », qui par leur bonne connaissance du dispositif et leur implication dans la formation transmettent, notamment lors de la mise en œuvre de réformes, de l’information aux professionnels de terrain.

De même, la participation des personnes accompagnées au dispositif de formation doit être encouragée, notamment dans le cadre des travaux pratiques ou des travaux dirigés, sous la forme, par exemple, de témoignages ou de partage d’expériences.

## **5 – L’insertion professionnelle**

*« L’IRTS met en œuvre un dispositif de suivi du devenir des étudiants et stagiaires, d’enquêtes et études sur leur insertion professionnelle, leur mobilité professionnelle. Une enquête portant sur leur insertion professionnelle, 6 mois après la fin de leur formation, est systématiquement réalisée »<sup>25</sup>.*

## **6 – perspectives**

A ce jour, il n’existe pas d’actions de formation continue destinées spécifiquement aux éducateurs techniques spécialisés. On peut, cependant, signaler, que depuis une dizaine d’année et ce chaque année, 3 à 4 moniteurs et monitrices d’atelier d’un E.S.A.T. de la région Champagne-Ardenne assistent, dans le cadre du dispositif de formation initiale, au module « Pédagogie appliquée et adaptée ». Ce module de 30 heures, programmé en deuxième année de formation, est consacré à la formalisation d’une séquence d’apprentissage qui fait l’objet, pour ces salariés, d’une évaluation sur site. Ce type d’action méritait d’être développé à d’autres modules de la filière (voire à d’autres filières) dans le cadre d’une offre de formation proposée aux établissements.

Enfin, si l’organisation de séminaires, colloques, journées d’études liés à l’activité et à l’actualité de la profession d’éducateur technique spécialisé ne doit pas être négligée, un projet d’étude visant à recenser des besoins des établissements, en matière de formation continue en intra (régulation, supervision, analyse des pratiques), mais également en matière d’expertise, de conseil technique ou d’appui méthodologique – notamment au regard des enjeux auxquels ils sont confrontés actuellement certains types d’établissements – n’est pas à écarter. On pense ici, à titre d’exemple, aux enjeux liés à la désinstitutionnalisation des Instituts Médico-éducatifs ; à l’introduction par le projet gouvernemental « Cap vers l’entreprise inclusive 2018 / 2022 » de la création d’Entreprises Adaptées de Travail Temporaire ; à l’expérimentation du dispositif « ESAT Passerelle » dans la Marne ou encore à l’accueil et à l’accompagnement des « nouveaux » publics dans le secteur du travail protégé actuellement en pleine mutation.

---

<sup>25</sup> *Ibid.*, (p. 9).

---

DIPLOME D'ETAT D'EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE

---

**Annexe n° 1 : document référentiel de certification du domaine de  
compétences 1 :  
Accompagnement social et éducatif spécialisé**

Le présent document énonce les modalités de passation des épreuves de certification du DC 1 organisées par le Centre de formation et le Centre d'examen (Rectorat) conformément au décret n° 2005-1376 du 3 novembre 2005 instituant le diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé et à l'arrêté du 22 Août 2018 relatif au diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé. Ce référentiel, en complément du règlement de certification du D.E.E.T.S., est communiqué aux services de l'Etat et aux candidats.

Certification du DC 1 : moyenne des 4 notes

**DC 1.1 – Etude de la relation éducative**

---

***Attendus de l'épreuve***

Les objectifs de cette épreuve sont d'évaluer la capacité du candidat à : 1. Se positionner au niveau des pratiques professionnelles à partir des documents élaborés par le candidat et des observations du site qualifiant. 2. A apporter des réponses éducatives ou proposer des pistes de travail éducatives en intégrant ou renforçant le projet individualisé auprès d'une personne ou d'un groupe.

***Présentation de l'épreuve***

De manière contradictoire et à l'appui d'une note élaborée par le candidat et les observations des sites qualifiants, le jury examine le positionnement professionnel dans l'accompagnement éducatif auprès d'une personne ou d'un groupe.

Cette note prend appui sur les stages de formation pratique. Les candidats effectuant la formation en situation d'emploi sont autorisés à mobiliser leur expérience professionnelle acquise dans le secteur du travail social ou de l'intervention sociale.

La note doit être correctement structurée et comporter un sommaire ainsi qu'une bibliographie. Elle comporte une dimension descriptive et analytique relative aux pratiques du candidat et celles observées lors des stages.

***Organisation de l'épreuve***

En centre de formation, le candidat soutient devant deux examinateurs, à savoir : un formateur ou un universitaire et un professionnel confirmé du secteur, une note d'analyse de 8 à 10 pages portant sur le positionnement professionnel dans l'accompagnement éducatif auprès d'une personne ou d'un groupe.

La durée totale de la soutenance est de 30 minutes. Le candidat doit effectuer en début d'épreuve une présentation qui ne doit pas excéder 10 minutes.

L'écrit est noté sur 20 : coefficient 1 (note attribuée avant l'audition du candidat)

La soutenance est notée sur 20 : coefficient 1

Date de l'épreuve : semestre 6

La liste des indicateurs de compétences mentionnées ci-dessus n'est pas exhaustive. En fonction des sites qualifiants ou du site d'emploi du candidat d'autres indicateurs de compétences peuvent être pris en compte.

Grille d'évaluation de l'écrit

Compétences	Indicateurs de compétences	Barème
<b>Relation éducative</b>		<b>8 points</b>
Instaurer une relation éducative	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observer et analyser une situation d'accueil</li> <li>• Adapter la relation aux personnes</li> <li>• Prendre en compte la singularité des personnes</li> <li>• Adapter son implication professionnelle</li> </ul>	
Favoriser une dynamique de groupe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer des activités de groupe</li> <li>• Mobiliser les membres du groupe autour d'un même objectif, d'un même projet</li> <li>• Animer un groupe</li> <li>• Coordonner les activités du groupe</li> <li>• Repérer les sources de tension au sein du groupe et prévenir les situations conflictuelles</li> <li>• Gérer un conflit</li> <li>• Fixer et tenir un cadre au service de la dynamique de groupe</li> <li>• Concevoir et animer un espace de parole collectif</li> <li>• Favoriser l'expression individuelle et collective</li> <li>• Valoriser les personnes</li> </ul>	
Garantir à chaque personne sa place au sein du groupe dans le respect des autres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser l'expression et la prise en compte de chacun au sein du groupe</li> <li>• Respecter la singularité et l'intégrité de la personne</li> <li>• Réguler les interactions au sein du groupe</li> <li>• Respecter les individualités dans le groupe</li> </ul>	
Contribuer au développement de l'autonomie de la personne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les potentialités et les limites de la personne</li> <li>• Définir les ressources humaines ou techniques contribuant au développement de l'autonomie</li> <li>• Adopter une posture favorisant la participation de la personne</li> </ul>	
Favoriser le développement de l'identité sociale et des compétences professionnelles de la personne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respecter la singularité de la personne</li> <li>• Expliciter les usages et les codes professionnels</li> <li>• Créer et favoriser les conditions d'expression et de communication des personnes</li> <li>• Repérer les potentialités et les limites de la personne, les prendre en compte</li> <li>• Mobiliser les ressources de la personne dans son environnement</li> <li>• Créer les conditions favorisant la capacité d'agir de la personne</li> <li>• Accompagner la personne dans le repérage et la reconnaissance de son statut dans l'institution et en externe</li> <li>• Savoir communiquer en langue étrangère</li> </ul>	
Assurer une fonction de repère et d'étayage dans une dimension éthique	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prendre en compte la singularité et les droits de la personne</li> <li>• Se positionner en tant que professionnel de référence</li> <li>• Représenter son service, son établissement ou son institution</li> <li>• Accompagner la personne dans le repérage et la reconnaissance de son statut dans l'institution et en externe</li> <li>• Créer les conditions garantissant la place centrale de la personne dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet</li> <li>• Garantir un cadre d'intervention sécurisant</li> <li>• Veiller à la cohérence de son positionnement avec celui</li> </ul>	

	<p>des acteurs mobilisés</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Partager les résultats de la veille</li> </ul>	
<b>Accueil</b>		<b>4 points</b>
Analyser les situations d'accueil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observer les attitudes et les comportements</li> <li>• Recueillir les informations</li> <li>• Transmettre les éléments d'analyse à l'équipe pluriprofessionnelle</li> </ul>	
Mettre en place les conditions d'accueil de la personne et du groupe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tenir compte du contexte institutionnel, matériel et environnemental</li> <li>• Organiser chaque temps d'accueil en fonction de la personne ou du groupe</li> <li>• Préparer le groupe à l'accueil de nouveaux membres, de nouvelles personnes</li> <li>• Veiller à l'équilibre de la personne et du groupe</li> </ul>	
Mobiliser des ressources adaptées aux besoins et aux capacités de la personne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se situer dans une institution et son projet</li> <li>• Repérer et recueillir les besoins, les attentes et les aspirations de la personne</li> <li>• Identifier et mobiliser les ressources de la personne, du service, de l'établissement, de l'institution et de l'environnement</li> <li>• Utiliser les outils adaptés</li> </ul>	
<b>Accompagnement au projet</b>		<b>8 points</b>
Mobiliser des techniques de médiation éducative favorisant la relation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier des techniques et des supports adaptés à la personne et au groupe</li> <li>• S'appuyer sur des techniques et des supports identifiés</li> <li>• Créer des supports adaptés</li> </ul>	
Construire un projet personnalisé avec la personne, son représentant légal et l'équipe pluridisciplinaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aider la personne à faire des choix lui permettant de construire son projet personnalisé</li> <li>• S'assurer de la compréhension et accompagner l'appropriation du projet personnalisé</li> <li>• Instaurer une relation d'échange avec l'entourage et les personnes ressources en tenant compte de l'intérêt de la personne</li> <li>• Partager avec l'équipe la conception du projet personnalisé</li> <li>• Formaliser le projet personnalisé</li> <li>•</li> </ul>	
Mettre en œuvre différentes modalités d'accompagnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobiliser les ressources internes et externes dans le cadre d'un travail en réseau et partenariat</li> <li>• Identifier les dispositifs et les professionnels</li> <li>• Interroger les pratiques d'accompagnement éducatif</li> <li>• Prendre en compte la dimension d'inclusion sociale dans l'accompagnement socio-éducatif</li> <li>• Prendre en compte l'accompagnement individuel dans les actions collectives</li> <li>• Mobiliser les potentialités de la personne et du groupe</li> <li>• Mettre en œuvre des actions adaptées dans le respect des droits et aspirations de la personne</li> </ul>	
Organiser la mise en œuvre du projet personnalisé	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser la participation de la personne</li> <li>• Définir les étapes de réalisation du projet dans le cadre de son champ d'intervention</li> <li>• Coordonner un projet personnalisé en tant que référent</li> <li>• Identifier les rôles des acteurs du projet</li> <li>• Collaborer avec les acteurs pour la mise en œuvre du projet personnalisé</li> <li>• Mettre en place des actions éducatives</li> </ul>	

Evaluer et ajuster la mise en œuvre du projet personnalisé	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir des critères d'évaluation</li> <li>• Recueillir les informations nécessaires à l'évaluation des actions éducatives</li> <li>• Utiliser, créer, adapter des outils d'évaluation</li> <li>• Auster les objectifs du projet personnalisé avec la personne</li> <li>• Partager les informations</li> <li>• Ajuster les actions éducatives</li> </ul>	
Soutenir l'accès aux droits	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les droits à la formation et à l'insertion socio-professionnelle</li> <li>• Accompagner la personne dans l'accès aux droits</li> <li>• Favoriser l'exercice de la citoyenneté et la participation aux différentes instances représentatives</li> <li>• Identifier les dispositifs, les services et les démarches</li> <li>• Evaluer les résultats des démarches mises en œuvre</li> </ul>	
Total		/ 20

### Grille d'évaluation de la soutenance

Compétences	Indicateurs de compétences	Barème
<b>Relation éducative</b>		<b>7 points</b>
Instaurer une relation éducative	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observer et analyser une situation d'accueil</li> <li>• Adapter la relation aux personnes</li> <li>• Prendre en compte la singularité des personnes</li> <li>• Adapter son implication professionnelle</li> </ul>	
Favoriser une dynamique de groupe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer des activités de groupe</li> <li>• Mobiliser les membres du groupe autour d'un même objectif, d'un même projet</li> <li>• Animer un groupe</li> <li>• Coordonner les activités du groupe</li> <li>• Repérer les sources de tension au sein du groupe et prévenir les situations conflictuelles</li> <li>• Gérer un conflit</li> <li>• Fixer et tenir un cadre au service de la dynamique de groupe</li> <li>• Concevoir et animer un espace de parole collectif</li> <li>• Favoriser l'expression individuelle et collective</li> <li>• Valoriser les personnes</li> </ul>	
Garantir à chaque personne sa place au sein du groupe dans le respect des autres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser l'expression et la prise en compte de chacun au sein du groupe</li> <li>• Respecter la singularité et l'intégrité de la personne</li> <li>• Réguler les interactions au sein du groupe</li> <li>• Respecter les individualités dans le groupe</li> </ul>	
Contribuer au développement de l'autonomie de la personne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les potentialités et les limites de la personne</li> <li>• Définir les ressources humaines ou techniques contribuant au développement de l'autonomie</li> <li>• Adopter une posture favorisant la participation de la personne</li> </ul>	
Favoriser le développement de l'identité sociale et des compétences professionnelles de la personne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respecter la singularité de la personne</li> <li>• Expliciter les usages et les codes professionnels</li> <li>• Créer et favoriser les conditions d'expression et de communication des personnes</li> <li>• Repérer les potentialités et les limites de la personne, les prendre en compte</li> <li>• Mobiliser les ressources de la personne dans son</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>environnement</li> <li>• Créer les conditions favorisant la capacité d'agir de la personne</li> <li>• Accompagner la personne dans le repérage et la reconnaissance de son statut dans l'institution et en externe</li> <li>• Savoir communiquer en langue étrangère</li> </ul>	
Assurer une fonction de repère et d'étayage dans une dimension éthique	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prendre en compte la singularité et les droits de la personne</li> <li>• Se positionner en tant que professionnel de référence</li> <li>• Représenter son service, son établissement ou son institution</li> <li>• Accompagner la personne dans le repérage et la reconnaissance de son statut dans l'institution et en externe</li> <li>• Créer les conditions garantissant la place centrale de la personne dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet</li> <li>• Garantir un cadre d'intervention sécurisant</li> <li>• Veiller à la cohérence de son positionnement avec celui des acteurs mobilisés</li> <li>• Partager les résultats de la veille</li> </ul>	
<b>Accueil</b>		<b>3 points</b>
Analyser les situations d'accueil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observer les attitudes et les comportements</li> <li>• Recueillir les informations</li> <li>• Transmettre les éléments d'analyse à l'équipe pluriprofessionnelle</li> </ul>	
Mettre en place les conditions d'accueil de la personne et du groupe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tenir compte du contexte institutionnel, matériel et environnemental</li> <li>• Organiser chaque temps d'accueil en fonction de la personne ou du groupe</li> <li>• Préparer le groupe à l'accueil de nouveaux membres, de nouvelles personnes</li> <li>• Veiller à l'équilibre de la personne et du groupe</li> </ul>	
Mobiliser des ressources adaptées aux besoins et aux capacités de la personne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se situer dans une institution et son projet</li> <li>• Repérer et recueillir les besoins, les attentes et les aspirations de la personne</li> <li>• Identifier et mobiliser les ressources de la personne, du service, de l'établissement, de l'institution et de l'environnement</li> <li>• Utiliser les outils adaptés</li> </ul>	
<b>Accompagnement au projet</b>		<b>7 points</b>
Mobiliser des techniques de médiation éducative favorisant la relation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier des techniques et des supports adaptés à la personne et au groupe</li> <li>• S'appuyer sur des techniques et des supports identifiés</li> <li>• Créer des supports adaptés</li> </ul>	
Construire un projet personnalisé avec la personne, son représentant légal et l'équipe pluridisciplinaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aider la personne à faire des choix lui permettant de construire son projet personnalisé</li> <li>• S'assurer de la compréhension et accompagner l'appropriation du projet personnalisé</li> <li>• Instaurer une relation d'échange avec l'entourage et les personnes ressources en tenant compte de l'intérêt de la personne</li> <li>• Partager avec l'équipe la conception du projet personnalisé</li> <li>• Formaliser le projet personnalisé</li> </ul>	

Mettre en œuvre différentes modalités d'accompagnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobiliser les ressources internes et externes dans le cadre d'un travail en réseau et partenariat</li> <li>• Identifier les dispositifs et les professionnels</li> <li>• Interroger les pratiques d'accompagnement éducatif</li> <li>• Prendre en compte la dimension d'inclusion sociale dans l'accompagnement socio-éducatif</li> <li>• Prendre en compte l'accompagnement individuel dans les actions collectives</li> <li>• Mobiliser les potentialités de la personne et du groupe</li> <li>• Mettre en œuvre des actions adaptées dans le respect des droits et aspirations de la personne</li> </ul>	
Organiser la mise en œuvre du projet personnalisé	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser la participation de la personne</li> <li>• Définir les étapes de réalisation du projet dans le cadre de son champ d'intervention</li> <li>• Coordonner un projet personnalisé en tant que référent</li> <li>• Identifier les rôles des acteurs du projet</li> <li>• Collaborer avec les acteurs pour la mise en œuvre du projet personnalisé</li> <li>• Mettre en place des actions éducatives</li> </ul>	
Evaluer et ajuster la mise en œuvre du projet personnalisé	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir des critères d'évaluation</li> <li>• Recueillir les informations nécessaires à l'évaluation des actions éducatives</li> <li>• Utiliser, créer, adapter des outils d'évaluation</li> <li>• Auster les objectifs du projet personnalisé avec la personne</li> <li>• Partager les informations</li> <li>• Ajuster les actions éducatives</li> </ul>	
Soutenir l'accès aux droits	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les droits à la formation et à l'insertion socio-professionnelle</li> <li>• Accompagner la personne dans l'accès aux droits</li> <li>• Favoriser l'exercice de la citoyenneté et la participation aux différentes instances représentatives</li> <li>• Identifier les dispositifs, les services et les démarches</li> <li>• Evaluer les résultats des démarches mises en œuvre</li> </ul>	
Qualité de la communication orale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualité de l'argumentation Evaluer</li> <li>• Capacité d'écoute</li> <li>• Capacité de remise en question</li> </ul>	<b>3 points</b>
Total		/ 20

## **DC 1.2 – Mémoire de pratique professionnelle**

---

### ***Attendus de l'épreuve***

Les objectifs généraux de cette épreuve sont :

1. Analyser une question sociale ou un questionnement professionnel en montrant l'articulation entre théorie et pratique.
2. Mener une démarche rigoureuse et cohérente en s'appuyant sur une méthodologie de recherche.
3. Prendre de la distance vis-à-vis de la réalité sociale, déconstruire ses représentations et les reconstruire par rapport à des références théoriques et la réalité du terrain.

Les objectifs spécifiques de cette épreuve sont :

1. Analyser une situation éducative à partir d'une relation éducative, d'accueil ou d'accompagnement du projet.
2. Analyser ses positionnements et ses gestes professionnels
3. Co-construire des orientations/pistes éducatives voire socio-professionnelles avec les personnes accompagnées.

Objectifs spécifiques du diplôme d'Etat :

1. Analyser une situation éducative à partir d'une relation éducative, d'accueil ou faire le lien entre son engagement professionnel, les apports théoriques et cliniques et les propositions éducatives
2. Observer, rendre compte et analyser les situations éducatives
3. Formuler une problématique éducative

### ***Présentation de l'épreuve***

Le mémoire de pratique professionnelle doit montrer l'appropriation des compétences à mettre en œuvre dans l'exercice du métier et la mobilisation de compétences méthodologiques et de connaissances en sciences humaines et sociales au service des pratiques professionnelles du travail et de l'intervention sociale.

### ***Organisation de l'épreuve***

Epreuve en centre d'examen organisée par le rectorat. Le candidat soutient devant deux examinateurs, à savoir : un formateur ou un universitaire et un professionnel confirmé du secteur, un écrit de 40 à 45 pages (hors annexes).

La durée totale de la soutenance orale est de 40 minutes. Le candidat doit effectuer en début d'épreuve une présentation qui ne doit pas excéder 10 minutes.

Le mémoire est noté sur 20 : coefficient 1 (la note est attribuée avant l'audition du candidat).

La soutenance est notée sur 20 : coefficient 1.

Date de l'épreuve : semestre 6.



## Grille d'évaluation du mémoire

<b>Compétences</b>	<b>Barème</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en œuvre les étapes de la démarche de recherche</li> </ul>	4 points
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Argumenter les choix de l'enquête de terrain, les techniques de recueil de données et les choix bibliographiques / disciplinaires</li> </ul>	4 points
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobiliser ses connaissances en sciences humaines, sociales et de l'éducation pour analyser des situations professionnelles</li> </ul>	4 points
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyser sa posture de chercheur dans une lecture professionnelle</li> </ul>	4 points
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déconstruire ses représentations pour réfléchir son intervention dans la relation d'aide/éducative</li> </ul>	4 points
Total	/ 20

## Grille d'évaluation de la soutenance

<b>Compétences</b>	<b>Barème</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en œuvre les étapes de la démarche de recherche</li> </ul>	4 points
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Argumenter les choix de l'enquête de terrain, les techniques de recueil de données et les choix bibliographiques / disciplinaires</li> </ul>	4 points
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobiliser ses connaissances en sciences humaines, sociales et de l'éducation pour analyser des situations professionnelles</li> </ul>	3 points
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyser sa posture de chercheur dans une lecture professionnelle</li> </ul>	3 points
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déconstruire ses représentations pour réfléchir son intervention dans la relation d'aide/éducative</li> </ul>	3 points
Qualité de la communication orale <ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualité de l'argumentation Evaluer</li> <li>• Capacité d'écoute</li> <li>• Capacité de remise en question</li> </ul>	3 points
Total	/ 20

---

DIPLOME D'ETAT D'EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE

---

**Annexe 2 : document référentiel de certification du domaine de  
compétences 2 :  
Conception et conduite d'un projet éducatif et technique spécialisé**

Le présent document énonce les modalités de passation des épreuves de certification du DC 2 organisées par le Centre de formation conformément au décret 2005-1376 du 3 novembre 2005 instituant le diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé et à l'arrêté du 22 Août 2018 relatif au diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé. Ce référentiel, en complément du règlement de certification, est communiqué aux services de l'Etat et aux candidats.

Certification du DC 2 : moyenne des 2 notes

**DC 2.1 – Mise en situation pratique sur site qualifiant**

---

***Attendus de l'épreuve***

Les objectifs de cette épreuve sont d'évaluer la capacité du candidat à :

1. Organiser un environnement de travail ou d'activités adapté à la personne accompagnée.
2. Transmettre des savoirs et des savoir-faire en relation avec l'activité et adaptés aux besoins et potentialités de la personne.

***Présentation de l'épreuve***

Sur site qualifiant – le stage de 32 semaines pour les candidats en voie directe et le lieu d'exercice professionnel pour les salariés en situation d'emploi – réalisation d'une séquence d'apprentissage et/ou d'organisation de l'environnement de travail, de production ou d'activités.

***Organisation de l'épreuve***

Examineurs : un formateur du Centre de formation, un cadre intermédiaire ou de direction représentant le site qualifiant et un professionnel confirmé du secteur n'ayant pas de lien avec le candidat notamment durant sa formation théorique ou pratique.

Soutenance : 1h30

Mise en situation : 1heure

Echanges : 30 minutes

Soutenance notée sur 20 : coefficient 1

Date de l'épreuve : semestre 5

La liste des indicateurs de compétences mentionnées ci-dessus n'est pas exhaustive. En fonction des sites qualifiants ou du site d'emploi du candidat d'autres indicateurs de compétences peuvent être pris en compte.

## Grille d'évaluation de la soutenance

<b>Compétences</b>	<b>Indicateurs de compétences</b>	<b>Barème</b>
Créer les conditions relationnelles, techniques et matérielles favorisant une dynamique d'équipe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Repérer les conditions relationnelles, techniques et matérielles favorisant une dynamique d'équipe</li> <li>• Favoriser et animer une dynamique collective</li> <li>• Organiser le travail d'équipe des personnes accompagnées</li> <li>• Gérer les relations conflictuelles</li> </ul>	2 points
Elaborer des situations d'apprentissage en lien avec les besoins et les potentialités des personnes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proposer des situations d'apprentissage au quotidien adaptées à la personne et au groupe</li> <li>• Définir des objectifs d'apprentissage</li> <li>• Construire une progression pédagogique adaptée aux personnes et au contexte professionnel</li> <li>• Construire des outils d'évaluation des apprentissages</li> <li>• Sélectionner les méthodes pédagogiques en fonction des situations des personnes</li> <li>• Prévoir des situations alternatives d'apprentissage en fonction du contexte</li> <li>• Adapter la situation d'apprentissage à l'environnement de travail</li> <li>• Créer des outils et ressources techniques et pédagogiques</li> <li>• Mobiliser des ressources internes et externes adaptées aux besoins de la personne</li> <li>• Prendre en compte la réglementation en vigueur en matière d'hygiène, de sécurité, de conditions de travail et de prévention des risques</li> </ul>	2 points
Animer des séquences d'apprentissage selon une méthodologie et une pédagogie adaptées au public	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en œuvre des séquences d'apprentissage individuelles et collectives</li> <li>• Formaliser les étapes de la séquence et son déroulement</li> <li>• Favoriser les échanges avec la personne, entre les personnes et en équipe</li> <li>• Mettre en œuvre et ajuster des techniques d'animation en fonction du contexte</li> <li>• Utiliser l'environnement numérique à des fins pédagogiques</li> <li>• Mettre en œuvre des techniques de communication favorisant la relation pédagogique</li> <li>• Savoir communiquer en langue étrangère</li> </ul>	2 points
Organiser un environnement de travail, d'activité et d'apprentissage adapté aux personnes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respecter les règles d'hygiène et de sécurité</li> <li>• Elaborer les méthodes et moyens pédagogiques adaptés aux besoins des personnes et du groupe</li> <li>• Identifier les capacités et les ressources des personnes et du groupe</li> <li>• Identifier les conditions et les moyens nécessaires à la réalisation de activités ou apprentissages</li> <li>• Repérer les contraintes économiques et organisationnelles</li> <li>• Définir des priorités en fonction des situations</li> <li>• Mettre en place des activités respectant les principes d'ergonomie</li> <li>• Mobiliser des ressources internes et externes adaptées aux besoins, à l'environnement de travail et aux activités</li> <li>• Prendre en compte et mettre en application les règles et usages liés au métier</li> <li>• Prendre en compte les dispositions législatives et réglementaires de son domaine d'intervention</li> <li>• Expliquer, faire respecter la réglementation en vigueur en matière d'hygiène, de sécurité, de condition de travail et de prévention des risques</li> <li>• Veiller au bien-être physique et psychique dans la réalisation des tâches</li> </ul>	2 points

<p>Organiser les postes de travail et d'apprentissage adaptés aux personnes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyser et aménager le poste de travail en fonction de la personne, de son évolution et de son environnement</li> <li>• Evaluer et prendre en compte l'ergonomie du poste de travail</li> <li>• Expliquer, faire respecter la réglementation en vigueur en matière d'hygiène, de sécurité, de condition de travail et de prévention des risques</li> <li>• Participer à l'évaluation et à la prévention des risques</li> <li>• Mettre en application les règles et usages liés au métier</li> <li>• Prendre en compte les dispositions législatives et réglementaires de son domaine d'intervention</li> <li>• Créer les méthodes et supports permettant l'appropriation des règles de sécurité propres à l'activité et à l'environnement de travail</li> <li>• Donner les consignes d'hygiène et de sécurité</li> <li>• Evaluer la compréhension des consignes d'hygiène et de sécurité</li> <li>• Evaluer le respect des consignes d'hygiène et de sécurité</li> </ul>	<p>2 points</p>
<p>Organiser le travail, la production, l'activité en prenant en compte la singularité des personnes, la dynamique de l'équipe et les contraintes externes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Répartir le travail, l'activité en tenant compte des compétences des personnes, de leurs besoins et de leurs projets</li> <li>• Se situer dans une perspective de qualité de production</li> <li>• Repérer les contraintes techniques, économiques et organisationnelles</li> <li>• Planifier le travail dans le temps et dans l'espace en tenant compte du rythme et des besoins des personnes</li> <li>• Prendre en compte les caractéristiques territoriales</li> <li>• Réguler l'activité en fonction des aléas</li> <li>• Mettre en œuvre les outils et les méthodes d'organisation du travail adaptés aux publics</li> <li>• Recueillir, traiter et utiliser les informations nécessaires à l'organisation de l'activité ou du travail</li> <li>• Choisir et synthétiser les informations à transmettre aux membres de l'équipe de personnes accompagnées</li> <li>• Encadrer une équipe de personnes accompagnées</li> <li>• Mobiliser et valoriser les compétences et les expériences des personnes</li> <li>• Tenir compte des compétences des personnes pour la répartition des tâches et des responsabilités dans l'organisation de la production et des apprentissages</li> <li>• Coordonner les acteurs mobilisés pour la production ou les apprentissages</li> </ul>	<p>2 points</p>
<p>Transmettre de façon adaptée des savoirs, des savoir-être et des savoir-faire techniques en tenant compte des exigences de l'activité ou du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliser des méthodes pédagogiques en adéquation avec les besoins des personnes et les contraintes de l'activité ou du travail</li> <li>• Utiliser les techniques de communication favorisant la relation pédagogique</li> <li>• Construire, mettre en œuvre et évaluer une progression et une séquence d'apprentissage adaptées à la population accueillie, au contexte professionnel et à l'environnement de l'emploi</li> <li>• Assurer une veille technique et pédagogique</li> <li>• Mobiliser des ressources adaptées aux besoins de la personne</li> <li>• Questionner ses pratiques pédagogiques et les ajuster</li> </ul>	<p>2 points</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mener une évaluation régulière des potentialités et des vulnérabilités de la personne</li> <li>• Mettre en place des outils de gestion de la production</li> <li>• Tenir compte de l'équilibre socio-économique de l'activité</li> </ul>	

Assurer la continuité, le suivi et l'évaluation de l'activité et gérer la production dans le respect de la personne et du groupe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place des supports pour assurer la continuité de son activité et l'encadrement de l'emploi</li> <li>• Tenir compte des attentes des clients et des commanditaires</li> <li>• Participer aux échanges réguliers avec les fournisseurs, les clients, les partenaires</li> <li>• Repérer les contraintes techniques, économiques et organisationnelles</li> </ul>	2 Points
Evaluer les situations d'apprentissage proposées	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir des critères d'évaluation</li> <li>• Participer à l'évaluation de la situation d'apprentissage</li> <li>• Questionner ses méthodes pédagogiques et les réajuster</li> <li>• Réajuster les situations d'apprentissage</li> </ul>	2 points
Qualité de la Communication orale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacité d'écoute et d'échange</li> <li>• Capacité de remise en question</li> <li>• Qualité de l'argumentation</li> </ul>	2 points
Total		/20

## DC 2.2 – Etude de situation

---

### **Attendus de l'épreuve**

L'objectif est d'évaluer la capacité du candidat à mettre en œuvre la méthodologie de l'intervention au sein de l'atelier ou au travers d'une activité.

### **Présentations de l'épreuve**

A partir de l'analyse d'une situation individuelle ou collective, proposition de projet éducatif et technique spécialisé.

### **Organisation de l'épreuve**

Etude de situation proposée par le Centre de formation.

Correcteur : un formateur ou un universitaire.

Durée : 4 heures

Coefficient 1

Date de l'épreuve : semestre 5

Grille d'évaluation

<b>Compétences</b>	<b>Indicateurs de compétences</b>	<b>Barème</b>
Organiser des interventions socio-éducatives individuelles et collectives	<ul style="list-style-type: none"><li>• Utiliser l'activité technique pour développer une action éducative</li><li>• Créer des conditions facilitant les activités de groupe</li><li>• Identifier les moyens pour mener l'activité</li></ul>	2 points
Mettre en place le diagnostic des aspirations et attentes de la personne en lien avec le parcours d'insertion socioprofessionnelle	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analyser les besoins de la personne</li><li>• Identifier avec la personne ses aspirations et ses attentes professionnelles</li><li>• Conduire un entretien</li><li>• Recueillir les données nécessaires à la réalisation du diagnostic</li><li>• Restituer les éléments du diagnostic à la personne, à la famille ou aux représentants légaux</li><li>• Restituer les éléments du diagnostic à l'équipe pluriprofessionnelle</li></ul>	3 points
Evaluer les compétences des personnes dans le cadre d'activités sociales et professionnelles ou d'un métier	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identifier les capacités mises en œuvre dans le cadre d'activités sociales et professionnelles ou d'un métier</li><li>• Valoriser ses connaissances</li><li>• Repérer les incapacités et fragilités de la personne</li><li>• Observer la mobilisation des capacités</li><li>• Utiliser des outils d'évaluation adaptés</li></ul>	2 points
Contribuer à la mise en œuvre du parcours d'insertion socioprofessionnelle de la personne dans le cadre d'un travail d'équipe	<ul style="list-style-type: none"><li>• Utiliser la méthodologie de suivi de projet</li><li>• Mettre en œuvre des actions de formation et d'apprentissage</li><li>• Favoriser des mises en situations professionnelles</li><li>• Participer à l'évaluation du parcours d'insertion socioprofessionnelle avec l'équipe</li></ul>	3 points
Conduire les étapes du parcours d'insertion socioprofessionnelle	<ul style="list-style-type: none"><li>• Accompagner la personne dans les différentes étapes de son parcours socioprofessionnel</li></ul>	2 points

de la personne en lien avec ses connaissances techniques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliser les outils de suivi et de coordination des différentes actions mises en œuvre</li> <li>• Repérer les contraintes et les obstacles du parcours</li> <li>• S'appuyer sur les compétences techniques de la personne</li> <li>• Développer des activités en partenariat avec les acteurs de l'insertion, de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'entreprise</li> </ul>	
Construire un projet de formation adapté aux besoins de la personne et en adéquation avec son parcours	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Repérer les compétences de la personne</li> <li>• Définir des priorités de formation</li> <li>• Accompagner l'orientation de la personne dans son projet de formation</li> <li>• Mobiliser des ressources internes et externes adaptés aux besoins de la personne</li> </ul>	2 Points
Identifier et évaluer les risques ou atteintes à la santé des situations de travail et celles des personnes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les dangers dans les situations de travail rencontrées</li> <li>• Participer à l'évaluation et à la prévention des risques</li> <li>• Mettre en œuvre des mesures correctives de prévention adaptées aux activités et aux personnes accompagnées</li> <li>• Mettre en œuvre les moyens de protection collective et individuelle adaptés</li> <li>• Identifier les dangers des situations de travail rencontrées</li> <li>• Mettre en place les conditions garantissant la santé, l'hygiène la sécurité au travail</li> </ul>	2 Points
Déployer une démarche de prévention	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veiller au bien-être physique et psychique des personnes dans la réalisation des tâches</li> <li>• Identifier et mobiliser les acteurs de la prévention</li> <li>• Repérer des actions supports pour mener une démarche de prévention</li> <li>• Mettre en œuvre les modalités et les outils adaptés aux actions de prévention</li> </ul>	2 Points
Evaluer le parcours d'insertion socioprofessionnelle et le réajuster à la personne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir des critères d'évaluation</li> <li>• Participer à l'évaluation du parcours avec la personne</li> <li>• Participer à l'évaluation du parcours avec l'équipe</li> </ul>	2 Points
Total		/20

---

DIPLOME D'ETAT D'EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE

---

**Annexe 3 : document référentiel de certification du domaine de  
compétences 3 :  
Communication professionnelle**

Le présent document énonce les modalités de passation des épreuves de certification du DC 3 organisées par le Centre de formation conformément au décret 2005-1376 du 3 novembre 2005 instituant le diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé et à l'arrêté du 22 Août 2018 relatif au diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé. Ce référentiel, en complément du règlement de certification, est communiqué aux services de l'Etat et aux candidats.

Certification du DC 3 : moyenne des 3 notes

**DC 3.1 – Elaboration d'une communication professionnelle**

---

**Attendus Objectifs de l'épreuve**

Evaluer la capacité du candidat à rédiger et transmettre de l'information.

**Présentation de l'épreuve**

A partir de la note d'analyse de l'épreuve « Etude de la relation éducative », élaboration d'une communication professionnelle à un destinataire cible.

**Organisation de l'épreuve**

En Centre de formation.

Examineurs : un universitaire ou un formateur et un professionnel confirmé du secteur.

Soutenance : 30 minutes

- 10 minutes de présentation
- 20 minutes d'échanges.

Coefficient 1.

Date de l'épreuve : semestre 6.

Grille d'évaluation de la soutenance orale

Compétences	Indicateurs de compétences	Barème
Gérer, rédiger et transmettre de l'information	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place des outils de recueil d'informations</li> <li>• Traiter, sélectionner et transmettre une information</li> <li>• Elaborer et rédiger des écrits professionnels</li> <li>• Réajuster les écrits professionnels en tenant compte des évolutions des situations et des contextes</li> <li>• Adapter sa communication et les informations à différents destinataires</li> <li>• Repérer le caractère d'urgence d'une information à transmettre</li> </ul>	points



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Appliquer les procédures de communication de l'information qui existent dans l'institution</li> <li>• Respecter les règles du partage d'informations</li> </ul>	
Appréhender et mobiliser l'environnement numérique	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliser les outils bureautiques et les outils numériques</li> <li>• Utiliser les différents modes de communication pour partager l'information dans le respect du cadre réglementaire</li> <li>• Exercer une veille sur les usages numériques</li> </ul>	points
Qualité de la Communication orale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacité d'écoute et d'échange</li> <li>• Capacité de remise en question</li> <li>• Qualité de l'argumentation</li> </ul>	Points
Total		/ 20

## **DC 3.2 – Analyse d’un travail en équipe pluriprofessionnelle**

---

### **Attendus de l’épreuve**

Les objectifs généraux de cette épreuve sont :

4. Gérer l’information.
5. S’inscrire dans un travail d’équipe.

### **Présentation de l’épreuve**

Dossier réalisé au choix du candidat en lien avec l’atelier ou l’activité et/ou l’accompagnement des personnes (études de relation éducative, séquence d’apprentissage, projet d’atelier...).

Dossier de 8 à 10 pages pouvant prendre la forme d’un journal de bord, d’un journal clinique...).

### **Organisation de l’épreuve**

En Centre de formation.

Examineurs : un universitaire ou un formateur et un professionnel confirmé du secteur.

La durée totale de la soutenance est de 30 minutes. Le candidat doit effectuer en début d’épreuve une présentation qui ne doit pas excéder 10 minutes.

L’écrit est noté sur 20 : coefficient 1 (note attribuée avant l’audition du candidat).

La soutenance est notée sur 20 : coefficient 1.

Date de l’épreuve : semestre 4

La liste des indicateurs de compétences mentionnées ci-dessus n’est pas exhaustive. En fonction des sites qualifiants ou du site d’emploi du candidat d’autres indicateurs de compétences peuvent être pris en compte.

Grille d’évaluation de l’écrit

<b>Compétences</b>	<b>Indicateurs de compétences</b>	<b>Barème</b>
Adopter une démarche réflexive	<ul style="list-style-type: none"><li>• Solliciter les personnes ressources de l’équipe</li><li>• Actualiser ses connaissances et les intégrer dans sa pratique</li><li>• S’appuyer sur des méthodes et des techniques pour analyser sa pratique et son implication personnelle dans sa relation à l’autre</li><li>• Formaliser une problématique, argumenter documenter</li><li>• Contribuer à l’analyse et à la résolution d’un problème</li><li>• Réajuster son positionnement</li><li>• S’inscrire dans une démarche de réflexion collective</li></ul>	10 points
S’inscrire dans un travail d’équipe	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identifier le cadre de sa mission et participer à l’élaboration d’une stratégie d’équipe</li><li>• Transmettre ses observations et analyses à l’équipe</li><li>• Partager et confronter ses observations et ses analyses</li><li>• Coopérer et collaborer avec d’autres professionnels</li></ul>	10 points
Total		/ 20

## Grille d'évaluation de la soutenance

<b>Compétences</b>	<b>Indicateurs de compétences</b>	<b>Barème</b>
Adopter une démarche réflexive	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solliciter les personnes ressources de l'équipe</li> <li>• Actualiser ses connaissances et les intégrer dans sa pratique</li> <li>• S'appuyer sur des méthodes et des techniques pour analyser sa pratique et son implication personnelle dans sa relation à l'autre</li> <li>• Formaliser une problématique, argumenter documenter</li> <li>• Contribuer à l'analyse et à la résolution d'un problème</li> <li>• Réajuster son positionnement</li> <li>• S'inscrire dans une démarche de réflexion collective</li> </ul>	8 points
S'inscrire dans un travail d'équipe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier le cadre de sa mission et participer à l'élaboration d'une stratégie d'équipe</li> <li>• Transmettre ses observations et analyses à l'équipe</li> <li>• Partager et confronter ses observations et ses analyses</li> <li>• Coopérer et collaborer avec d'autres professionnels</li> </ul>	8 points
Qualité de la Communication orale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacité d'écoute et d'échange</li> <li>• Capacité de remise en question</li> <li>• Qualité de l'argumentation</li> </ul>	2 points
Total		/ 20

---

DIPLOME D'ETAT D'EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE

---

**Annexe 4 : document référentiel de certification du domaine de  
compétences 4 :  
Dynamiques interinstitutionnelles, partenariats et réseaux**

Le présent document énonce les modalités de passation des épreuves de certification du DC 4 organisées par le Centre de formation conformément au décret 2005-1376 du 3 novembre 2005 instituant le diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé et à l'arrêté du 22 Août 2018 relatif au diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé. Ce référentiel, en complément du règlement de certification, est communiqué aux services de l'Etat et aux candidats.

Certification du DC 4 : moyenne des 3 notes

**DC 4.1 – Dossier à partir d'un questionnement en lien avec le terrain**

---

***Attendus de l'épreuve***

Les objectifs de cette épreuve sont d'évaluer la capacité du candidat à :

1. Connaître, analyser un environnement institutionnel et à s'y situer en situation professionnelle.
2. Utiliser les différentes ressources de l'environnement institutionnel et partenarial en situation professionnelle (politiques sociales et dispositifs).

***Présentation de l'épreuve***

Questionnement de terrain, intervention observée ou à laquelle a participé l'étudiant en stage permettant une analyse d'un ou plusieurs enjeux des politiques sociales mobilisées et la place des acteurs.

***Organisation de l'épreuve***

En Centre de formation.

Dossier écrit collectif de 8 à 10 pages.

L'écrit est noté sur 20 (note attribuée avant l'audition du candidat) : coefficient 1.

La soutenance individuelle est notée sur 20 : coefficient : 1.

Examineurs : un formateur ou un universitaire et un professionnel confirmé du secteur.

La durée totale de la soutenance orale est de 30 minutes. Le candidat doit effectuer en début d'épreuve une présentation qui ne doit pas excéder 10 minutes.

Date de l'épreuve : semestre 4.

La liste des indicateurs de compétences mentionnées ci-dessus n'est pas exhaustive. En fonction des sites qualifiants ou du site d'emploi du candidat d'autres indicateurs de compétences peuvent être pris en compte.

## Grille d'évaluation de l'écrit collectif

<b>Compétences</b>	<b>Indicateurs de compétences</b>	<b>Barème</b>
<p>Construire un parcours d'inclusion sociale et d'initiation ou d'insertion socioprofessionnelle avec la personne</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informer et conseiller sur l'offre de formation et les caractéristiques du marché de l'emploi</li> <li>• Evaluer les opportunités sociales et professionnelles accessibles aux personnes</li> <li>• Identifier avec la personne ses aspirations, ses attentes et ses besoins</li> <li>• Prendre en compte les potentialités de la personne</li> <li>• Identifier avec la personne les possibilités d'orientation</li> <li>• Tenir compte des contraintes de l'environnement dans l'élaboration du parcours</li> <li>• Définir les étapes du parcours d'accompagnement</li> <li>• Mettre en place les conditions permettant l'adhésion de la personne au projet</li> <li>• Utiliser la méthodologie du projet</li> </ul>	<p>points</p>
<p>Mobiliser les ressources internes et externe au service du projet de la personne</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle et de l'inclusion sociale du territoire</li> <li>• Identifier et mobiliser un réseau de partenaires</li> <li>• Mettre en œuvre les dispositifs adaptés au projet de la personne</li> <li>• S'inscrire dans une démarche partenariale et en réseau</li> <li>• Analyser les informations pour leur transmission</li> <li>• Partager les informations en équipe pluriprofessionnelle</li> </ul>	<p>points</p>
<p>Représenter le service, l'établissement, l'institution</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se situer dans un service, un établissement, une institution et son projet</li> <li>• Se présenter et présenter son service, son établissement, son institution</li> <li>• Identifier la place du service, de l'établissement, de l'institution dans son environnement et sur le territoire</li> </ul>	<p>points</p>
<p>Favoriser les dynamiques interinstitutionnelles et partenariales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Repérer les missions et les champs d'intervention des acteurs du territoire</li> <li>• Développer des relations et projets partenariaux sur un territoire</li> <li>• Contribuer et participer à des réunions avec des acteurs socioprofessionnels</li> <li>• Animer des réunions avec des partenaires du projet</li> </ul>	<p>points</p>
<p>Construire ou participer à un réseau d'acteurs socioprofessionnels</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se situer dans le projet institutionnel</li> <li>• Se situer dans les relations contractuelles</li> <li>• Coordonner le parcours d'insertion socio-professionnelle de la personne</li> <li>• Adapter sa communication aux différents partenaires</li> <li>• Constituer un réseau d'acteurs</li> <li>• Créer et animer un réseau</li> </ul>	<p>points</p>
<p>Développer des actions partenariales et en réseau</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coopérer avec les partenaires et les acteurs du territoire</li> <li>• Travailler en réseau</li> <li>• Mettre en relation la personne avec des interlocuteurs adaptés</li> <li>• Partager ses analyses avec les personnes, l'équipe et les partenaires</li> </ul>	<p>Points</p>
<p>Total</p>		<p>/ 20</p>

## Grille d'évaluation de la soutenance individuelle

Compétences	Indicateurs de compétences	Barème
Construire un parcours d'inclusion sociale et d'initiation ou d'insertion socioprofessionnelle avec la personne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informer et conseiller sur l'offre de formation et les caractéristiques du marché de l'emploi</li> <li>• Evaluer les opportunités sociales et professionnelles accessibles aux personnes</li> <li>• Identifier avec la personne ses aspirations, ses attentes et ses besoins</li> <li>• Prendre en compte les potentialités de la personne</li> <li>• Identifier avec la personne les possibilités d'orientation</li> <li>• Tenir compte des contraintes de l'environnement dans l'élaboration du parcours</li> <li>• Définir les étapes du parcours d'accompagnement</li> <li>• Mettre en place les conditions permettant l'adhésion de la personne au projet</li> <li>• Utiliser la méthodologie du projet</li> </ul>	3 points
Mobiliser les ressources internes et externe au service du projet de la personne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle et de l'inclusion sociale du territoire</li> <li>• Identifier et mobiliser un réseau de partenaires</li> <li>• Mettre en œuvre les dispositifs adaptés au projet de la personne</li> <li>• S'inscrire dans une démarche partenariale et en réseau</li> <li>• Analyser les informations pour leur transmission</li> <li>• Partager les informations en équipe pluriprofessionnelle</li> </ul>	3 points
Représenter le service, l'établissement, l'institution	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se situer dans un service, un établissement, une institution et son projet</li> <li>• Se présenter et présenter son service, son établissement, son institution</li> <li>• Identifier la place du service, de l'établissement, de l'institution dans son environnement et sur le territoire</li> </ul>	3 points
Favoriser les dynamiques interinstitutionnelles et partenariales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Repérer les missions et les champs d'intervention des acteurs du territoire</li> <li>• Développer des relations et projets partenariaux sur un territoire</li> <li>• Contribuer et participer à des réunions avec des acteurs socioprofessionnels</li> <li>• Animer des réunions avec des partenaires du projet</li> </ul>	3 points
Construire ou participer à un réseau d'acteurs socioprofessionnels	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se situer dans le projet institutionnel</li> <li>• Se situer dans les relations contractuelles</li> <li>• Coordonner le parcours d'insertion socio-professionnelle de la personne</li> <li>• Adapter sa communication aux différents partenaires</li> <li>• Constituer un réseau d'acteurs</li> <li>• Créer et animer un réseau</li> </ul>	3 points
Développer des actions partenariales et en réseau	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coopérer avec les partenaires et les acteurs du territoire</li> <li>• Travailler en réseau</li> <li>• Mettre en relation la personne avec des interlocuteurs adaptés</li> <li>• Partager ses analyses avec les personnes, l'équipe et les partenaires</li> </ul>	3 Points
Qualité de la communication orale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacité d'écoute et d'échange</li> <li>• Capacité de remise en question</li> <li>• Qualité de l'argumentation</li> </ul>	2 points
Total		/ 20

## DC 4.2 – Contrôle de connaissances

---

### **Attendus de l'épreuve**

Les objectifs généraux de cette épreuve sont d'évaluer la capacité du candidat à :

6. Connaître, analyser un environnement institutionnel et à s'y situer.
7. Se positionner dans un travail d'équipe et de partenariat.

### **Présentation de l'épreuve**

Epreuve mobilisant les connaissances des politiques sociales et présentant une proposition d'action partenariale ou d'aide à la décision.

### **Organisation de l'épreuve**

Epreuve en Centre de formation.

Date de l'épreuve : semestre 6

Ecrit noté sur 20.

Coefficient 1.

Durée de l'épreuve : 4 heures.

- QCM : 1 heure
- Devoir sur table : 3 heures

Correcteur : un formateur ou un universitaire.

Grille d'évaluation du devoir sur table

<b>Compétences</b>	<b>Indicateurs de compétences</b>	<b>Barème</b>
Contribuer à la réalisation de diagnostics territoriaux	<ul style="list-style-type: none"><li>• Participer à l'évaluation d'actions dans les domaines de l'insertion socioprofessionnelle, de la formation professionnelle et du médico-social</li><li>• Evaluer les demandes et les besoins en compétences techniques des acteurs locaux et des partenaires</li><li>• Recueillir et analyser des données</li><li>• Analyser le territoire dans sa dimension socio-économique</li><li>• Actualiser sa connaissance de l'environnement économique, social et de l'emploi</li></ul>	5 points
Développer et transférer ses connaissances	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conceptualiser ses pratiques professionnelles</li><li>• Appliquer les méthodologies de recherche</li><li>• Rechercher et partager de l'information y compris en langues étrangère</li></ul>	3 points
S'informer et se former pour faire évoluer ses pratiques	<ul style="list-style-type: none"><li>• Utiliser les ressources numériques</li><li>• Partager les informations recueillies</li><li>• Prendre en compte les évolutions des problèmes sociaux</li><li>• Actualiser ses connaissances professionnelles</li><li>• Actualiser ses connaissances sur les problématiques des personnes accompagnées</li><li>• Prendre de la distance par rapport à ses pratiques professionnelles</li><li>• Rechercher et partager de l'information y compris en langue étrangère</li></ul>	5 points

<p>Rendre compte de l'expérience de terrain pour aider à l'évaluation des dispositifs de politiques publiques et au respect des droits fondamentaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuer à l'analyse partagée de situations</li> <li>• Transmettre ses observations et argumenter ses analyses à partir de son domaine d'intervention</li> <li>• Soutenir la parole des personnes dans l'expression de leurs besoins dans des instances décisionnelles</li> <li>• Faire remonter les difficultés d'accès et d'application de droits fondamentaux</li> <li>• Savoir rédiger des écrits pour formaliser son expérience de terrain</li> </ul>	<p>7 points</p>
<p>Total</p>		<p>/ 20</p>



## **Annexe n° 5 : historique des textes règlementaires relatifs au D.E.E.T.S.**

- Décret n° 2005-1376 du 3 novembre 2005 instituant le diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé.
- Arrêté du 26 janvier 2006 fixant les modalités de formation des éducateurs techniques spécialisés et les modalités d'organisation des examens pour l'obtention du DEETS (premier réforme).
- Circulaire interministérielle DGAS/4A/DGESIP n° 2009-331 du 2 novembre 2009 relative aux modalités de la formation préparatoire et d'obtention du D.E.E.T.S.
- Arrêté du 18 mai 2009 relatif au D.E.E.T.S
- Arrêté du 20 juin 2007 relatif au D.E.E.T.S.
- Arrêté du 25 août 2011 modifiant l'arrêté du 18 mai 2008 relatif au D.E.E.T.S. (Mise en crédits européens).
- Arrêté du 26 juillet 2013 modifiant l'arrêté du 18 mai 2008 relatif au D.E.E.T.S. (Supplément au diplôme)
- Arrêté du 27 octobre 2014 modifiant l'arrêté du 18 mai 2008 relatif au D.E.E.T.S. (Lauréats de l'institut du service civique).
- Décret n° 2017-877 du 6 mai 2017 relatif à la définition du travail social.
- Décret n° 2018-733 du 22 août 2018 relatif aux formations et diplômes du travail social.
- Décret n° 2018-734 du 22 août 2018 relatif aux formations et diplômes du travail social.
- Arrêté du 22 août 2018 relatif au socle commun de compétences et de connaissances des formations du travail social de niveau II.
- Arrêté du 22 août 2018 relatif au D.E.E.T.S.
- Arrêté du 15 janvier 2019 portant autorisation d'ouverture de formations préparant au diplôme d'Etat d'assistant de service social, au diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé, au diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants au diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé.
- Arrêté du 25 janvier 2019 modifiant certaines dispositions des arrêtés relatifs aux diplômes d'Etat de travail social en ce qui concerne la validation des acquis de l'expérience.

## Annexe n° 6 : déclinaison des contenus de formation en séquences de formation

### Domaine de formation 1 : accompagnement social et éducatif spécialisé

HISTOIRE DES METIERS DU TRAVAIL SOCIAL ET DE L'INTERVENTION SOCIALE	Modules de formation et volume horaire
• Approche sociohistorique du travail social	5 D31 A : 6 heures
• Ethique et valeurs du travail social	5 D31 A : 6 heures
• L'évolution du travail social	5 D31 A : 6 heures
• Les fondements de l'action éducative	1 E31 : 6 heures
• Le métier d'éducateur spécialisé	5D31 A : 3 heures
• Les grands courants pédagogiques	1 E31 : 6 heures
• La relation éducative et pédagogique	1 E31 : 3 heures
• Les courants éducatifs et pédagogiques	1 E31 : 3 heures
• Le métier d'éducateur technique spécialisé	5 D31 A : 3 heures

LA PERSONNE	Modules de formation
• Les processus de développement de la personne	1 B31 : 6 heures
• Les troubles du développement	1 B31 : 6 heures
• Les conduites à risques	1 C31 : 6 heures
• Le processus de socialisation, d'insertion, d'intégration et d'exclusion	3 A35 : 6 heures
• L'identité au travail	7 F351 A : 3 heures
• La construction identitaire	1 C31 : 6 heures
• La notion de genre	<u>3 B31 : 6 heures</u>
• La personne en situation de handicap	2 B35 A : 9 heures

<b>LE FONCTIONNEMENT COLLECTIF ET LA PLACE DE LA PERSONNE</b>	<b>Modules de formation</b>
• L'organisation de la vie collective	3 B31 : 3 heures
• Les phénomènes de groupe	3 B31 : 9 heures
• Les phénomènes de violence	3 A35 : 6 heures
• Les violences faites aux femmes et médiation	3 A35 : 3 heures
• La dynamique de groupe	3 B31 : 6 heures
• La régulation des conflits	3 B31 : 3 heures

<b>LA NOTION D'ACCUEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT</b>	<b>Modules de formation</b>
• Accueil individuel et collectif	7 P351 : 3 heures
• Accompagnement individuel et collectif	7 P351 : 3 heures
• La personne et son projet	7 P352 A : 3 heures
• Le projet et ses déclinaisons	7 P351 : 3 heures
• Le projet personnalisé	7 P351 : 3 heures
• La médiation éducative	7 P351 : 3 heures

## Domaine de formation 2 : conception et conduite d'un projet éducatif et technique spécialisé

L'INTERVENTION SOCIO-EDUATIVE INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE	Modules de formation
<ul style="list-style-type: none"> <li>La personne, son projet et ses droits</li> </ul>	2 B35 B : 6 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les caractéristiques et les spécificités des publics</li> </ul>	2 B35 B : 6 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les types de projets</li> </ul>	7 P352 B : 3 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>Le projet éducatif spécialisé</li> </ul>	7 P352 B : 3 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les théories et pratiques pédagogiques</li> </ul>	8 P351 : 3 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>Le parcours de la personne</li> </ul>	2 B35 B : 3 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>La connaissance de l'environnement de la personne</li> </ul>	2 E35 : 3 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>La démarche participative (de l'usager)</li> </ul>	2 B35 B : 3 heures

ACCOMPAGNEMENT TECHNIQUE SPECIALISE	Modules de formation
<ul style="list-style-type: none"> <li>Le groupe et la personne</li> </ul>	3 B31 : 3 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les activités supports à l'intervention socio-éducative</li> </ul>	2 E35 : 3 heures 8 P351 : 3 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>La dynamique de groupe, la dynamique d'équipe</li> </ul>	3 B31 : 3 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>La médiation, la régulation</li> </ul>	8 P351 : 3 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les formes d'encadrement et d'animation de groupe et d'équipe de personnes accompagnées</li> </ul>	8 P351 : 3 heures

ORGANISATION DE L'ESPACE DE TRAVAIL ET DE L'ACTIVITE	Modules de formation
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les règles d'hygiène et de sécurité au travail</li> </ul>	2 E35 : 3 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>La prévention des risques professionnels, risques psychosociaux</li> </ul>	2 E35 : 3 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>L'ergonomie des situations de travail et d'apprentissage</li> </ul>	2 E35 : 15 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>La législation et le droit du travail, les dispositions appliquées au travail protégé</li> </ul>	2 E35 : 3 heures

<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'accès aux droits (et juridictions)</li> </ul>	5 C35 : 30 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La pédagogie, l'organisation et l'adaptation de l'espace de travail et de l'activité</li> </ul>	7 F352 : 15 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La gestion de la production ou de l'activité</li> </ul>	7 F351 B : 6 heures 7 F352 : 9 heures

<b>FONCTIONNEMENT BUDGETAIRE ET GESTION DE LA PRODUCTION DE L'ACTIVITE</b>	<b>Modules de formation</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Fonctionnement budgétaire d'un établissement</li> </ul>	4 A351 : 6 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La construction du budget de l'activité</li> </ul>	4 A351 : 6 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La gestion et l'évaluation de la production de biens et de services</li> </ul>	7 F351 B : 6 heures 7 F352 : 6 heures

<b>FORMATION PROFESSIONNELLE</b>	<b>Modules de formation</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les dispositifs de formation initiale et continue</li> </ul>	7 P352 B : 3 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les dispositifs d'insertion professionnelle</li> </ul>	7 P352 B : 12 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'environnement professionnel, économique et de l'emploi</li> </ul>	4 A351 : 6 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les secteurs d'activités et leurs employeurs</li> </ul>	4 A351 : 6 heures

### Domaine de formation 3 : communication professionnelle

THEORIE DE LA COMMUNICATION	Modules de formation
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les modèles de communication et d'information</li> </ul>	8 P31 : 6 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>Le cadre réglementaire lié à la communication et au partage d'information</li> </ul>	8 P31 : 3 heures

COMMUNICATION EN TRAVAIL SOCIAL	Modules de formation
<ul style="list-style-type: none"> <li>La communication formelle et informelle</li> </ul>	8 P31 : 3 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>La circulation et partage de l'information : traitement des données à caractère personnel</li> </ul>	8 P31 : 6 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les usages et les pratiques du numérique en travail social</li> </ul>	8 P31 : 6 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les usages et les pratiques du numérique par les publics</li> </ul>	8 P31 : 6 heures

DYNAMIQUE DU TRAVAIL EN EQUIPE	Modules de formation
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les organisations</li> </ul>	8 C351 A : 6 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>La culture d'institution, la culture professionnelle</li> </ul>	8 C351 A : 3 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les acteurs : statuts, rôles, fonctions, enjeux, liens, places</li> </ul>	8 C351 A : 3 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>Le fonctionnement de l'équipe et ses enjeux</li> </ul>	8 K35 : 3 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>La régulation d'équipe</li> </ul>	8 K35 : 3 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>La dynamique d'échange et travail collectif</li> </ul>	8 K35 : 3 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les modalités de prise de décision</li> </ul>	8 K35 : 3 heures

ECRITS PROFESSIONNELS	Modules de formation
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les types d'écrits</li> </ul>	8 E35 : 3 heures

LES REUNIONS	Modules de formation
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les types de réunion</li> </ul>	8 E35 : 3 heures

<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'analyse et le fonctionnement</li> </ul>	8 E35 : 3 heures
--	------------------

<b>LANGUE ETRANGERE VIVANTE</b>	<b>Modules de formation</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La communication en langue vivante étrangère dans le cadre professionnel</li> </ul>	6 L311 : 40 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La compréhension d'un texte professionnel en travail social</li> </ul>	6 L311 : 20 heures

## Domaine de formation 4 : dynamiques interinstitutionnelles, partenariats et réseaux

HISTOIRE ET EVOLUTION DES POLITIQUES SOCIALES ET DE L'EMPLOI	Modules de formation
<ul style="list-style-type: none"> <li>L'histoire, les missions, le fonctionnement des institutions du travail social</li> </ul>	5 D31 B : 6 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>L'organisation administrative et politique de la France et de l'Europe</li> </ul>	5 B31 : 10 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les perspectives européennes et internationales des politiques sociales</li> </ul>	5 E35 B : 9 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les compétences des collectivités territoriales et des services de l'Etat</li> </ul>	5 B31 : 10 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les politiques sociales, médico-sociales, éducatives, de formation et d'insertion professionnelle, les politiques transversales</li> </ul>	5 A31 : 12 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>La protection sociale</li> </ul>	5 A31 : 6 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les acteurs et les institutions des politiques sociales</li> </ul>	5 B31 : 10 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les bassins d'emploi, le tissu économique et social</li> </ul>	4 A352 : 6 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>L'économie sociale et solidaire</li> </ul>	4 A352 : 6 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>L'environnement et le développement durable</li> </ul>	4 A352 : 6 heures

CADRE INSTITUTIONNEL	Modules de formation
<ul style="list-style-type: none"> <li>Le cadre institutionnel, administratif, juridique et politique relatif à l'éducation technique spécialisé</li> </ul>	8 C351 B : 6 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les cadres juridiques de l'intervention socio-éducative</li> </ul>	5 E35 B : 6 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les dispositifs d'insertion</li> </ul>	2 B35 B : 3 heures 8 C351 B : 3 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>La protection de l'enfance</li> </ul>	5 A31 : 3 heures

PARTENARIATS ET RESEAUX	Modules de formation
<ul style="list-style-type: none"> <li>L'approche territoriales des partenariats et réseaux</li> </ul>	8 F35 : 3 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les partenariats publics, privés et leurs compétences</li> </ul>	8 F35 : 3 heures



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les modalités de formalisation du partenariat et des coopérations</li> </ul>	8 F35 : 3 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le travail en réseau</li> </ul>	8 F35 : 3 heures

<b>LES ETABLISSEMENTS, LES SERVICES SOCIAUX ET MECICO-SOCIAUX ; LES INSTITUTIONS DU CHAMP DE L'EDUCATION TECHNIQUE SPECIALISEE</b>	<b>Modules de formation</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les établissements et services de l'action éducative, sociale et médico-sociale</li> </ul>	5 A31 : 3 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'analyse des fonctionnements et des dynamiques institutionnelles</li> </ul>	5 E35 B : 6 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'accueil des personnes en situation de handicap dans les établissements recevant du public</li> </ul>	8 C351 B : 6 heures

<b>ACTION EDUCATIVE ET TERRITOIRE</b>	<b>Modules de formation</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La coopération et la médiation interinstitutionnelle en travail social</li> </ul>	3 B35 : 6 heures
<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'approche interculturelle du travail social et éducatif</li> </ul>	3 B35 : 6 heures

<b>INTRODUCTION AU DROIT</b>	<b>Modules de formation</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le droit de l'action sociale et des familles</li> </ul>	5 A31 : 1 heure
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le droit de la santé publique</li> </ul>	5 A31 : 1 heure
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le droit civil et pénal</li> </ul>	5 A31 : 1 heure
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le droit du travail</li> </ul>	5 A31 : 1 heure
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le droit des étrangers</li> </ul>	5 A31 : 1 heure
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les droits fondamentaux de l'enfant</li> </ul>	5 A31 : 1 heure

**Annexe n° 7 : tableau des effectifs de la filière ETS de 2008 à 2018**

	<b>ETS 1</b>	<b>ETS 2</b>	<b>ETS 3</b>	<b>Total</b>
<b>2018 / 2019</b>	12	13	9	34
<b>2017 / 2018</b>	15	9	10	34
<b>2016 / 2017</b>	9	10	10	29
<b>2015 / 2016</b>	10	9	8	27
<b>2014 / 2015</b>	7	10	6	23
<b>2013 / 2014</b>	10	9	10	29
<b>2012 / 2013</b>	9	10	14	33
<b>2011 / 2012</b>	10	14	5	29
<b>2010 / 2011</b>	15	5	8	28
<b>2009 / 2010</b>	6	6	10	22
<b>2008 / 2009</b>	8	10	12	30
<b>Total</b>	111	105	102	318

Sur les 102 individus admis en troisième année de formation 93 ont obtenu le diplôme soit un taux de réussite de 91,17 %.