



# PROJET PÉDAGOGIQUE

## FORMATION EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE

**Avril 2024**

**Responsables de formation : Thierry BRAGANTI**

**Martin WIBAUX**

**Equipe filière ETS :**

Thierry BRAGANTI : responsable de formation

Martin WIBAUX : co-responsable de formation

Blandine DANAU : assistante pédagogique



**IRTS CA** INSTITUT RÉGIONAL DU TRAVAIL SOCIAL DE CHAMPAGNE-ARDENNE  
ET SON CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS / CENTRE DE FORMATION / PÔLE RESSOURCES VAE

8, rue Frédéric et Irène Joliot-Curie 51100 REIMS  
03 26 06 22 88 / contact@irtsca.fr



## - SOMMAIRE -

---

<b>Introduction</b>	<b>3</b>
14 missions sont confiées aux CFA par la loi 2018-771 du 5 septembre 2018, article L.6231-2 du code du Travail (extrait) :	4
<b>1 – Historique de la profession et de la formation</b>	<b>7</b>
1.1 – La profession d'éducateur technique spécialisé : des origines à nos jours	7
1.2 – Les réformes successives : de l'arrêté du 26 janvier 2006 à celui du 18 mai 2009	8
1.3 – Le cadre réglementaire de l'arrêté du 22 août 2018 à celui du 23 mai 2023	9
<b>2 – Le dispositif de formation</b>	<b>12</b>
2.1 – Trois principes fondamentaux	12
2.2 – Les conditions d'admission	14
2.3 – Le référentiel professionnel (extrait de l'annexe 1 de l'arrêté du 22 août 2018)	15
2.4 – Le référentiel fonctions / activités	16
2.5 – La formation théorique	18
2.6 – La formation pratique	31
2.7 – Les épreuves de certification	36
2.8 – Le règlement de certification	37
2.9 – Attribution des crédits européens (ECTS) par semestres	37
2.10 – Les Contrôles continus et la validation des Crédits européens (ECTS)	38
2.11 – Attestation descriptive du parcours et supplément au diplôme	41
2.12 – La démarche qualité	41
2.13 – Données statistiques 2020/2024	42
<b>3 – Modalités pédagogiques spécifiques</b>	<b>44</b>
3.1 – l'accompagnement du parcours de formation	44
3.2 – La progression pédagogique	44
3.3 – La participation des usagers	45
3.4 – Les aménagements de parcours	46
3.5 – L'accès au diplôme par la voie de la VAE	46
3.6 – Les partenaires	47
3.7 – L'insertion professionnelle	47
3.8 – La participation des apprenants aux instances institutionnelles	48
<b>Conclusion</b>	<b>49</b>
Enjeux et Perspectives	49

## Introduction

---

L'Institut Régional du Travail Social de Champagne Ardenne a obtenu l'agrément des services de la Région Grand Est pour dispenser la formation menant au Diplôme d'État d'Éducateur Technique Spécialisé (DEETS) le 15 novembre 2007.

L'arrêté du 15 janvier 2019 du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation portant autorisation d'ouverture de formations préparant au diplôme d'État d'assistant de service social, au diplôme d'État d'éducateur spécialisé, au diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants et au diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé autorise l'Institut Régional du Travail Social (IRTS) de Champagne-Ardenne à préparer le diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé, revêtu du grade licence, pour une durée de quatre ans à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019.

Le présent projet pédagogique s'inscrit dans le cadre d'une demande de renouvellement d'agrément pour dispenser la formation du Diplôme d'État d'Éducateur technique Spécialisé (DEETS).

À ce jour, la formations au DEETS peut s'effectuer selon quatre modalités :

- Par la voie de la formation initiale. Quota Région : 12 places par promotion ;
- Par la voie de la formation continue ou apprentissage. Hors Quota : 15 places par promotion ;
- Par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Pas de limitation de places.

La formation est donc accessible sous différents statuts :

- Aux étudiants (formation initiale) ;
- Aux demandeurs d'emploi inscrits dans une agence France Compétence (formation initiale) ;
- Aux salariés en situation d'emploi d'éducateur technique ou de moniteur d'atelier (formation continue) ;
- Aux salariés en situation de reconversion professionnelle et bénéficiant d'un financement de la formation (formation continue) ;
- Aux apprentis (formation continue) ;
- Aux personnes désireuses d'obtenir le diplôme par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), et, à celles qui, n'ayant pas validé la totalité des blocs de compétences par cette voie, souhaitent finaliser le diplôme par la voie de la formation (formation continue).

L'inscription à l'admission, dont le règlement est indexé au présent dossier, peut s'effectuer :

- Pour les lycéens, les étudiants et les apprentis via ParcoursSup ;
- Pour les salariés et les demandeurs d'emploi via le site internet de l'institut.

Les locaux d'enseignement et d'accueil des apprenants à cette formation sont l'IRTS CA.

Il importe de souligner ici la situation paradoxale dans laquelle se trouve la profession d'éducateur technique spécialisé. A la « crise des vocations » que connaissent 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 établissements employeurs est réel, en témoigne le fort taux d'insertion professionnelle des candidats titulaires du diplôme d'État à l'issue de la formation. À cet égard, on peut regretter que la profession d'éducateur technique spécialisé ne figure plus dans les listes des métiers dits « en

tension », notamment au regard de la démographie de ce groupe professionnel. En effet, un nombre croissant d'ETS vont faire valoir, dans les années qui viennent, leur droit à la retraite.

Le Centre de Formation des Apprentis de l'IRTS CA a été créé le 1<sup>er</sup> septembre 2022. Le rôle des centres de formation d'apprentis ne se limite pas à la formation, mais s'étend également à l'accompagnement et l'information.

14 missions sont confiées aux CFA par la loi 2018-771 du 5 septembre 2018, article L.6231-2 du code du Travail (extrait) :

1° D'accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap ;

2° D'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur ;

3° D'assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;

4° D'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;

5° De permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles [L. 6342-1](#) et [L. 6341-1](#) ;

6 D'apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;

7° De favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;

8° D'encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis ;

9° De favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité ;

10° D'encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité ;

11° D'assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation prévue au 2° de l'article [L. 6211-2](#) est dispensée en tout ou partie à distance ;

12° D'évaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur ;

13° D'accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;

14° D'accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

L'accompagnement de l'apprentissage est réalisé par le **réfèrent apprentis** qui va mettre en œuvre différentes actions :

- ✓ la recherche d'un employeur lorsqu'il y a une demande d'apprentissage ;
- ✓ un premier entretien pour information concernant les droits et devoirs afin de lever les éventuels freins et favoriser l'accès aux aides ;
- ✓ une visite employeur dans les premiers mois pour poser le cadre de l'apprentissage.

**Le maître d'apprentissage** est directement responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise, et doit disposer du diplôme visé ou d'un titre dans le même domaine que celui préparé par l'apprenti et justifier d'une année au moins d'exercice professionnel en rapport avec la qualification visée. Il accompagne au maximum deux apprentis dans la construction du parcours de formation, sécurise le parcours afin d'éviter les ruptures de contrats. L'apprenti peut signer un contrat pour les 3 ans ou débiter son apprentissage en 2ème année voire en 3ème année. Il réalise toutes ses périodes de formations professionnelles chez l'employeur hormis la 3<sup>ème</sup> pour laquelle il est préconisé une expérience hors structure employeur afin d'enrichir les pratiques et d'appréhender un autre public. Cette période peut être réalisée en mobilité internationale.

A la rentrée, un **livret de l'apprentissage** est délivré à chaque apprenti. Ce livret permet de tracer les rencontres avec le CFA ainsi que les objectifs de l'apprenti sur des périodes différentes, ainsi que l'évaluation de compétences par le maître d'apprentissage et l'auto-évaluation de ces mêmes compétences par l'apprenti. Ce document a pour fonction d'avoir une vision globale du suivi de l'apprenti et de sa progression sur 3 ans. Il représente un point d'appui à l'évaluation et l'auto-évaluation à remettre dans le livret de formation comme pour tous les apprenants de la formation ETS.

L'élection des **délégués apprentis** a également été mise en place. Leur rôle est de représenter l'apprentissage dans les différentes instances et de permettre aux apprentis d'avoir un interlocuteur privilégié. Ce n'est pas un régime scolaire qui s'applique aux apprentis, mais le régime des salariés,

notamment pour l'acquisition de congés. Un congé de 5 jours ouvrables s'ajoute pour la préparation directe des épreuves.

Les apprentis en situation de handicap peuvent être accompagnés par le **référént handicap** de l'IRTS CA.

La formule de l'apprentissage est attractive pour les entrants qui, entre autres avantages, sont ainsi rémunérés durant leur formation. Elle l'est aussi pour les employeurs car il existe une difficulté de recrutement en milieu urbain comme en milieu rural, avec un turnover important dans les équipes. L'apprentissage peut alors permettre de former aux pratiques de la structure et de fidéliser une équipe.

Outre cette modalité d'entrée par l'apprentissage, l'entrée en formation initiale est accessible aux lycéens, étudiants, ou demandeurs d'emploi dont les frais pédagogiques sont financés par la région ainsi qu'aux salariés dont la formation est financée par les OPCO et les employeurs.

#### Chiffres clés du CFA 2022 / 2024 :

- 2022-2023 : 48 apprentis IRTS-CA dont 7 apprentis dans la filière ETS, soit 14,48 % ;
- 2023-2024 : 80 apprentis IRTS-CA dont 5 apprentis dans la filière ETS, soit 6,25 %.

Les apprentis de la filière ETS, à l'instar de l'ensemble des apprentis, sont en grande majorité des femmes (83 %). L'âge moyen se situe entre 21 et 25 ans. Les apprentis sont originaires des départements de la Marne, des Ardennes et de la Haute Marne. La totalité des contrats signés concerne des structures relevant du champ du handicap.

Dans un contexte de perte d'attractivité des métiers du social et du médico-social, on observe que la voie de l'apprentissage dans la filière ETS répond à une réelle demande des employeurs et des apprenants. L'effectif des apprentis peut être amené à progresser dans le secteur du handicap fragilisé au sein de territoires en grande difficultés de recrutement.

Le CFA prend peu à peu sa place au sein de l'institut et du paysage du travail social de notre territoire.

# 1 – Historique de la profession et de la formation

---

## 1.1 – La profession d'éducateur technique spécialisé : des origines à nos jours

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

---

<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, Éditions 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.

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.

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 (ADAPEI) – et de nouvelles structures destinées à la prise en charge des déficients mentaux vont progressivement être mises en place : les Instituts Médico-Pédagogiques (IMP) et les Instituts Médico-Professionnels (IMPro) – dont les dénominations apparaissent en octobre 1953 et la réglementation en mars 1956 – et les Centres d'Aide par le Travail (CAT) 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 (ANEJI), 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'ANEJI 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'Éducateur Technique Spécialisé (CAFETS) créé par le décret n° 76-47 du 12 janvier 1976. Ce dernier est 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.

## **1.2 – Les réformes successives : de l'arrêté du 26 janvier 2006 à celui du 18 mai 2009**

Le décret n° 2005-1376 du 3 novembre 2005 institue le Diplôme d'État d'Éducateur Technique Spécialisé. L'arrêté du 26 janvier 2006 qui l'accompagne introduit cinq changements notables :

- ✓ L'éducateur technique spécialisé est défini comme un travailleur social à part entière ;
- ✓ La profession est centrée sur trois domaines de compétences : l'accompagnement éducatif, la formation professionnelle et l'encadrement technique à la production ;

- ✓ 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 4 inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- ✓ La formation théorique passe de 930 heures à 1200 heures. Au stage de 3 semaines succède une période de stage de 15 mois ;
- ✓ Le diplôme est accessible par la voie de la VAE

Trois ans plus tard, l'arrêté du 18 mai 2009 relatif au diplôme d'État d'Éducateur Technique Spécialisé<sup>3</sup> introduit trois changements majeurs :

- ✓ Le dispositif de formation est structuré en 4 domaines de formation et non plus en 7 unités de formation ;
- ✓ 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 ;
- ✓ 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).

### **1.3 – Le cadre réglementaire de l'arrêté du 22 août 2018 à celui du 23 mai 2023**

L'arrêté du 22 août 2018 traduit une volonté des services de l'État de revaloriser les quatre professions et formations canoniques du travail social : Assistant de Service Social (ASS) ; Educateur Spécialisé (ES) ; Educateur Technique Spécialisé (ETS) et Educateur de Jeunes Enfants (EJE) 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 DEETS au grade licence, cette réforme modifie l'actuel dispositif de formation sur les principaux points suivants :

- ✓ Modification des conditions d'admission en formation. La formation est désormais accessible à l'ensemble des bacheliers via la plateforme ParcoursSup ;
- ✓ Introduction d'un socle commun de compétences et de connaissances des formations du travail social de niveau 6 ;
- ✓ 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).

---

<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 DEETS et portant sur le supplément au diplôme et la mise en crédits européens (ECTS) de ce dernier.

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 :

- 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. En 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>.

L'arrêté du 22 août 2018 a depuis été complété par quatre arrêtés :

L'arrêté du 10 mars 2020 définissant les blocs de compétences de certains diplômes du travail social et portant modification des arrêtés du 22 août 2018 relatifs 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. Cet arrêté remplace l'annexe IV de l'arrêté du 22 août 2018 portant sur les référentiels de compétences par l'annexe VII.

L'arrêté du 31 juillet 2020 portant définition de mesures transitoires pour l'entrée dans des formations conduisant à un diplôme du travail social au grade licence et modifiant l'arrêté du 22 août 2018 relatif au diplôme d'Etat d'assistant de service social, l'arrêté du 22 août 2018 relatif au diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé, l'arrêté du 22 août 2018 relatif au diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants, l'arrêté du 22 août 2018 relatif et au diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé et l'arrêté du 22 août 2018 relatif au diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale et familiale.

---

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

L'annexe IX de cet arrêté introduit un tableau de correspondances entre domaines de compétences et blocs de compétences.

L'arrêté du 09 août 2022 portant modification des arrêtés du 22 août 2018 relatifs 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 et au diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale et familiale. Cet arrêté porte modification du référentiel de certification et stipule dans son article 2 que : « *Les épreuves de certification en établissement ne peuvent être organisées qu'à compter du troisième semestre de formation* ».

L'arrêté du 23 mai 2023 portant modification des arrêtés du 22 août 2018 relatifs 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 et au diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale et familiale. L'annexe 4 de cet arrêté porte modification des « Modalités de certification du DC 3 - communication professionnelle » et « Modalité de certification du DC 4 - Dynamiques institutionnelles, partenariats et réseaux ».

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* (DREES) enregistre, en 2021, dans le cadre d'une « enquête Ecoles », 464 personnes inscrites en formation d'éducateur technique spécialisé : 270 femmes (58,19 %) et 194 hommes (41,81 %). Les Conseils régionaux financent 300 places (64,65 %) pour les étudiants et les demandeurs d'emploi effectuant une formation initiale, 15 places sont financées par l'OPCO, 1 par Pôle emploi, 139 par les employeurs (29,95 %) et 9 par d'autres organismes.

Ces chiffres rejoignent ceux d'une autre étude de la DREES de 2022 sur les formations aux professions sociales qui observe que près de la moitié des inscrits en formation aux professions sociales suivent une scolarité en formation initiale hors alternance, près d'un quart en formation continue, hors alternance et près d'un autre quart en alternance.

La part des apprenants en formation initiale est de 57 % chez les éducateurs techniques spécialisés. En 2022, 77 % des candidats ont postulé via ParcoursSup.

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

- Un rajeunissant du public suivant le cursus de formation initiale. Certains apprenants n'ont pas atteint l'âge de la majorité le jour de leur entrée en formation ;
- Un accroissement important du taux féminisation ;
- Un phénomène de rupture de parcours de plus en plus fréquent. En 2019/2020, par exemple, sur 15 entrants en première année, 9 ont obtenu leur diplôme en fin de cursus. Qu'il s'agisse de problèmes de santé, de précarité économique, de difficultés familiales ou encore d'erreur d'orientation, ce phénomène interroge les modalités d'accompagnement du parcours de formation et notamment sa personnalisation ;
- Un taux d'insertion professionnelle proche de 100%.

Ces phénomènes tendent à rapprocher, d'un point de vue morphologique, le groupe professionnel des éducateurs techniques spécialisés des trois autres formations gradées licence.

## 2 – Le dispositif de formation

---

### 2.1 – Trois principes fondamentaux

Le projet de formation des éducateurs techniques spécialisés s'inscrit pleinement dans les attendus du Projet d'établissement IRTS Champagne-Ardenne (2020-2025) à savoir : « *Chaque personne accueillie à l'IRTS CA est invitée à s'approprier, de manière singulière, la démarche de formation en développant son pouvoir d'agir en tant que sujet. Engagement et responsabilité sont sollicités à tous les temps de formation et favorisent l'émergence et la construction d'une éthique personnelle et professionnelle. Les choix pédagogiques sont définis pour promouvoir la capacité de l'apprenant-e à être acteur-riche, engagé-e et responsable de son cursus de formation. Ils visent à développer des capacités à s'interroger, penser, expérimenter, créer, imaginer, innover mais aussi consolider et affiner une conscience citoyenne, sociale et écologique dans une dimension universaliste* »<sup>5</sup>. Ce positionnement institutionnel se traduit dans des principes d'intervention et une méthodologie au service du parcours de l'apprenant. On retiendra ici trois principes :

#### ***L'alternance intégrative***

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>6</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. À 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>7</sup>. Par conséquent, l'alternance intégrative, qui établit un rapport de collaboration, de coopération et de coordination entre le centre de formation et le site qualifiant, place le projet de formation de l'apprenant à l'intersection du projet institutionnel de l'établissement qui l'accueille et du projet pédagogique de la formation dans laquelle il est engagé.

---

<sup>5</sup> Projet d'établissement IRTS de Champagne-Ardenne (p. 14).

<sup>6</sup> Guy Jobert, « De la qualification à la compétence », *Sciences humaines*, hors-série, n° 40, mars-avril-mai 2003, (p. 37).

<sup>7</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).

## La transversalité

Comme indiqué dans le Projet d'établissement : « *la volonté pédagogique est de doter les travailleurs et intervenants sociaux, dès la formation initiale, d'une culture commune et de leur apprendre à travailler ensemble, à partager des pratiques professionnelles, à conjuguer des compétences et de approches différentes. Cette transversalité, si elle se réfère à des capacités communes aux travailleurs sociaux, se conjugue avec la spécificité des métiers et des qualifications* »<sup>8</sup>. Cette volonté se traduit par une organisation modulaire des formations. Une attention particulière est donc accordée au décloisonnement inter filières. Ce dernier se traduit par des cours dispensés en commun. Ce socle commun de connaissances et de compétences aux différentes formations d'un même niveau vise à rapprocher les apprenants des différentes formations de niveau 6 pendant leur temps de la formation, et ce, afin de favoriser le partage d'expériences et la constitution d'une culture professionnelle transversale.

Au reste, les « Fiches synthétiques » (version du 02 octobre 2018) identifient les compétences partagées aux domaines de compétences 1 et 2, à savoir :

- 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 et Favoriser l'accès aux droits.

De même, elles précisent les connaissances communes aux domaines de compétences 1 et 2 :

- 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>. 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 d'enseignement spécifiquement dédié à une introduction aux sciences humaines et sociales justifiée, s'il en était besoin, par les attendus du mémoire professionnel.

La transversalité n'est pas uniquement un principe. En effet, elle trouve une traduction dans la programmation des enseignements. Sur un total de 1200 heures de formation théorique, les éducateurs techniques spécialisés partagent 241,50 heures d'enseignement (20,12 %) avec tout ou

---

<sup>8</sup> Projet d'établissement IRTS de Champagne-Ardenne (p. 20).

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

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

<sup>11</sup> *Ibid.*, (p. 21).

partie des trois autres formations gradées licence : 39,48 % de transversalité en première année et 16,85 % en deuxième année.

***Transversalité ETS 1 / ES 1 : 112 heures***

- Introduction aux sciences humaines : 31,50 heures
- La personne et son développement : 28 heures
- Numérique et informatique : 24,50 heures
- Le groupe et l'individu : 28 heures

***Transversalité ETS 1 / ES 1 / ASS 1 / EJE 1 : 56 heures***

- La question sociale et les politiques sociales : 35 heures
- Approche historique et socio-politique : 21 heures

***Transversalité ETS 2 / ES 2 : 10,50 heures***

- Adolescences, âge adulte, vieillissement : 10,50 heures

***Transversalité ETS 2 / EJE 2 : 14 heures***

- Dimension culturelles : 14 heures

***Transversalité ETS 2 / ES 2 / ASS 2 : 38,50 heures***

- Adolescences, âge adulte, vieillissement : 7 heures
- Maladies et troubles psychiques : 31,50 heures

***Transversalité ETS 2 / ES 2 / ASS 2 / EJE 2 : 10,50 heures***

- Recherche et travail social : 10,50 heures

***Le parcours de formation de l'apprenant***

« Derrière la notion de parcours, l'IRTS CA conçoit la personne avec l'ensemble de ses trajectoires (scolaire, professionnelle, familiale, bénévole...) s'engageant dans une dynamique temporelle incluant le cycle de préformation ou de formation choisi »<sup>12</sup>. Quelle que soit sa trajectoire, que l'apprenant ait pu ou non bénéficier du dispositif PREFOR ou encore du dispositif OASIS, et ce, quel que soit son statut : étudiant, demandeur d'emploi, salarié, apprentis, le dispositif de formation des éducateurs techniques spécialisés rend possible une personnalisation du parcours de formation : allègements et dispenses, aménagement de parcours, suspension de formation, arrêt de formation avec projet de réorientation professionnelle, signature d'un contrat de travail ou d'apprentissage en cours de formation, poursuite de formation (CAFERUIS, DEIS, CAFDES, Master, etc.). La création d'un dossier unique informatisé de l'apprenant vise à la fois à tracer le parcours et en assurer le suivi.

## **2.2 – Les conditions d'admission**

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

- Être titulaire du baccalauréat ;

---

<sup>12</sup> Projet d'établissement IRTS de Champagne-Ardenne (p. 14).

- Être titulaire d'un diplôme, certificat ou titre homologué ou inscrit au Répertoire National des certifications professionnelles (RNCP) au moins au niveau 4 ;
- Bénéficiaire 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>.

### 2.3 – 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.

#### *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.

---

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

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 EFTS.

### ***Publics concernés et champs d'intervention***

Publics : 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 : entreprises adaptées, établissements et services d'accompagnement 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.

## **2.4 – 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 groupe 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 :**

- Encadrer et animer 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.

## **2.5 – La formation théorique**

La formation de 1200 heures, qui comprend des enseignements théoriques, méthodologiques, appliqués et pratiques, se décline en 8 blocs de compétences :

- Bloc de compétences n° 1 : Construction de la relation éducative
- Bloc de compétences n° 2 : Analyse de la construction d'un projet éducatif professionnel
- Bloc de compétences n° 3 : Conception et conduite de la mise en situation professionnelle
- Bloc de compétences n° 4 : Organisation du travail
- Bloc de compétences n° 5 : Expression et communication écrite et orale
- Bloc de compétences n° 6 : Communication professionnelle en travail social
- Bloc de compétences n° 7 : Connaissance et analyse des contextes institutionnels
- Bloc de compétences n° 8 : Mobilisation des acteurs et des partenaires

##### ***Bloc de compétences n° 1 : Construction de la relation éducative***

Les compétences attachées au bloc n° 1 sont les suivantes : Instaurer une relation ; Favoriser une dynamique de groupe : Garantir à chaque personne sa place au sein du groupe dans le respect des autres ; Contribuer au développement de l'autonomie de la personne ; Favoriser le développement de l'identité sociale et des compétences professionnelles de la personne ; Mettre en place les conditions d'accueil de la personne et du groupe ; Mobiliser des ressources adaptées aux

capacités de la personne ; Mobiliser des techniques de médiation éducative favorisant la relation ; Evaluer et ajuster la mise en œuvre du projet personnalisé.

Enseignements	Volume	Total
Introduction aux sciences humaines	31,50 heures	245 heures
Les mécanismes d'apprentissage	28 heures	
Notions de handicap et d'accompagnement	28 heures	
Socialisation, exclusion, violence	28 heures	
Parcours de formation	52,50 heures	
Analyse de l'intervention professionnelle	31,50 heures	
Soutenances blanches et épreuves de certification	14 heures	
Projet éducatif et dispositifs de formation et d'insertion	31,50 heures	

***Bloc de compétences n° 2 : Analyse de la construction d'un projet éducatif professionnel***

Les compétences attachées au bloc n° 2 sont les suivantes : Assurer une fonction de repère et d'étayage dans une dimension éthique ; Analyser les situations d'accueil ; Construire un projet personnalisé avec la personne, son représentant légal et l'équipe pluriprofessionnelle ; Mettre en œuvre différentes modalités d'accompagnement ; Organiser la mise en œuvre du projet personnalisé ; Soutenir l'accès aux droits.

Enseignements	Volume	Total
La personne et son développement	28 heures	206,50 heures
Adolescence, âge adulte, vieillissement	31,50 heures	
Courants de pensée pédagogique	35 heures	
Le groupe et l'individu	28 heures	
Dimensions interculturelles	14 heures	
Citoyenneté, responsabilité professionnelle	14 heures	
Méthodologie du projet individuel	14 heures	
Guidance mémoire	35 heures	
Soutenances blanches et épreuves de certification	7 heures	

### ***Bloc de compétences n° 3 : Conception et conduite de la mise en situation professionnelle***

Les compétences attachées au bloc n° 3 sont les suivantes : Créer les conditions, techniques et matérielles favorisant une dynamique de groupe ; Elaborer des situations d'apprentissage en lien avec les besoins et les potentialités des personnes ; Animer des séquences d'apprentissage selon une méthodologie et une pédagogie adaptés au public ; Organiser un environnement de travail, d'activités et d'apprentissage adaptés aux personnes ; Organiser les postes de travail et d'apprentissage adaptés aux personnes ; 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 ; Assurer la continuité, le suivi et l'activité et gérer la production dans le respect de la personne et du groupe ; Organiser des interventions socio-éducatives individuelles et collectives ; Identifier et évaluer les risques ou atteintes à la santé des situations de travail et celles des personnes.

Enseignements	Volume	Total
Aménagement du poste de travail, ergonomie	28 heures	210 heures
Recherche et travail social	10,50 heures	
Projet Voltaire	14 heures	
Méthodologie de l'écrit et de l'oral	28 heures	
Parcours de formation	17,50 heures	
Pédagogie appliquée et adaptée	63 heures	
Soutenances blanches et épreuves de certification	7 heures	
Gestion et organisation de la production	42 heures	

### ***Bloc de compétences n° 4 : Organisation du travail***

Les compétences attachées au bloc n° 4 sont les suivantes : Organiser le travail, l'activité en prenant en compte la singularité des personnes, la dynamique de l'équipe et les contraintes extérieures ; Evaluer les situations d'apprentissage proposées ; Mettre en place le diagnostic et attentes de la personne en lien avec le parcours d'insertion socioprofessionnelle ; Evaluer les compétences des personnes dans le cadre d'activités sociales et professionnelles ou d'un métier ; Contribuer à la mise en œuvre du parcours d'insertion socioprofessionnelle de la personne dans le cadre d'un travail d'équipe pluriprofessionnelle, pluridisciplinaire ; Conduire les étapes du parcours d'insertion socioprofessionnelle de la personne en lien avec ses connaissances techniques ; Construire un projet de formation adapté aux besoins de la personne et en adéquation avec son parcours ; Déployer une démarche de prévention ; Evaluer le parcours d'insertion socioprofessionnelle et le réajuster avec la personne.

Enseignements	Volume	Total
Maladies et troubles psychiques	31,50 heures	138,50 heures
Marché du travail/Emploi/Formation	35 heures	
De l'exclusion à l'insertion	18 heures	
Accès aux droits et juridictions	28 heures	
Parcours de formation	14 heures	
Soutenances blanches et épreuves de certification	12 heures	

***Bloc de compétence n°5 : Expression et communication écrite et orale***

Les compétences attachées au bloc n° 5 sont les suivantes : Gérer, rédiger et transmettre de l'information et appréhender et mobiliser l'environnement numérique.

Enseignements	Volume	Total
Anglais	60 heures	158 heures
Analyse de l'intervention professionnelle	28 heures	
Analyse d'un travail en équipe	28 heures	
Numérique et informatique	28 heures	
Soutenance blanche + épreuve de certification	14 heures	

***Bloc de compétences n° 6 : Communication professionnelle en travail social***

Les compétences attachées au bloc n° 6 sont les suivantes : Adopter une démarche réflexive : s'inscrire dans un travail d'équipe.

Enseignements	Volume	Total
Communication professionnelle	28 heures	42 heures
Soutenances blanches et épreuves de certification	14 heures	

***Bloc de compétences n° 7 : Connaissance et analyse des contextes institutionnels***

Les compétences attachées au bloc n° 7 sont les suivantes : Construire un parcours d'inclusion sociale et d'initiation ou d'insertion professionnelle avec la personne ; Favoriser les

dynamiques interinstitutionnelles et partenariales ; Contribuer à la réalisation de diagnostics territoriaux ; Développer et transférer ses connaissances professionnelles ; S’informer et se former pour faire évoluer ses pratiques.

Enseignements	Volume	Total
La question sociale et les politiques sociales	35 heures	120 heures
Les politiques publiques	35 heures	
Citoyenneté, responsabilité professionnelle	14 heures	
Action sociale, Europe, Libertés publiques	28 heures	
Soutenances blanches et épreuves de certification	8 heures	

**Bloc de compétences n° 8 : Mobilisation des acteurs et des partenaires**

Les compétences attachées au bloc n° 8 sont les suivantes : Mobiliser les ressources interne et externes au service du projet de la personne ; Représenter le service, l'établissement, l'institution ; Construire ou participer à un réseau d'acteurs socioprofessionnels ; Développer des actions partenariales et en réseau ; Rendre compte de l'expérience de terrain pour aider à l'évaluation des dispositifs de politiques publiques et au respect des droits fondamentaux.

Enseignements	Volume	Total
De l'exclusion à l'insertion	10 heures	80 heures
Approche historique et socio-politique	28 heures	
Travail en partenariat et réseau	28 heures	
Soutenances blanches et épreuves de certification	14 heures	

L'organisation du dispositif de formation des éducateurs techniques spécialisés en 8 blocs de compétences et la dispense des enseignements en journée de 7h00 autorisent des personnes en situation d'emploi ou inscrites dans un projet de diplomation par la voie de la VAE à construire un parcours de formation personnalisé associant activité professionnelle, moments de formation et temps de certification<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Les titulaires des diplômes gradés de niveau 6 accolés au grade de licence sont dispensés des blocs de compétences 5, 6, 7 et 8.

## Programme détaillé de la formation Educateur Technique Spécialisé 2023/2026

ETS 1				
Matière	Nombre d'heures	BC	Modalités d'évaluation contrôle continu	Modalités de certification
<b>SEMESTRE 1</b>				
<b>1.A.31 Introduction aux sciences humaines</b>	<b>31,5</b>	<b>1</b>		
Introduction : naissance des sciences humaines, de la philosophie et de leurs développements contemporains	3,5	1	Fiche de lecture	
Comprendre l'être humain : approche sociologique	3,5	1		
Comprendre l'être humain : approche psychanalytique	3,5	1		
Comprendre l'être humain : approche socio-clinique	3,5	1		
Comprendre l'être humain : approche philosophique	3,5	1		
Comprendre l'être humain : approche pédagogique	3,5	1		
Comprendre l'être humain : approche psychologique	3,5	1		
Comprendre l'être humain : approche économie politique	3,5	1		
Approche historique, politique, économique, social et démographique	3,5	1		
<b>1.B.31 La personne et son développement</b>	<b>28</b>	<b>2</b>		
La personne du point de vue de la psychanalyse	7	2	Contrôle de connaissances	
La personne du point de vue de la psychologie	7	2		
Les représentations sociales	7	2		
Attachement et séparation	7	2		
<b>1.D.35 Les mécanismes d'apprentissages</b>	<b>28</b>	<b>1</b>		
Les théories de l'apprentissage	3,5	1		
Approche des handicaps sensoriels	7	1		
Approche sociocognitives des apprentissages	7	1		
L'éducabilité cognitive	3,5	1		
Approche de processus de remédiation	7	1		
<b>5.A.31 La question sociale et politiques sociales</b>	<b>35</b>	<b>7</b>		
Introduction générale au droit	3,5	7	QCM	
Les concepts mobilisables en droit de l'aide sociale	3,5	7		
La loi commune au secteur social et médico-social : loi 2002-2	3,5	7		
Les lois de lutte contre les exclusions et les différents dispositifs de surendettement	3,5	7		
Droit de la famille, autorité parentale	3,5	7		
Les lois de protection de l'enfant et les différents dispositifs	3,5	7		
Les lois relatives à la petite enfance	3,5	7		
Les lois relatives aux personnes en situation de handicap et aux personnes âgées	3,5	7		

Droit des étrangers (notions)	3,5	7		
Droit de la nationalité (notions)	3,5	7		
5.D.31 Approche historique et socio-politique	28	8		
Ethique et valeurs du travail social	7	8		
Spécificité métier	7	8		
Approche socio-historique du travail social	7	8		
Les cultures d'institution, les cultures professionnelles	7	8		
6.J.31 Projet Voltaire	7	3		
Projet Voltaire	7	3	Evaluation	
8.B.351 Parcours de formation	14	1		
Accueil de la promotion	3,5	1		
Présentation du dispositif de formation et des procédures de dispenses et d'allègements	3,5	1		
Présentation et procédures de mise en stage	3,5	1		
Présentation des procédures de validation de la première année	3,5	1		
8.P.31 Numérique et informatique	28	5		
Les modèles de communication et d'information	3,5	5		
Le cadre réglementaire lié à la communication et au partage d'informations	3,5	5		
La communication formelle et informelle	3,5	5		
La circulation et partage de l'information : traitement des données à caractère personnel	3,5	5		
Les usages et pratiques du numérique en travail	7	5		
Les usages et pratiques du numérique par les publics	7	5		
<b>SEMESTRE 2</b>				
1.E.35 Courants de pensée pédagogiques	35	2		
Les fondements de l'action éducative	7	2	Exposé collectif	
La mise en œuvre de la relation éducative	7	2		
La mise en œuvre de la relation pédagogique	7	2		
Les grands courants pédagogiques	14	2		
2.B.35 Notion de handicap et accompagnement	28	1		
La personne en situation de handicap (sociologie et typologie)	3,5	1		
La personne, son projet et ses droits (Cap emploi)	3,5	1		
Les caractéristiques et les spécificités du public (déficience motrice, intellectuelle, sensorielle : auditive et visuelle) - La démarche participative de l'utilisateur	14	1		
Le parcours de la personne: régime de protection	3,5	1		
Les dispositifs d'insertion professionnelle	3,5	1		
2.E.35 Aménagement du poste de travail, ergonomie	28	3		
Travail et santé : introduction à l'émergence de l'ergonomie - La connaissance et l'environnement de la personne	7	3	Contrôle de connaissances (devoir)	
Les activités supports à l'intervention socio-éducative pour les personnes	3,5	3		
Les règles d'hygiène et de sécurité au travail	3,5	3		
La prévention des risques professionnels, risques psychosociaux	7	3		

L'ergonomie des situations de travail et d'apprentissage	4	3	maison)	
La législation et le droit du travail, les dispositions appliquées au travail protégé	3	3		
<b>3.B.311 Le groupe et l'individu</b>	<b>28</b>	<b>2</b>		
La notion du genre	7	2		
Les phénomènes de groupe	7	2		
La dynamique de groupe	7	2		
La régulation des conflits	7	2		
<b>5.B.35 Citoyenneté, responsabilité professionnelle</b>	<b>28</b>	<b>7</b>		
Organisation administrative et politique de la France et de l'Europe	3,5	7		
Régimes totalitaires, démocratiques, concept de citoyenneté française et européenne	3,5	7		
L'intercommunalité (histoire, formes et intérêt)	3,5	7		
L'action sociale municipale (CCAS, CIAS)	3,5	7		
Personnes physiques, personnes morales : points communs, différences	3,5	7		
Droit de la responsabilité	3,5	7		
Droit du travail : relations individuelles, relations collectives	7	7		
<b>6.J.31 Projet Voltaire</b>	<b>7</b>	<b>3</b>		
Projet Voltaire	7	3	Evaluation	
<b>6.L.31 Anglais</b>	<b>30</b>	<b>5</b>		
Anglais	14	5	Evaluation écrite 30 mn	
Anglais – plateforme	16	5	Validation du nombre d'heures	
<b>7.P.351 Méthodologie du projet individuel</b>	<b>14</b>	<b>2</b>		
Accueil individuel et collectif	2	2		
Accompagnement individuel et collectif	2	2		
Le projet personnalisé	2	2	Dossier individuel	
La médiation éducative	3,5	2		
Le projet et ses déclinaisons	4,5	2		
<b>8.B.351 Parcours de formation</b>	<b>14</b>	<b>1</b>		
L'alternance formation en centre/formation sur sites qualifiants	3,5	1		
Statut, fonction et rôles du référent professionnel dans l'accompagnement du stagiaire	3,5	1	Note de synthèse	
Suivi des stages et analyse de situations professionnelles	3,5	1		
Evaluation collective et individuelle de la première année de formation	3,5	1		
<b>8.W.351 Gestion de production</b>	<b>14</b>	<b>3</b>		
L'identité au travail	3,5	3		
La gestion de la production ou de l'activité	3,5	3	Questionnaire	
La gestion et l'évaluation de la production de biens et de services	7	3		

Matière	Nombre d'heures	BC	Modalités d'évaluation contrôle continu	Modalités de certification
<b>SEMESTRE 3</b>				
1.C.311 Adolescence, âge adulte, vieillissement	7	2		
Les âges de la vie du point de vue psychologique	7	2		
1.C.312 Adolescence, âge adulte, vieillissement	10,5	2		
Les âges de la vie du point de vue psychologique	7	2		
Les âges de la vie du point de vue sociologie	3,5	2		
1.C.35 Adolescence, âge adulte, vieillissement	14	2		
Les conduites à risque	7	2		
La construction identitaire	7	2		
2.C.31 Maladies et troubles psychiques	31,5	4		
Maladies et troubles psychiques de la petite enfance	7	4	Bibliographie	
Troubles psychiques à l'adolescence	7	4		
Troubles psychiques et maladies mentales à l'âge adulte	7	4		
Le psychotraumatisme et ses conséquences	7	4		
Le travail socio-éducatif en psychiatrie	3,5	4		
3.A.35 Socialisation, exclusion, violence	28	1		
Le processus de socialisation, d'insertion, d'intégration et d'exclusion	14	1		
Les phénomènes de discrimination, les facteurs de vulnérabilité et les processus d'exclusion	7	1		
Les phénomènes de violence	3,5	1		
Les violences faites aux femmes et médiation	3,5	1		
Pauvreté et précarité	7	1		
4.A.351 Marchés du travail/Emploi/Formation	35	4		
La construction du budget de l'activité	7	4	Questionnaire	
L'environnement professionnel, économique et de l'emploi	7	4		
Les secteurs d'activité et leurs employeurs	7	4		
La structuration du marché de la formation	7	4		
Le fonctionnement budgétaire d'un établissement	7	4		
6.L.35 Anglais	30	5		
Anglais	14	5	Evaluation écrite 30 mn	
Anglais – plateforme	16	5	Validation du nombre d'heures	
7.A.35 Méthodologie de l'écrit et de l'oral	28	3		
Evaluation du projet voltaire	3,5	3		
La méthodologie de prise de notes	3,5	3		
Initiation à la recherche documentaire	3,5	3		
Construction d'une bibliographie	3,5	3		
Savoir rédiger une introduction, un résumé, une synthèse, un compte-rendu, une conclusion	7	3		
Les techniques de lecture rapide	3,5	3		
Savoir présenter et argumenter un écrit professionnel	3,5	3		
8.B.352 Parcours de formation	14	4		

Accueil de la promotion	3,5	4	Dossier de stage	
Présentation du dispositif de formation de la deuxième année	3,5	4		
Présentation des épreuves de certification : analyse d'un travail en équipe pluridisciplinaire (BC3) et dossier à partir d'un questionnaire en lien avec le terrain (BC4)	7	4		
<b>SEMESTRE 4</b>				
3.B.312 Dimensions interculturelles	14	2		
Les dimensions interculturelles	14	2		
5.C.35 Accès aux droits et juridictions	28	4		
Grands principes de la justice, analyse des juridictions	7	4	QCM	
Les recours administratifs contentieux et non contentieux	7	4		
Les différents modes de plainte au pénal	7	4		
Règlements amiables des litiges	3,5	4		
Indemnisation des victimes	3,5	4		
5.E.35 Action sociale, Europe, libertés publiques	28	7		
Cadre administratif, juridique et politique de l'intervention	7	7		
Europe (histoire, textes, intérêt)	3,5	7		
Europe sociale	3,5	7		
Harcèlement au travail	7	7		
Droit du travail : relations individuelles, relations collectives	7	7		
6.R.31 Recherche et travail social	10,5	3		
Recherche	10,5	3		
8.B.352 Parcours de formation	14	1		
Accueil de la promotion	3,5	1		
Présentation du dispositif de formation de la deuxième année	7	1		
Présentation des épreuves de certification : analyse d'un travail en équipe pluridisciplinaire (BC3) et dossier à partir d'un questionnaire en lien avec le terrain (BC4)	3,5	1		
8.C.351 Analyse de l'intervention professionnelle	28	5		
Présentation de la commande : savoir décrire le cadre institutionnel de son intervention professionnelle	3,5	5	Dossier individuel	
Les organisations	3,5	5		
La culture d'institution, la culture professionnelle	3,5	5		
Les acteurs : statuts, rôles, fonctions, enjeux, liens, places	3,5	5		
Evaluation et restitution commentée des dossiers	3,5	5		
Le cadre institutionnel, administratif, juridique et politique relatif à l'éducation technique spécialisée	3,5	5		
L'accueil des personnes en situation de handicap dans les établissements recevant du public	3,5	5		
Les dispositifs d'insertion	3,5	5		
8.F.35 Travail en partenariat et réseau	28	8		
Présentation de la commande : dossier écrit collectif de 8 à 10 pages à partir d'un questionnaire en lien avec le terrain	7	8		
L'approche territoriale des partenariats et réseaux	3,5	8		
Les partenariats publics, privés et leurs compétences	3,5	8		
Les modalités de formalisation du partenariat et des coopérations	3,5	8		

Le travail en réseau	3,5	8		
Accompagnement à l'élaboration du dossier collectif	3,5	8		
Préparation à la soutenance individuelle	3,5	8		
<b>8.K.35 Analyse d'un travail en équipe</b>	<b>28</b>	<b>5</b>		
Présentation de la commande : dossier de 8 à 10 pages en lien avec l'atelier ou l'activité et/ou l'accompagnement des personnes pouvant prendre la forme d'un journal de bord, d'un journal clinique ...	3,5	5		
Le fonctionnement de l'équipe et des enjeux	3,5	5		
La régulation d'équipe	3,5	5		
La dynamique d'échange et travail collectif	3,5	5		
Les modalités de prise de décision	3,5	5		
Accompagnement à l'élaboration d'une communication professionnelle	7	5		
Préparation à la soutenance	3,5	5		
<b>8.P.351 Pédagogie adaptée et appliquée</b>	<b>31,5</b>	<b>3</b>		
Les théories et pratiques pédagogiques	3,5	3		
Les activités supports à l'intervention socio-éducative	3,5	3		
Les formes d'encadrement et d'animation de groupe et d'équipe de personnes accompagnées	3,5	3		
La médiation, la régulation	3,5	3	Dossier individuel	
Présentation de la commande : formaliser une séquence d'apprentissage	3,5	3		
Accompagnement à l'élaboration du document	7	3		
Préparation à la soutenance	3,5	3		
<b>8.V.351 Soutenances blanches et épreuves</b>	<b>28</b>	<b>8</b>		
Soutenance blanche : analyse d'un travail en équipe pluridisciplinaire	7	8		
Epreuve de certification : analyse d'un travail en équipe pluridisciplinaire	7	8	Soutenance blanche DC3.2	
Soutenance blanche : dossier à partir d'un questionnaire en lien avec le terrain	7	8	/ Soutenance blanche	
Epreuve de certification : dossier à partir d'un questionnaire en lien avec le terrain	7	8	DC4.1	

## ETS3

Matière	Nombre d'heures	BC	Modalités d'évaluation contrôle continu	Modalités de certification
<b>SEMESTRE 5</b>				
4.A.352 De l'exclusion à l'insertion	28	4+8		
Le bassin de l'emploi, le tissu économique et social	7	4+8	Questionnaire	
L'économie sociale et solidaire	7	4+8		
L'environnement et le développement durable	7	4+8		
L'insertion par l'activité économique	3,5	4+8		
Les entreprises d'insertion	3,5	4+8		
8.B.353 Parcours de formation	10,5	1		
Accueil de la promotion	4,5	1		
Présentation du dispositif de formation de la troisième année	6	1		
8.C.352 Analyse de l'intervention professionnelle	31,5	1		
Présentation de la commande : note d'analyse de 8 à 10 pages sur le positionnement professionnel dans l'accompagnement éducatif auprès d'une personne ou d'un groupe	3,5	1		
Accompagnement à l'élaboration de la note d'analyse	21	1		
Préparation à la soutenance	7	1		
8.P.352 Pédagogie adaptée et appliquée	31,5	3		
Présentation de la commande : formaliser une progression technique et pédagogique annualisée	7	3	Dossier individuel	
Accompagnement à l'élaboration du document	21	3		
Préparation à la soutenance	3,5	3		
8.V.352 Soutenances blanches et épreuves	18	1+3+4		
Devoirs sur table	4	1+3+4	Devoir à domicile + devoir blanc sur table + soutenance blanche	
Soutenance blanche DC2.1, mise en situation sur site qualifiant	7	1+3+4		
Soutenance blanche DC1.1	7	1		
8.W.352 Gestion et organisation de la production	28	3		
La gestion de la production ou de l'activité	7	3	Dossier	
La gestion et l'évaluation de la production de biens et de services	7	3		
La pédagogie, l'organisation et l'adaptation de l'espace de travail et de l'activité	14	3		
8.Z.351 Projet éducatif et dispositifs	31,5	1		
La personne et son projet	3,5	1		
Les types de projet	3,5	1		
Le projet éducatif spécialisé	3,5	1		
Les dispositifs de formation initiale et continue	7	1		
Les dispositifs d'insertion professionnelle	14	1		
<b>SEMESTRE 6</b>				
5.A.35 Les politiques publiques	35	7		

Politique publique de la formation professionnelle	7	7		
Politique publique d'accès aux droits et à la justice	7	7		
Politique publique de l'emploi	10,5	7		
Politique publique de prévention de la délinquance	3,5	7		
Politique publique du handicap	7	7		
<b>8.B.353 Parcours de formation</b>	<b>17,5</b>	<b>3</b>		
Présentation des épreuves de certification BC1, BC2, BC3 et BC4	7	3		
Suivi du stage de 32 semaines et analyse de situations professionnelles	7	3		
Constitution du livret du dossier de formation	3,5	3		
<b>8.E.35 Communication professionnelle</b>	<b>28</b>	<b>6</b>		
Présentation de la commande : à partir d'une note d'analyse de l'épreuve "étude de la relation éducative", élaboration d'une communication professionnelle à un destinataire cible	7	6		
Les types d'écrits	3,5	6		
Les types de réunions	3,5	6		
L'analyse et le fonctionnement	3,5	6		
Accompagnement à l'élaboration d'une communication professionnelle	7	6		
Préparation à la soutenance	3,5	6		
<b>8.G.35 Guidance mémoire</b>	<b>35</b>	<b>2</b>		
Présentation de la commande ; rédiger un mémoire professionnel de 40 à 45 pages	3,5	2		
La problématisation d'un questionnement de terrain	7	2		
La démarche méthodologique de recueil de données en lien avec la problématique	4	2		
Accompagnement à la rédaction du mémoire	7	2		
Préparation à la soutenance	3,5	2		
<b>8.V.353 Soutenances blanches et épreuves</b>	<b>36</b>	<b>1+2+4+6</b>		
Epreuve de certification DC1.1	7	1	Soutenance blanche DC1.2 / soutenance blanche DC3.1 / devoir sur table	
Soutenance blanche : mémoire de pratique professionnelle DC1.2	7	2		
Devoir sur table + épreuve de certification DC2.2	8	4		
Soutenance blanche + épreuve de certification DC3.1	14	6		
<b>8.V.354 Soutenances blanches et épreuves</b>	<b>8</b>	<b>7</b>		
Devoir sur table, épreuve préparatoire	4	7	Devoir blanc sur table	
Devoir sur table, épreuve de certification	4	7		

## 2.6 – 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* ».

### **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>15</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>16</sup>.

### **Les sites qualifiants**

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.

Les stages de formation pratique se réalisent au sein d'établissements ou services du secteur social et/ou médico-social relevant du champ de l'intervention de l'éducateur technique spécialisé. À savoir : les Instituts Médico-Éducatifs (IME) ; les Instituts Thérapeutiques Educatifs et Pédagogiques (ITEP) ; les Maisons d'Enfants à Caractère Social (MECS) ; les Centres Educatifs et Professionnels (CEP) ou encore les Centres de Rééducation Motrice (CRM) ; ainsi que les établissements relevant du secteur adulte, qui s'agisse du secteur protégé du travail : les Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT) ; du milieu ordinaire : les Entreprises Adaptées (EA) ou du domaine de la santé mentale : les Centres Hospitaliers Spécialisés (CHS) ou de l'inclusion : les Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS). Cette liste n'est pas exhaustive et peut s'étendre, notamment au regard des projets de formations des apprenants, à d'autres structures comme les Etablissements Régionaux de l'Enseignement Adapté (EREA) ; les Foyers de vie ; les Foyers occupationnels ; les Maisons d'Accueil Spécialisée (MAS), les Centres Educatifs Fermés (CEF) et les Centres Educatifs Renforcés (CER) ou encore les Centres de Formation d'Apprentis Spécialisés (CFAS).

---

<sup>15</sup> Thierry Braganti et Alexandre Mathieu-Fritz, *Educateur Technique Spécialisé, op. cit.*, (p. 104).

<sup>16</sup> *Ibid.*, (p. 104).

## 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* ».

## L'organisation de la formation sur site

Le même article indique que la formation pratique d'une durée totale de 56 semaine (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 décline en 6 périodes de formation pratique :

### 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 une période 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 voient 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 professionnels. 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 semaines (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.

De même, la convention de formation par apprentissage stipule : « *Il est fortement conseillé d'autoriser l'apprenti à réaliser un stage de 280 heures auprès d'un autre public (chez l'employeur ou hors employeur) afin de lui permettre de diversifier ses modalités d'intervention* ».

## ***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 Bloc de compétences n° 3 « Conception et conduite de la mise en œuvre en situation professionnelle » du diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé, à savoir : sur site qualifiant, la « réalisation d'une séquence d'apprentissage et /ou d'organisation de l'environnement 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>17</sup>.

### ***Les rencontres sites qualifiants / centre de formation***

Le centre de formation organise une rencontre avec les référents 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'IRTS CA, a lieu au semestre 4<sup>18</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 du bloc de compétences n° 3. 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.

---

<sup>17</sup> Cf. Annexe n° 3.

<sup>18</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 ».

## 2.7 – Les épreuves de certification

Les épreuves de certification sont réparties en 8 blocs de compétences. Si les notes obtenues au sein d'un même Domaine de Certification (DC) sont compensables de 0 à 20, puisqu'il n'est pas fait mention de notes éliminatoires, le candidat doit, pour valider un DC, obtenir une note égale ou supérieure à 10/20. (Moyenne des deux épreuves prenant en compte les coefficients de chaque épreuve). Si le candidat ne valide pas la totalité d'un DC, il bénéficie toutefois du maintien des notes obtenues dans l'une ou l'autre des épreuves du DC considéré.

### Organisation des épreuves de certification du DEETS par semestre

7 des 8 épreuves de certification 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 (Bloc n° 6) en juin Dossier à partir d'un questionnaire en lien avec le terrain (Bloc n° 8) en juin
Semestre 5	Etude de situation (Bloc n° 4) mars
Semestre 6	Mise en situation pratique sur site qualifiant (Bloc n° 3) de février à mai Etude de la relation éducative (Bloc n° 1) en février Mémoire de pratique professionnelle (Bloc n° 2) en juillet : épreuve en centre d'examen Elaboration d'une communication professionnelle (Bloc n° 5) en juin Contrôle de connaissances des politiques sociales (Bloc n° 7) en juin

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 épreuves préparatoires aux épreuves de certification lorsque celles-ci font l'objet d'une soutenance ou de devoirs sur table.

## Séquences d'enseignement préparatoires à la certification

Bloc	Définition de l'épreuve	Enseignement	Année
Bloc n° 1	Etude de la relation éducative	Analyse de l'intervention professionnelle	Troisième
Bloc n° 2	Mémoire de pratique professionnelle	Guidance mémoire	Troisième
Bloc n° 3	Mise en situation pratique sur le site qualifiant	Pédagogie appliquée et adaptée Gestion et organisation de la production	Troisième
Bloc n° 4	Etude de situation	Projet éducatif et dispositifs de formation	Troisième
Bloc n° 5	Elaboration d'une communication professionnelle	Communication professionnelle	Troisième
Bloc n° 6	Analyse d'un travail en équipe pluriprofessionnelle	Analyse d'un travail en équipe	Deuxième
Bloc n° 7	Contrôle de connaissances des politiques publiques	Les politiques publiques	Troisième
Bloc n° 8	Dossier à partir d'un questionnaire en lien avec le terrain	Travail en partenariat et réseau	Deuxième

### 2.8 – Le règlement de certification

Le règlement de certification énonce les principes et les règles selon lesquelles sont organisées les épreuves de certification définies par le décret n° 2018-733 du 22 août 2018 relatif aux formations et diplômes du travail social et à l'arrêté du 22 août 2018 relatif au diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé.<sup>19</sup>

### 2.9 – Attribution des crédits européens (ECTS) par semestres 20

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

<sup>19</sup> Cf. Annexe n° 2.

<sup>20</sup> Cf. Annexe n° 4.

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	199,50	280	360,50	30	840
2	226	280	334	30	840
3	198	280	362	30	840
4	238	420	182	30	840
5	179	420	241	30	840
6	159,50	280	400,50	30	840
Heures	1200	1960	1880	180	5040

## 2.10 – Les Contrôles continus et la validation des Crédits européens (ECTS)

### CONTROLES CONTINUS E.T.S. 1 : Année 2023 / 2024

Module	Intitulé	Bloc	Modalité	Semestre	ECTS
1 A31	Introduction aux sciences humaines	Bloc 1	Une fiche de lecture (compensable)	Semestre 1	9
1 B31	La personne et son développement	Bloc 2	Contrôle de connaissances (rattrapage)	Semestre 1	6
5 A31	La question sociale et les politiques publiques	Bloc 8	Un QCM (rattrapage)	Semestre 1	5

6 J31	Projet Voltaire	Bloc 3	Une évaluation (rattrapage)	Semestre 1	1
8 B351	Construction de l'expérience et parcours de formation	Bloc 1	Une note de synthèse (compensable)	Semestre 1	9
					Total : 30
1 E35	Courants de pensée et pédagogie des auteurs	Bloc 2	Un exposé collectif (compensable)	Semestre 2	7
2 E35	Aménagement du poste de travail, ergonomie	Bloc 3	Un contrôle de connaissances (compensable)	Semestre 2	7
6 J31	Projet Voltaire	Bloc 3	Une évaluation finale (compensable)	Semestre 2	1
6 L31	Langue vivante étrangère	Bloc 6	Une évaluation (rattrapage)	Semestre 2	1
7 P351	Méthodologie du projet individuel	Bloc 2	Un dossier (compensable)	Semestre 2	7
8 W351	Gestion et organisation de la production	Bloc 3	Un questionnaire (compensable)	Semestre 2	7

**CONTROLES CONTINUS E.T.S. 2 : Année 2023 / 2024**

Module	Intitulé	Bloc	Modalité	Semestre	ECTS
2 C31	Maladies et troubles psychiques	Bloc 4	Une bibliographie (compensable)	Semestre 3	9
4 A351	Marché du travail/Emploi/Formation	Bloc 4	Un questionnaire (compensable)	Semestre 3	9
6 L35	Langue vivante étrangère	Bloc 6	Une évaluation finale (rattrapage)	Semestre 3	3
8 B352		Bloc 4		Semestre 3	9

	Construction de l'expérience et parcours de formation		Le dossier de stage (compensable)		
					Total : 30
5 C35	Accès aux droits et juridictions	Bloc 4	Un QCM (rattrapage)	Semestre 4	5
8 C351	Analyse de l'intervention professionnelle	Bloc 6	Un dossier (compensable)	Semestre 4	6
8 P351	Pédagogie appliquée et adaptée	Bloc 3	Un dossier (rattrapage)	Semestre 4	8
8 V351	Soutenance blanche du DC 3.2	Bloc 6	Un oral (compensable)	Semestre 4	6
8 V351	Soutenance blanche du DC 4.1	Bloc 7	Un oral (rattrapage)	Semestre 4	5
					Total : 30

**CONTROLES CONTINUS E.T.S. 3 : Année 2023 / 2024**

Module	Intitulé	Bloc	Modalité	Semestre	ECTS
8 W352	Gestion et organisation de la production	Bloc 3	Un dossier (compensable)	Semestre 5	6
8 P352	Pédagogie appliquée et adaptée	Bloc 3	Un dossier (compensable)	Semestre 5	6
8 V352 c	Un devoir à domicile du DC 2.2 (Etude de situation)	Bloc 4	Un devoir (compensable)	Semestre 5	6
8 V352 b	1° devoir blanc sur table du DC 2.2 (Etude de situation)	Bloc 4	Un devoir (compensable)	Semestre 5	6
8 V352 a	Soutenance blanche du DC 1.1 (Etude de la relation éducative)	Bloc 1	Un oral (rattrapage)	Semestre 5	6

					Total : 30
8 V353	2° devoir blanc sur table du DC 2.2 (Etude de situation)	Bloc 4	Un devoir (compensable)	Semestre 6	6
8 V353	Soutenance blanche DC 1.2 (Mémoire professionnel)	Bloc 2	Un oral (rattrapage)	Semestre 6	7
8 V353	Soutenance blanche du DC 3.1. (Communication professionnelle)	Bloc 5	Un oral (rattrapage)	Semestre 6	7
8 V354	Un devoir blanc du DC 4.2 (Les politiques publiques)	Bloc 8	Un devoir (rattrapage)	Semestre 6	4
4 A352	De l'exclusion à l'insertion	Bloc 4	Un questionnaire (compensable)	Semestre 6	6
					Total : 30

## 2.11 – 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 affectée d'une valeur en crédits européens sur la base de 30 crédits pour l'ensemble des unités d'enseignement d'un semestre* ».

## 2.12 – La démarche qualité

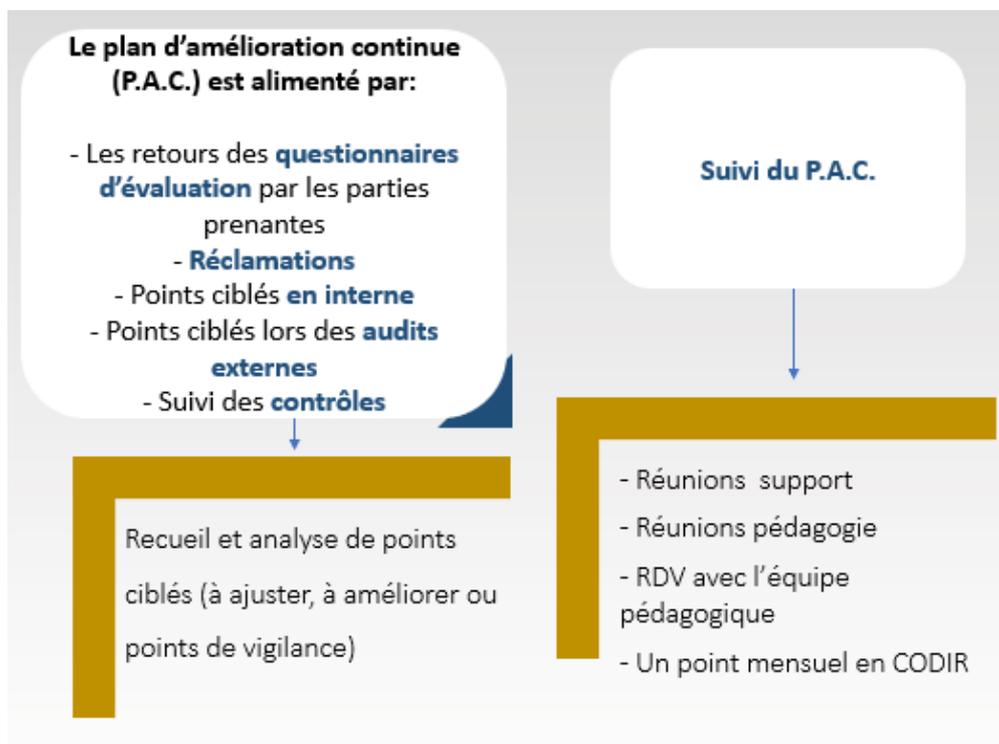
### Evaluation et démarche qualité

Conformément à la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, L'IRTS CA a obtenu la certification « Qualiopi », nécessaire pour l'obtention de fonds publics ou mutualisés.

La marque « Qualiopi » n'atteste pas la qualité de la formation mais la qualité des processus mis en œuvre par les organismes pour dispenser des formations en visant la conformité de ces processus au Référentiel National Qualité selon l'article L. 6316-3 du code du travail et l'article D451-28-4 du CASF.

Avec cette certification, notre établissement est engagé dans une démarche d'amélioration continue. Des points d'amélioration ou points de vigilance sont recueillis dans les processus d'évaluation par le service qualité puis saisis au fil de l'eau dans un plan d'amélioration continue (P.A.C.). Les points recueillis font l'objet de temps de réflexion intégrés aux diverses réunions de l'IRTS CA (comité de direction mensuel, réunions par entité pédagogique, réunions avec les services support, réunions institutionnelles).

Les équipes à tous les niveaux institutionnels sont invitées à s’interroger sur les pratiques et à collaborer à la dynamique de la démarche d’amélioration continue. Cette dynamique intègre aussi le rapport d’activités annuel de la filière. Ce rapport est un outil d’évaluation par l’équipe pédagogique de la filière. Il est consultable sur le site internet, une fois présenté en conseil de perfectionnement puis en assemblée générale.



### 2.13 – Données statistiques 2020/2024

Tableau des effectifs de la filière éducateur technique spécialisé 2020 à 2024

	ETS 1	ETS 2	ETS 3	Total
2023 / 2024	12	8	6	26
2022 / 2023	8	7	10	25
2021 / 2022	6	11	9	26
2020 / 2021	13	10	11	34
2019 / 2020	15	12	11	38

<b>Total</b>	54	48	47	149
--------------	----	----	----	-----

On observe une baisse des effectifs en 2021/2022 qui s'explique par le faible nombre d'entrants en première année (n = 6), chiffre qui va se répercuter sur les deux années suivantes. Le nombre d'entrants à la rentrée de 2023 laisse augurer une remontée des effectifs si, toutefois, le nombre d'entrants (n= 12) se maintient dans les années à venir. Sur les 5 dernières années 47 apprenants ont été présentés au DEETS, 45 ont obtenu leur diplôme, soit un taux de certification de 95,74 %.

#### Tableau des statuts par année de formation de 2020 à 2024

Année	Etudiant	Demandeur d'emploi	Salarié	Apprenti	Total
<b>ETS 1</b>	31	11	6	6	54
<b>ETS 2</b>	21	15	7	5	48
<b>ETS 3</b>	17	12	14	4	47
<b>Total</b>	69	38	27	15	149

Les étudiants représentent 46,31 % des effectifs, alors que le pourcentage des demandeurs d'emploi s'élève à 25,50 %. Par conséquent, le pourcentage des apprenants dans le Quota (financement de la formation par la Région) s'élève à 71,81 % de l'effectif total. Les salariés représentent 18,12 % des effectifs, alors que le pourcentage des apprentis est de 10,07 %. Ainsi, le pourcentage des apprenants Hors Quota est de 28,19 % de l'effectif total. Le nombre d'apprentis, par promotion, reste constant, ce qui constitue un signe encourageant de la prise en compte de cette voie de professionnalisation par les établissements employeurs.

## 3 – Modalités pédagogiques spécifiques

---

L'équipe pédagogique comporte un responsable de formation et un formateur permanent. Au niveau du secrétariat de la filière, l'équipe bénéficie du soutien d'une assistante de formation qui assure le secrétariat de la filière. Sur le plan pédagogique, elle fait appel à des professionnels confirmés du secteur, c'est-à-dire en situation d'emploi et, au minimum, titulaires du DEETS. Ces derniers prennent en charge des séquences de formation, sous la forme de travaux dirigés, ayant trait à la pratique professionnelle (analyse de l'intervention professionnelle, pédagogie adaptée et appliquée, gestion de production, etc.).

### 3.1 – 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 séquences de formation intitulées « Construction de l'expérience et parcours de formation » et « 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>21</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 ». Celle-ci est complétée d'une part par une évaluation du parcours de formation de l'apprenant par l'IRTS CA et d'autre part par une auto-évaluation par l'apprenant lui-même.

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 continu de la qualité de la formation.

### 3.2 – La progression pédagogique

Si le dispositif de formation théorique de 1200 heures traduit en heures d'enseignement les connaissances théoriques mentionnées au référentiel de formation (cf. annexe II de l'arrêté du 22 août 2018), il n'en reste pas moins que la question de la construction d'une progression pédagogique d'enseignements se pose.

---

<sup>21</sup> Projet pédagogique de l'IRTS-CA, (p. 4).

Les enseignements relatifs à la pédagogie appliquée et adaptée dispensés en deuxième et en troisième année sont exemplaires de ce que peut représenter une progression pédagogique articulant à la fois enseignements théoriques, une mise en œuvre pratique sur le site qualifiant et épreuve de certification.

L'objectif des enseignements de deuxième année porte sur la conception et la rédaction d'une séquence d'apprentissage prenant appui sur une pédagogie appliquée et adaptée au public auquel cette séquence s'adresse. Cet enseignement programmé au semestre 4 coïncide avec l'entrée en stage du stage de 32 semaines qui s'achève au semestre 6.

L'objectif des enseignements de troisième année est centré sur la conception et la construction d'une progression technique et pédagogique annualisée qui intègre la séquence d'apprentissage réalisée en deuxième année.

Lors de la visite de stage qui s'effectue au semestre 5, l'apprenant à l'occasion de mettre en œuvre cette séquence au sein de son atelier et auprès du public qu'il accompagne au quotidien. Cette séquence préparatoire fait l'objet d'une évaluation auto-formative et sommative à titre indicatif en présence d'un formateur de la filière et du référent professionnel. Cette évaluation n'est pas prise en compte dans le cadre des contrôles continus délivrant des ECTS. Par contre, elle est à mettre en lien direct, sur le plan pédagogique, avec l'épreuve du Bloc n° 3 : Mise en situation sur site qualifiant.

### **3.3 – La participation des usagers**

Le livre blanc du travail social (2023) issu des travaux de groupes nationaux du Haut Conseil du Travail du Travail (HCTS) rappelle que : « Depuis 2017, la définition française du travail social, inscrite dans le code de l'action sociale et des familles (CASF) consacre la référence du vocable de « la participation des personnes » et au développement de leurs capacités ». La diffusion de la démarche se traduit ainsi de façon réglementaire par une recherche de la participation des personnes dans les accompagnements individuels et collectifs et également dans des dispositifs de co-formation avec les travailleuses sociales pour déployer des démarches d'association entre les savoirs universitaires et les savoirs pratiques ».

Sans parler de co-construction ou de co-animation des personnes accompagnées au dispositif de formation en qualité d'intervenants, les usagers présents sur les sites qualifiants relevant du champ d'intervention des éducateurs techniques spécialisés participent au dispositif de formation de ces derniers, et ce, à deux titres. Le premier, en tant qu'acteurs à part entière lors de leur participation, en qualité d'usagers, lors de séquence du bloc 3 du DEETS (Mise en situation sur site qualifiant) qui se déroule au semestre 5. En effet, à cette occasion l'apprenant réalise au sein d'un atelier une séquence d'apprentissage destinée au public accueilli dans l'institution. Cette séquence d'apprentissage qui prend appui sur une pédagogie appliquée et adaptée contribue à l'éducation des usagers, c'est-à-dire à l'acquisition de savoirs et de savoir-faire techniques prenant en compte leur expérience et leurs acquis antérieurs de l'activité considérée. Le second, en participant à l'épreuve de certification, programmée au semestre 6. C'est donc à ce double titre que le savoir expérientiel des personnes accompagnées est pris en compte dans le dispositif de formation et de certification des éducateurs techniques spécialisés.

### 3.4 – 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 (...)* ».

Au regard des demandes de dispenses et d'allègements déjà exprimées par le passé par plusieurs candidats titulaires du Certificatif et/ou titre de Moniteur d'Atelier (CQFMA/TMA) ; du Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur (DEME) et du Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé (DEES) – la construction d'un parcours personnalisé est possible. 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 DEETS. À 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>22</sup>.

Enfin, les candidats ajournés, c'est-à-dire n'ayant pas validé l'ensemble des domaines de compétences du DEETS, peuvent bénéficier, sur leur demande, d'un « contrat de préparation à une nouvelle session d'examen » leur permettant de se préparer aux épreuves auxquelles ils ont échoué et d'être présentés, par le centre de formation, à une nouvelle session de certification.

### 3.5 – L'accès au diplôme par la voie de la VAE

Le principe de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le mot « expérience » renvoie d'une part à ce qui fait expérience, ce qu'une personne expérimente et d'autre part à ce qu'elle en retire, à l'expérience qu'elle a acquise. C'est celle-ci qui peut faire l'objet d'une validation car elle permet de progresser dans ses connaissances et ses compétences. Dans ce sens, l'expérience se constitue en un « système organisé des manières de se représenter le monde, des manières de se situer, de penser et d'agir<sup>23</sup> ». La démarche de validation des acquis de l'expérience requiert explicitement ces deux significations : elle permet de valider ce qu'une personne a acquis comme expérience, au sens de manière de penser et d'agir, mais pour ce faire, elle repose sur une présentation détaillée des expériences significatives qu'elle a vécues, ou expérimentées.

Instituée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, le principe de la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'obtenir une certification professionnelle par l'exposé d'éléments de son expérience, en lieu et place d'un parcours de formation et des examens afférents. L'expérience en

---

<sup>22</sup> Cf. Projet pédagogique de l'IRTS-CA, (p. 3).

<sup>23</sup> J.-P. BOUTINET (éd.), *L'ABC de la VAE*, Toulouse, Érès, 2009, p. 139.

question ne doit pas nécessairement être professionnelle. Par exemple, elle peut être issue d'un engagement associatif bénévole. La certification visée doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Par « certification professionnelle », il est entendu : les diplômes et titres à finalité professionnelle, les certificats de qualification professionnelle émanant de branches professionnelles et les certificats de qualification professionnelle interbranches<sup>24</sup>.

Ces certifications professionnelles sont toutes inscrites au RNCP. Étant structurées en « bloc de compétences », chacun requérant sa propre validation, elles peuvent être obtenues dans sa totalité ou en partie (seulement certains blocs de compétences).

La réforme 2023, et la création de France VAE permet à tous l'accès à la validation des acquis de l'expérience ; en lien avec cette réforme, il est plus juste de parler de « parcours de diplomation » plutôt que de « parcours de formation », en effet l'apprenant peut maintenant prétendre à la validation de certains blocs de compétences par la voie de la VAE et compléter par de la formation afin de construire son parcours et d'obtenir le diplôme visé.

### 3.6 – 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 DEETS) 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.

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.

### 3.7 – 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>. Le taux d'insertion professionnelle des diplômés avoisine les 100 %. En effet, le besoin de recrutement des établissements dans cette profession est très important. Il faut noter, cependant, qu'il n'est pas rare de voir des diplômés occuper des postes d'éducateur spécialisé dans le secteur du handicap.*

---

<sup>24</sup> MINISTÈRE DU TRAVAIL, *Notice explicative demande de recevabilité à la validation des acquis de l'expérience (VAE)*, Cerfa N°51260#02, Ministère du Travail.

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

### 3.8 – La participation des apprenants aux instances institutionnelles

Cette participation est définie dans les textes réglementaires qui régissent le fonctionnement de l'IRTS CA. Les apprenants disposent de représentants aux instances suivantes :

- ✓ Le Conseil d'Administration
- ✓ L'Assemblée Générale
- ✓ Le conseil de perfectionnement
- ✓ Les commissions pédagogiques
- ✓ Les réunions de délégués de promotions
- ✓ Les réunions de référents professionnels

## Conclusion

---

### Enjeux et Perspectives

À ce jour, il n'existe aucune action de formation continue post diplôme destinée spécifiquement aux éducateurs techniques spécialisés. Deux logiques président à un projet de cette nature :

1. Proposer au sein du catalogue de formation tout au long de la vie de l'IRTS CA un ensemble d'actions – sous forme, par exemple, de Modules d'Approfondissement Professionnel (MAP) ou d'ateliers d'analyse de la pratique ou de supervision –, en partant de nos représentations des intérêts que pourraient porter les professionnels en poste à des thématiques aussi diverses que l'offre de formation et l'évolution du dispositif de formation ETS ; l'accompagnement des stagiaires ; la formation tuteur/maitre d'apprentissage ; les changements opérés par « Le nouveau service de la VAE », etc., ou alors,

2. À l'appui d'une enquête de terrain – par questionnaire, par exemple – identifier précisément les besoins et les attentes des établissements cibles (IME et ESAT). Autrement dit, au lieu de s'inscrire dans une logique de l'offre qui risque de ne rencontrer aucun écho, ne vaut-il pas mieux privilégier une logique de la demande afin de coconstruire avec le lieu d'exercice professionnel une action de formation. Au reste, rien n'interdit d'envisager des actions de formation destinées prioritairement aux primo-entrants dans la profession, c'est-à-dire à des professionnels ayant pour projet d'entreprendre la formation menant au DEETS. On peut penser ici à des actions d'adaptation à l'emploi ; de sensibilisation aux problématiques des publics ; à l'initiation au cadre règlementaire des institutions ; à une première approche du socle de compétences professionnelles, etc.

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. De même, l'expertise, le conseil technique ou l'appui méthodologique – notamment au regard des enjeux auxquels sont confrontés actuellement certains types d'établissements – n'est pas à écarter. On se réfère ici, à titre d'exemple, aux enjeux liés à la désinstitutionnalisation des Instituts Médico-éducatifs et au dispositif « IME Hors les murs » ; aux attendus du décret 2022-1561 du 13 décembre 2022 « relatif aux parcours professionnels et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'accompagnement par le travail » ou encore aux préconisations du rapport Piveteau du 15 février 2022 « Experts, acteurs, ensemble... pour une société qui change ».

Les éléments contenus dans « Le nouveau service de la VAE » du 27 juin 2023, introduit à la fois la notion d'hybridation de parcours articulant temps d'exercice professionnel, de formation et de certification et la mise en œuvre d'outils dédiés spécifiques. La part croissante que prennent les outils numériques aussi bien dans le suivi de l'apprenant que dans le cadre de sa formation à proprement dit, interroge en profondeur le devenir de la relation pédagogique de face à face en présentiel. En effet, la formation à distance suppose, de la part du formateur, l'acquisition de nouvelles compétences dans la manière, tant sur le fond et que dans la forme, d'appréhender la transmission des connaissances, des savoirs et des savoir-faire professionnels. Le Webinaire « Le numérique dans les formations en travail social » organisé par l'IRTS des Hauts-de-France le 12 décembre 2023 prenant pour objet « l'identification des pratiques de formation à l'égard du numérique dans les formations du travail social (niveau 6) » et la « Note de cadrage de la formation « Travail social et numérique » » du Haut conseil du travail social, pour ne citer que ces deux éléments, confirment l'actualité de la question de l'introduction du numérique dans la formation des travailleurs sociaux et de la nécessité d'initier une réflexion institutionnelle à la fois sur

les impacts tant organisationnels que pédagogiques de la mise en œuvre d'outils numériques en formation initiale et continue.

La création, en 2024, d'un institut national du travail social chargé de développer une offre de formation structurée et une nouvelle architecture des diplômes et promouvoir la recherche et le partage de pratiques innovantes pourrait se traduire par la mise en œuvre d'un diplôme unique de niveau 6 gradé licence. Il va sans dire que si tel projet venait à voir le jour, il bouleverserait en profondeur à la fois le métier et son identité ainsi que l'offre de formation, le dispositif de formation théorique et pratique et le référentiel de certification. C'est pourquoi, la fonction de veille du responsable de formation et de l'équipe de la filière doit être plus que jamais mise en évidence.

Enfin, face aux mutations importantes que vit actuellement le secteur professionnel et devant l'incertitude du devenir de l'appareil de formation au regard du contenu des futurs textes réglementaires, force est de reconnaître qu'il devient de plus en plus difficile à la fois de stabiliser un dispositif de formation (quel que soit sa voie d'accès), à même de répondre en temps réel aux demandes des apprenants et d'anticiper sur les changements à venir dans les toutes prochaines années.

## ANNEXES

---

### SOMMAIRE

Annexe n° 1 : Le référentiel de formation	3
Annexe n° 2 : Le règlement de certification	6
Annexe n° 3 : Référentiels de certification	10
Annexe n° 4 : Le règlement d'attribution des ECTS	34
Annexe n° 5 : La convention de stage (étudiant et demandeur d'emploi)	38
Annexe n° 6 : La convention de formation (salarié)	45
Annexe n° 7 : La convention d'apprentissage (apprenti)	51
Annexe n° 8 : Historique des textes réglementaires relatifs au DEETS	55
Annexe n° 9 : Bibliographie thématique	57
Annexe n° 10 : Dispense et allègements	62
Annexe n° 11 : Résultats enquête démarche qualité	66

## Annexe n° 1 : Le référentiel de formation

---

### Référentiel de formation DC 1. ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET EDUCATIF SPECIALISE Bloc de compétences n° 1 : Construction de la relation éducative

---

Rédaction d'« une note d'analyse sur le positionnement professionnel dans l'accompagnement éducatif d'une personne ou d'un groupe ».

#### Une introduction (1 page)

Elle résume – à travers la restitution de situations observées et expérimentées, mais aussi à travers une analyse argumentée des actions et des projets entrepris – un positionnement professionnel dans l'accompagnement éducatif d'une personne ou d'un groupe. En effet, il ne s'agit pas d'affirmer posséder des compétences, encore faut-il donner au jury les éléments lui permettant d'en juger.

#### Un développement (8 pages)

Les candidats en voie directe peuvent mobiliser les situations éducatives rencontrées lors des 3 stages et les candidats en situation d'emploi (salariés et apprentis) ont la possibilité de s'appuyer la pratique acquise sur leur lieu d'exercice professionnel.

Les situations d'accompagnement éducatif d'une personne ou d'un groupe peuvent être transversales à plusieurs stages. Exemple : l'accompagnement à la mise en stage auprès d'adolescents en SIPFP lors du stage de 8 semaines et d'adultes d'ESAT à l'occasion du stage de 32 semaines. L'accompagnement à la mise en stage et une pratique professionnelle de l'éducateur technique spécialisé qui fait appel à un ensemble de compétences :

- ✓ Instaurer une relation éducative
- ✓ Favoriser une dynamique de groupe
- ✓ L'accueil
- ✓ Garantir à chaque personne sa place au sein du groupe dans le respect des autres
- ✓ Contribuer au développement de l'autonomie de la personne
- ✓ Favoriser le développement de l'identité sociale et des compétences professionnelles de la personne
- ✓ Mettre en place les conditions d'accueil de la personne et du groupe
- ✓ Mobiliser des ressources adaptées aux besoins et aux capacités de la personne
- ✓ Mobiliser des techniques de médiation éducative favorisant la relation
- ✓ Evaluer et ajuster la mise en œuvre du projet personnalisé

Autre exemple. L'organisation à destination d'adolescents d'ITEP d'une visite d'entreprise afin de les sensibiliser aux attendus du monde ordinaire du travail. Ce type d'accompagnement mobilise un ensemble de compétences.

La situation d'accompagnement social et éducatif spécialisé peut aussi être spécifique à un lieu de stage ou à un lieu d'exercice professionnel. Exemple : un service d'ergothérapie d'un Etablissement Public de Santé Mentale (EPSM) où les objectifs de travail sont de lutter contre la chronicisation et d'œuvrer en faveur de la stabilisation des patients en maintenant, à travers une activité ou un support technique, un travail de resocialisation. Ce type d'accompagnement engage, lui aussi, des compétences relatives au bloc n° 1.

Exemples de situations éducatives de l'éducateur technique spécialisé :

- ✓ L'apprentissage
- ✓ La formation professionnelle
- ✓ L'insertion professionnelle
- ✓ La mise au travail
- ✓ L'accès à l'emploi
- ✓ L'évaluation des compétences
- ✓ La Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE)
- ✓ L'observation en situation de travail
- ✓ Etc.

### **Une conclusion (½ page)**

La conclusion est à la fois une synthèse et une ouverture du champ des possibles dans la perspectives des échanges avec le jury.

### **Une bibliographie (½ page)**

#### **Rappel**

Dans la note est insérée, en annexe, pour les candidats effectuant le cursus de formation en voie directe, les évaluations sites qualifiants et de l'apprenant des stages de 8 semaines, de 16 semaines et de 32 semaines.

#### **Bibliographie indicative**

Becquet Valérie (sous la dir.), *L'accompagnement social et éducatif. Quelles modalités pour quelles finalités ?* Paris, L'Harmattan, 2017.

Belin Bernard, *L'insertion des jeunes handicapés en milieu ordinaire de travail*, Paris, L'Harmattan, 2003.

Blanc Alain, *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, 2009.

Boutinet Jean-Pierre (sous la dir.), *Penser l'accompagnement adultes*, Paris, PUF, coll. « Hors collection », 2007.

Capul Maurice, Lemay Michel (Avec la participation de Philippe Gaberan), *De l'éducation spécialisée. Ses enjeux, son actualité et sa place dans le travail social*, Toulouse, Éditions érès, coll. « L'éducation spécialisée au quotidien », 2019, (618. p.).

Depenne Dominique, *Ethique et accompagnement en travail social*, Paris, E.S.F., 2013.

Gaberan Philippe, *La relation éducative. Un outil professionnel pour un projet humaniste*, Toulouse, Éditions érès, coll. « L'éducation spécialisée au quotidien », 2019, (150. p.).

Lachaud Yvan, *Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes handicapés*, Paris, La Documentation française, 2006.

Lecœur Claire, (sous la dir.), *Pratiques d'accompagnement de personnes handicapées. Le temps qu'il faut*, Paris, L'Harmattan, 2016.

Maela Paul, *L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique*, Paris, L'Harmattan, coll. « Savoir et formation », 2004.

Pougnaud Odile, Ropers Philippe, Soris Cécile, DEES–DC 1. *Accompagnement social et éducatif spécialisé*, Paris, Vuibert, 2012.

Postic Marcel, *La relation éducative*, Paris, PUF, coll. « Éducation et formation », 2001, (336. P.).

Stiker Henri-Jacques, Huet Olivia, Puig José, *Handicap et accompagnement. Nouvelles attentes, nouvelles pratiques*, Paris, Dunod, 2009.

Revue CONNEXIONS, n° 96, 2011/2, « L'accompagnement des adolescents en grande difficulté ».

Revue CONTRASTE, n° 26, 2006/1, « L'accompagnement ».

Revue ÉDUCATION PERMANENTE, n° 153, 2002/4, « L'accompagnement dans tous ses états ».

Revue EMPAN, n° 74, 2009/2, « Accompagnement et lien social ».

## **Annexe n° 2 : Le règlement de certification**

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

### ***Article 1 : les épreuves de certification***

La formation préparant au diplôme d'État 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 dont sept sont organisées par le centre de formation.

Les apprenants ayant effectué la totalité de leur parcours, notamment les sept épreuves de certification dédiées au Centre de formation et l'épreuve organisée par le Rectorat, sont présentés au jury plénier de fin de formation qui délibère les notes finales et octroie le diplôme d'État.

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

Les sept épreuves, correspondant aux quatre domaines de compétences, sont organisées en cours de formation par l'IRTS CA.

Chaque domaine de compétences compte deux épreuves de certification qui sont évaluées par les examinateurs au regard des indicateurs de compétences définis par les référentiels annexés au présent règlement<sup>1</sup>.

L'IRTS CA élabore, au sein d'une commission composée du responsable de formation de la filière et de formateurs, les sujets des épreuves de certification dont il a la responsabilité. La commission d'élaboration valide les sujets dont elle a compétence.

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

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 du candidat sont exigées.

---

<sup>1</sup> Cf. Annexes n°1.

### **Article 3 : 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.

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. Les notes sont transmises au Rectorat, le jury plénier étant seul habilité à prononcer la certification du diplôme d'État.

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

### **Article 4 : 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 D.451-28-8 du décret<sup>o</sup> 2018-733 du 22 août 2018 relatif aux formations et diplômes du travail social, le jury final du diplôme 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'État correspond ;
- Pour un quart au moins de ses membres, des représentants qualifiés de la profession pour moitié employeurs et pour moitié salariés.

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

Le jury plénier assure la certification du diplôme d'État et arrête la liste des candidats admis. Le DEETS est délivré par le Rectorat.

Dans le cas où les épreuves ne sont pas validées, 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 : durée de validité des validations partielles**

Selon la 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 : le 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.

#### **Article 10 : la seconde session**

Deux sessions dites de « remplacement » et de « rattrapage » sont organisées : une première session de « remplacement » pour les cas de force majeure et une seconde session de « rattrapage », au libre choix du candidat ayant obtenu des notes en dessous de la moyenne. Ce dernier devra établir une demande par écrit afin de pouvoir bénéficier de cette seconde session. Ce sont les notes obtenues à cette seconde session qui seront portées au livret de formation.

Toutes les épreuves ne font pas l'objet d'une seconde session de « rattrapage » en raison d'une incompatibilité de calendrier ou de nature de l'épreuve (individuelle / collective / sur site qualifiant).

Pour les candidats en situation d'emploi, les dates de la session de « rattrapage » figurent dans le calendrier de la formation mais ne sont pas intégrées aux 1200 heures programme de formation théorique. Le salarié devra s'organiser avec son employeur pour participer à cette session.

**Article 11 : annexes**

Les modalités d'organisation et de validation de chacune des épreuves sont précisées dans les référentiels de certification situés en annexe n° 1.

**Article 12 : date d'effet**

La date d'effet est fixée au 03 mars 2020 et s'applique aux candidats présentés à la certification de la session de juin 2021.

## **Annexe n° 3 : Référentiels de certification**

---

### **DIPLOME D'ETAT D'EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE**

---

#### **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 Rectorat conformément au décret n° 2005-1376 du 3 novembre 2005 instituant le diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé, à l'arrêté du 22 août 2018 relatif au diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé, à l'arrêté du 9 août 2022 et à l'arrêté du 23 mai 2023 portant modification des arrêtés 22 août 2018 et définissant les blocs de compétences. Ce référentiel, en complément du règlement de certification du DEETS est communiqué aux services de l'État et aux candidats. Certification du DC 1 : moyenne des 3 notes

#### **Bloc de compétences n°1 : Construction de la relation éducative**

---

##### ***Objectifs de l'épreuve***

Évaluer la capacité du candidat à :

- Se positionner au niveau des pratiques professionnelles à partir des documents élaborés par le candidat et des observations du site qualifiant.
- 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.

##### ***Intitulé de l'épreuve***

Étude de la relation éducative

##### ***Définition de l'épreuve***

Note d'analyse sur le positionnement professionnel dans l'accompagnement éducatif auprès d'une personne ou d'un groupe.

##### ***Cadre et lieu de l'épreuve***

Établissement de formation

Écrit de 8 à 10 pages

Présentation écrite et soutenance orale individuelle

Coefficient de l'écrit : 1

Coefficient de la soutenance orale individuelle : 1

##### ***Durée de l'épreuve***

Soutenance orale : 30 minutes

Présentation : 10 minutes

Echanges : 20 minutes

### **Examineurs**

Un formateur ou un universitaire et un professionnel confirmé du secteur

### Grille d'évaluation de l'écrit

<b>Compétences</b>	<b>Indicateurs de compétences</b>	<b>Barème</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>	2 points
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>	3 points
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>	2 points
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>	2 points
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></ul>	3 points

	<ul style="list-style-type: none"> <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>	
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>	2 points
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 des outils adaptés</li> </ul>	2 points
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>	2 points
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>• Ajuster les objectifs du projet personnalisé avec la personne</li> <li>• Partager les informations</li> <li>• Ajuster les actions éducatives</li> </ul>	2 points
Total		/ 20

### Grille d'évaluation de la soutenance

Compétences	Indicateurs de compétences	Barème
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>	2 points
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> </ul>	3 points

	<ul style="list-style-type: none"> <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> <li>•</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>	2 points
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>	2 points
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>	3 points
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>	2 points
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 des outils adaptés</li> </ul>	2 points
Mobiliser des techniques de	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier des techniques et des supports adaptés à la personne et au groupe</li> </ul>	2 points

médiation éducative favorisant la relation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'appuyer sur des techniques et des supports identifiés</li> <li>• Créer des supports adaptés</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>• Ajuster les objectifs du projet personnalisé avec la personne</li> <li>• Partager les informations</li> <li>• Ajuster les actions éducatives</li> </ul>	2 points
Total		/ 20

**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 Rectorat conformément au décret n° 2005-1376 du 3 novembre 2005 instituant le diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé, à l'arrêté du 22 août 2018 relatif au diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé, à l'arrêté du 9 août 2022 et à l'arrêté du 23 mai 2023 portant modification des arrêtés 22 août 2018 et définissant les blocs de compétences. Ce référentiel, en complément du règlement de certification du DEETS est communiqué aux services de l'État et aux candidats. Certification du DC 1 : moyenne des 3 notes

**Bloc de compétences n°2 – Analyse de la construction d'un projet éducatif professionnel**

---

***Objectifs de l'épreuve***

Évaluer la capacité du candidat à :

Objectifs généraux

- Analyser une question sociale ou un questionnement professionnel en montrant l'articulation entre théorie et pratique.
- Mener une démarche rigoureuse et cohérente en s'appuyant sur une méthodologie de recherche.
- 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.

Objectifs spécifiques

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

***Intitulé de l'épreuve***

Mémoire de pratique professionnelle

***Définition 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.

### **Cadre et lieu de l'épreuve**

Épreuve en centre d'examen organisée par le Rectorat

Écrit de 40 à 45 pages (hors annexes)

Coefficient.

Écrit : 1

Soutenance orale individuelle : 1

La note de l'écrit est proposée par les correcteurs avant la soutenance du mémoire de pratique professionnelle.

La note finale retenue pour l'épreuve « Mémoire de pratique professionnelle » est la moyenne de la note obtenue à l'écrit et de la note obtenue à l'oral.

### **Durée de l'épreuve**

Soutenance orale : 40 minutes

Présentation : 10 minutes

Echanges : 30 minutes

### **Examineur, correcteurs**

Un formateur ou un universitaire et un professionnel confirmé du secteur

Grille d'évaluation de l'écrit

<p><b>1. Elaboration d'une démarche de recherche et conceptualisation d'une pratique professionnelle</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Analyser une situation éducative à partir d'une relation éducative, d'accueil ou d'accompagnement du projet</li><li>- Co-construire des orientations//pistes éducatives voire socio-professionnelles avec les personnes accompagnées</li></ul>	7 points
<p><b>2. Mise en œuvre de techniques d'enquête de terrain, de recueil de données et bibliographiques</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Mener une démarche rigoureuse et cohérente en s'appuyant sur une méthodologie de recherche</li></ul>	6 points
<p><b>3. Elaboration d'un positionnement professionnel</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 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</li><li>- Analyser ses positionnements et ses gestes professionnels</li></ul>	4 points

<b>4. Forme</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Orthographe</li> <li>- Rigueur du plan et de l'organisation du mémoire</li> <li>- Respect de la forme prescrite</li> <li>- Rigueur des citations et des normes bibliographiques</li> </ul>	3 points
	/ 20

#### Grille d'évaluation de la soutenance

<b>1. Présentation orale du candidat</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Présenter avec clarté et rigueur la démarche de recherche, les analyses et les questionnements soulevés</li> <li>- Présenter une réflexion professionnelle</li> <li>- Prendre de la distance avec ses représentations</li> </ul>	7 points
<b>2. Échange avec le jury</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacité du candidat à répondre et à apporter des éclairages aux questions des examinateurs</li> </ul>	6 points
<b>3. Elaboration d'un positionnement professionnel</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacité du candidat à expliciter ses choix et se positionner en tant que professionnel en exercice</li> </ul>	4 points
<b>4. Expression</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Élocution, clarté, niveau de langage</li> </ul>	3 points

**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 n° 2005-1376 du 3 novembre 2005 instituant le diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé, à l'arrêté du 22 août 2018 relatif au diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé, à l'arrêté du 9 août 2022 et à l'arrêté du 23 mai 2023 portant modification des arrêtés 22 août 2018 et définissant les blocs de compétences. Ce référentiel, en complément du règlement de certification du DEETS est communiqué aux services de l'État et aux candidats. Certification du DC 2 : moyenne des 2 notes

**Bloc de compétences n°3 : Conception et conduite de la mise en situation professionnelle**

---

***Objectifs de l'épreuve***

Évaluer la capacité du candidat à :

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

***Intitulé de l'épreuve***

Mise en situation pratique sur site qualifiant

***Définition de l'épreuve***

Sur site qualifiant (sur 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.

***Cadre de l'épreuve et lieu***

Sur site qualifiant

Coefficient. Soutenance orale individuelle : 1

***Durée de l'épreuve***

Soutenance orale : 1h30

Mise en situation : 30 minutes

Echanges : 30 minutes

## Examineurs, correcteurs

Un formateur ou un universitaire et un professionnel confirmé du secteur

Grille d'évaluation de la soutenance

Compétences	Indicateurs de compétences	Barème
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>	3 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'activités 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></ul>	3 points

	<ul style="list-style-type: none"> <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 conditions de travail et de prévention des risques</li> <li>• Veiller au bien-être physique et psychique dans la réalisation des tâches</li> </ul>	
Organiser les postes de travail et d'apprentissage adaptés aux personnes	<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 conditions 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>	2 points
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	<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>	2 points
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>• 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> <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> </ul>	2 Points

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participer aux échanges réguliers avec les fournisseurs, les clients, les partenaires</li> <li>• Repérer les contraintes techniques, économiques et organisationnelles</li> </ul>	
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 du groupe</li> <li>• Identifier les moyens pour mener l'activité</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 protections collectives et individuelles adaptés</li> </ul>	2 points
Total		/20

---

## DIPLOME D'ÉTAT D'ÉDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE

---

### **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 n° 2005-1376 du 3 novembre 2005 instituant le diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé, à l'arrêté du 22 août 2018 relatif au diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé, à l'arrêté du 9 août 2022 et à l'arrêté du 23 mai 2023 portant modification des arrêtés 22 août 2018 et définissant les blocs de compétences. Ce référentiel, en complément du règlement de certification du DEETS est communiqué aux services de l'État et aux candidats. Certification du DC 2 : moyenne des 2 notes

#### **Bloc de compétences n°4 : Organisation du travail**

---

##### ***Objectifs de l'épreuve***

- Mettre en œuvre la méthodologie de l'intervention au sein de l'atelier ou au travers d'une activité.

##### ***Intitulé de l'épreuve***

Étude de situation

##### ***Définition de l'épreuve***

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

##### ***Organisation et cadre de l'épreuve***

Épreuve organisée par l'établissement de formation

Étude de situation proposée par l'EFTS

Coefficient :

Écrit : 1

##### ***Durée de l'épreuve***

4 heures

##### ***Examineur, correcteur***

Un formateur ou un universitaire et un professionnel confirmé du secteur

## Grille d'évaluation

Compétences	Indicateurs de compétences	Barème
Organiser le travail, la production, l'activité en prenant en compte la singularité des personnes, la dynamique de l'équipe et les contraintes externes	<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 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 et les apprentissages</li> </ul>	4 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'apprentissages</li> </ul>	4 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>	6 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>	4 points
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliser la méthodologie de suivi de projet</li> </ul>	

Contribuer à la mise en œuvre du parcours d'insertion socioprofessionnelle de la personne dans le cadre d'un travail d'équipe pluriprofessionnelle, pluridisciplinaire	<ul style="list-style-type: none"> <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>	6 points
Conduire les étapes du parcours d'insertion socioprofessionnelle de la personne en lien avec ses connaissances techniques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagner la personne dans les différentes étapes de son parcours socioprofessionnel</li> <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>	4 points
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 adaptées aux besoins de la personne</li> </ul>	4 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>	4 Points
Evaluer le parcours d'insertion socioprofessionnelle et le réajuster avec 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>	4 Points
Total		/ 40

**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 n° 2005-1376 du 3 novembre 2005 instituant le diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé, à l'arrêté du 22 août 2018 relatif au diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé, à l'arrêté du 9 août 2022 et à l'arrêté du 23 mai 2023 modifiant les arrêtés du 22 août 2018 et définissant les blocs de compétences. Ce référentiel, en complément du règlement de certification du DEETS est communiqué aux services de l'État et aux candidats. Certification du DC 3 : moyenne des 3 notes.

**Bloc de compétences n°5 : Expression et communication écrite et orale**

---

***Objectifs de l'épreuve***

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

***Intitulé de l'épreuve***

Elaboration d'une communication professionnelle.

***Définition de l'épreuve***

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

***Cadre de l'épreuve et lieu***

Etablissement de formation  
Coefficient. Soutenance orale individuelle : 1

***Durée de l'épreuve***

Soutenance orale : 30 minutes  
Présentation : 10 minutes  
Echanges : 20 minutes

***Examineurs, correcteurs***

Un universitaire ou un formateur et un professionnel confirmé du secteur

## Grille d'évaluation de la soutenance

<b>Compétences</b>	<b>Indicateurs de compétences</b>	<b>Barème</b>
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> <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>	14 points
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>	6 points
Total		/ 20

**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 n° 2005-1376 du 3 novembre 2005 instituant le diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé, à l'arrêté du 22 août 2018 relatif au diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé à l'arrêté du 9 août 2022 et à l'arrêté du 23 mai 2023 modifiant les arrêtés du 22 août 2018 et définissant les blocs de compétences. Ce référentiel, en complément du règlement de certification du DEETS est communiqué aux services de l'État et aux candidats. Certification du DC 3 : moyenne des 3 notes.

**Bloc de compétences n°6 : Communication professionnelle en travail social**

---

***Objectifs de l'épreuve***

Evaluer la capacité du candidat à :

- Gérer l'information
- S'inscrire dans un travail d'équipe

***Intitulé de l'épreuve***

Analyse d'un travail en équipe pluriprofessionnelle

***Définition de l'épreuve***

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

***Cadre de l'épreuve et lieu***

Etablissement de formation

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

Coefficient.

Ecrit : 1

Soutenance orale individuelle : 1

***Durée de l'épreuve***

Soutenance orale : 30 minutes

Présentation : 10 minutes

Echanges : 20 minutes

***Examineurs, correcteurs***

Un universitaire ou un formateur et un professionnel confirmé du secteur

### 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>	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

---

## DIPLOME D'ÉTAT D'ÉDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE

---

### **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 n° 2005-1376 du 3 novembre 2005 instituant le diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé, à l'arrêté du 22 août 2018 relatif au diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé, à l'arrêté du 9 août 2022 et à l'arrêté du 23 mai 2023 portant modification des arrêtés du 22 août 2018 et définissant les blocs de compétences. Ce référentiel, en complément du règlement de certification du DEETS est communiqué aux services de l'État et aux candidats. Certification du DC 4 : moyenne des 3 notes.

### **Bloc de compétences n°7 : Connaissance et analyse des contextes institutionnels**

---

#### ***Objectifs de l'épreuve***

Evaluer la capacité du candidat à :

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

#### ***Intitulé de l'épreuve***

Contrôle de connaissances des politiques sociales

#### ***Définition de l'épreuve***

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

#### ***Cadre et l'épreuve et lieu***

Etablissement de formation

Coefficient

Écrit : 1

#### ***Durée de l'épreuve***

4 heures

#### ***Examineurs, correcteurs***

Un formateur ou un universitaire

## Grille d'évaluation

Compétences	Indicateurs de compétences	Barème
<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>3 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>7 points</p>
<p>Contribuer à la réalisation de diagnostics territoriaux</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>7 points</p>
<p>Développer et transférer ses connaissances professionnelles</p>	<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 langue étrangère</li> </ul>	<p>1 Point</p>
<p>S'informer et se former pour faire évoluer ses pratiques</p>	<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>	<p>2 points</p>
<p>Total</p>		<p>/20</p>

## **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 n° 2005-1376 du 3 novembre 2005 instituant le diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé, à l'arrêté du 22 août 2018 relatif au diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé à l'arrêté du 22 août 2022 et à l'arrêté du 23 mai 2023 portant modification des arrêts du 22 août 2018 et définissant les blocs de compétences. Ce référentiel, en complément du règlement de certification du DEETS est communiqué aux services de l'État et aux candidats. Certification du DC 4 : moyenne des 3 notes.

### **Bloc de compétences n°8 : Mobilisation de acteurs et des partenaires**

---

#### ***Objectifs de l'épreuve***

Evaluer la capacité du candidat à :

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

#### ***Intitulé de l'épreuve***

Dossier à partir d'un questionnement en lien avec le terrain

#### ***Définition 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

#### ***Cadre et l'épreuve et lieu***

Etablissement de formation  
Dossier écrit collectif de 8 à 10 pages  
Coefficients  
Écrit collectif : 1  
Soutenance orale individuelle : 1

#### ***Durée de l'épreuve***

Soutenance orale individuelle : 30 minutes  
Présentation : 10 minutes  
Echanges : 20 minutes

#### ***Examineurs, correcteurs***

Un formateur ou un universitaire et un professionnel confirmé du secteur

## Grille d'évaluation de l'écrit collectif

<b>Compétences</b>	<b>Indicateurs de compétences</b>	<b>Barème</b>
Mobiliser les ressources internes et externes 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 et synthétiser les informations pour leur transmission</li> <li>• Partager les informations en équipe pluriprofessionnelle</li> </ul>	4 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>	5 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>	5 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>	4 Points
Rendre compte de l'expérience de terrain pour aider à l'évaluation des dispositifs de politiques publiques et au respect des droits fondamentaux	<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 des droits</li> <li>• Savoir rédiger des écrits pour formaliser son expérience de terrain</li> </ul>	2 points
Total		/ 20

## Grille d'évaluation de la soutenance individuelle

<b>Compétences</b>	<b>Indicateurs de compétences</b>	<b>Barème</b>
Mobiliser les ressources internes et externes 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 et synthétiser les informations pour leur transmission</li> <li>• Partager les informations en équipe pluriprofessionnelle</li> </ul>	4 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>	5 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>	5 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>	4 Points
Rendre compte de l'expérience de terrain pour aider à l'évaluation des dispositifs de politiques publiques et au respect des droits fondamentaux	<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 des droits</li> <li>• Savoir rédiger des écrits pour formaliser son expérience de terrain</li> </ul>	2 points
Total		/ 20

## Annexe n° 4 : Le règlement d'attribution des ECTS

### REGLEMENT D'ATTRIBUTION DES CREDITEUROPEENS (ECTS)

---

(ASS, ES, ETS et EJE)

Le présent règlement énonce les principes et les règles selon lesquels sont attribués les crédits européens dans le cadre du dispositif de formation menant à un diplôme d'État du travail social de niveau 6.

#### Principes généraux<sup>1</sup>

Créé en 1988 par l'Union Européenne, les ECTS ont pour objectif de faciliter la reconnaissance académique des études entre les états membres. Le système ECTS est associé à la déclaration en 1999 du dispositif de Bologne, processus de convergence des systèmes d'enseignement supérieur.

Les crédits européens sont un instrument de comparabilité entre les systèmes d'enseignement des différents pays européens qui y ont adhéré de façon volontaire. Ils visent à permettre de comparer différents diplômes au plan international sur un seul et unique critère : la charge de travail des apprenants. Ils ne constituent pas un élément de certification. Ils assurent la fluidité des parcours des apprenants en leur permettant de ne pas perdre de temps par la reconnaissance de leurs acquis dans une poursuite d'études.

Le volume global de crédits affectés à un diplôme et à la formation correspondante est calculé en fonction de la charge de travail nécessaire à l'étudiant pour atteindre les compétences visées. Le crédit est proportionnel au volume de travail à fournir par l'apprenant. La charge de travail estimée d'un étudiant oscille entre 1500 et 1800h/an. Un crédit est estimé à environ 30h de travail. L'affectation des crédits est, en conséquence, fondée sur la charge de travail des étudiants incluant toutes les activités d'enseignement (cours, TD, TP, séminaires...), toutes les formes d'enseignement (présentiel, ouvert, à distance, en ligne...), les mises en situation pratiques (stages), le temps dédié aux évaluations et le temps de travail personnel.

Un parcours « type » doit permettre à l'apprenant d'acquérir au plus 30 crédits ECTS en un semestre, 60 crédits ECTS en une année, soit 180 crédits à l'issue de l'obtention du diplôme.

#### Mise en œuvre et attribution des ECTS

Chaque unité d'enseignement est affectée d'une valeur en crédits européens sur la base de 30 crédits pour l'ensemble des unités d'enseignement d'un semestre.

---

<sup>1</sup><https://education.ec.europa.eu/fr/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/european-credit-transfer-and-accumulation-system>

La validation des unités d'enseignement et des crédits européens est prononcée par la commission pédagogique sur la base du contrôle continu et régulier des aptitudes et de l'acquisition des connaissances et des compétences par les apprenants.

Les crédits délivrés sont définitivement acquis et sont capitalisables. Un processus dématérialisé de suivi des crédits acquis par chaque apprenant est mis en place par les établissements de formation.

#### La portabilité des ECTS

Les crédits constituent un outil complémentaire au diplôme. Ils facilitent la mobilité des apprenants.

A la demande de l'apprenant, les établissements de formation doivent établir, en cours du cursus, une attestation descriptive du parcours suivi mentionnant, à titre indicatif, les crédits correspondant aux modules validés. Cette attestation doit être conforme à l'annexe VI « Attestation descriptive du parcours ».

Un supplément au diplôme conforme à l'annexe VII, de l'arrêté du 22 août 2018, est délivré par les établissements de formation aux titulaires du diplôme d'Etat.

#### Composition de la commission pédagogique

Le code de l'action sociale et des familles définit, dans son article D451-28-6, les objectifs et composition de la commission pédagogique :

« Une commission pédagogique de la formation est placée auprès du chef ou du directeur d'établissement.

Elle se prononce sur l'organisation de la formation, les modalités d'évaluation des étudiants, la validation des unités d'enseignement et des périodes de formation pratique. Les décisions relatives au passage des étudiants dans l'année supérieure, les redoublements, et les allègements de formation lui sont également soumis pour avis. »

Elle comprend, outre le chef ou le directeur d'établissement :

- Un enseignant-chercheur qui assure la présidence ;
- Le préfet de région ou son représentant ;
- Le recteur « de région académique » ou son représentant ;
- Deux enseignants ou formateurs intervenant dans la formation ;
- Un apprenant suivant la formation ;
- Deux représentants du secteur professionnel.

#### ARTICLE 1 : PERIODICITE

Au sein de l'IRTS CA, trois commissions pédagogiques sont organisées pour les formations gradées licence. Celles-ci ont lieu en début (septembre), milieu (février) et fin (juillet) d'année universitaire.

La commission pédagogique statue sur l'attribution des ECTS de février et juillet, soit en fin de chaque semestre.

A l'issue de ces instances, les secrétariats pédagogiques de filières remettent aux apprenants des attestations dans lesquelles apparaissent le nombre d'ECTS attribués pour le semestre écoulé.

## ARTICLE 2 : CONTRÔLES CONTINUS

L'apprenant doit différencier ce qui est de l'ordre du contrôle continu et ce qui est de l'ordre de la certification.

La certification est un terme qui désigne les épreuves imposées par les textes réglementaires permettant l'obtention d'un diplôme d'Etat.

Le contrôle continu est une méthode d'évaluation qui ne s'appuie pas sur une épreuve finale mais sur l'ensemble des résultats obtenus par les apprenants tout au long de leur formation.

Les évaluations peuvent être écrites et/ou orales, effectuées en groupes ou individuellement, en présentiel ou en distanciel. Les supports sont variés : fiche de lecture, synthèse, QCM ...

La notation sera effectuée en point entier, seul le contrôle continu pourra faire l'objet de corrections directement sur les supports. Les évaluations corrigées ne seront pas redistribuées mais peuvent être consultables par les apprenants à leur seule demande. Les copies « papier » sont archivées dans le dossier pédagogique de l'apprenant.

Les notes obtenues à ces évaluations permettent l'attribution d'ECTS. Le nombre d'ECTS évalué est égale au coefficient attribué à l'évaluation. En cas de compensation, le poids de la note est proportionnel au nombre d'ECTS associés.

Le document intitulé « organisation par blocs de compétences » (en annexe) indique, par semestre et par bloc de compétences, les modalités d'évaluation et le nombre d'ECTS attribué pour chaque contrôle continu.

## ARTICLE 3 : ORGANISATION DES CONTRÔLES CONTINUS

Le nombre de contrôles continus par semestre sont l'objectif, le contenu et les modalités d'évaluation des contrôles continus défini par les responsables d'axe en lien avec le responsable de formation. Les responsables d'axe en assurent la planification et la programmation.

## ARTICLE 4 : TRANSMISSION DES NOTES DES CONTRÔLES CONTINUS AU RESPONSABLE DE FORMATION

Après correction dans un délai raisonnable, les notes des contrôles continus sont transmises au responsable de formation et à l'assistante pédagogique 15 jours avant la date de réunion de la commission pédagogique. Cette dernière les saisit sur Ypareo ainsi que la date de publication, fournie par le responsable de formation. A compter de la date indiquée, les notes sont consultables par l'apprenant sur NetYpareo.

## ARTICLE 5 : COMPENSATION ET RATTRAPAGE

Les notes appartenant à un même bloc de compétences sont compensables d'autant que le nombre d'ECTS attribué est identique. Lorsqu'il n'y a pas de possibilité de compensation une modalité de rattrapage est mise en œuvre par le responsable d'axe concerné.

#### ARTICLE 6 : VALIDATION DES NOTES PAR LA COMMISSION PEDAGOGIQUE

Les notes attribuées étant propositionnelles et donc susceptibles d'être révisées, la commission pédagogique statue et les rend définitives.

#### ARTICLE 7 : COMMUNICATION DE L'ATTRIBUTION DES ECTS AUX ETUDIANTS

Le relevé des ECTS est transmis à l'apprenant, individuellement et sur support numérique, dans les 15 jours suivant la réunion de la commission pédagogique.

#### ARTICLE 8 : ABSENCES

1) Absences justifiées :

En cas de défaillance, c'est-à-dire lorsque l'absence à un contrôle continu fait l'objet d'une justification et d'un justificatif (certificat médical, bulletin d'hospitalisation, arrêt de travail, etc.), l'apprenant peut bénéficier d'une session de remplacement et au besoin d'un rattrapage ;

2) Absences injustifiées :

Les apprenants ne satisfaisant pas aux évaluations sans justifier leurs absences ne pourront se présenter aux rattrapages. Ils obtiendront la note de 0.

#### ARTICLE 9 : TRACABILITE

Les ECTS sont reportés sur l'« Attestation descriptive du parcours suivi » et sur le « Supplément au diplôme » (Annexe VI et Annexe VII de l'arrêté du 22 août 2018).

## CONVENTION DE FORMATION PRATIQUE ÉDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ

ENTRE :

L'ORGANISME DE FORMATION : INSTITUT REGIONAL du TRAVAIL SOCIAL de CHAMPAGNE-ARDENNE

Adresse : 8 rue Joliot Curie – 51100 Reims

( : 03.26.06.22.88 Courriel : blandine.danau@irtsca.fr

représenté par : Stéphane FOURNAL, Directeur Général de l'IRTS-CA,

L'ORGANISME EMPLOYEUR (POUR LES SALARIES) :

Adresse :

( .....

Courriel .....

représenté par (nom et fonction) :

L'ORGANISME D'ACCUEIL : ....

Adresse : ... COURRIEL ...

Représenté par (nom et fonction) : ...

ET

**Madame REKSA Lola** ....., l'apprenant-e

ü Statut : étudiant

Domicilié-e : ...

Courriel :

EST CONVENU CE QUI SUIT :

### **ARTICLE 1 : CADRE REGLEMENTAIRE ET CONVENTIONNEL DE LA FORMATION PRATIQUE**

**En référence :**

- au décret n° 2005-1376 du 3 novembre 2005 et à l'arrêté du 22 août 2018 relatifs au diplôme d'Etat d'éducateur technique (DEETS), (formation théorique : 1200 heures, formation pratique : 1960 heures),
- aux articles L 6341-1 à L 6343-4 du Code du travail,
- à la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, au décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages (articles L.124-1 à L.124-20 et D.124-1 à D.124-9 du Code de l'éducation).

- à la **convention de site qualifiant** entre le centre de formation et l'organisme d'accueil signée le :  
..... identifiant M.-Mme ..... comme référent de site.

L'organisme accepte de recevoir **Madame** ....., apprenant-e en année 1 de formation ETS, pour une durée effective de .....heures, **entre le** ..... **et le** ....., selon le calendrier annexé à la convention.

Nom et adresse de l'établissement ou du service dans lequel l'apprenant-e est affecté-e (si différent de l'organisme d'accueil) :

.....  
.....  
( ..... Courriel.....

## **ARTICLE 2 : ENCADREMENT ET ROLE DE L'ENCADREMENT**

Pendant la durée de la formation pratique, l'apprenant-e bénéficiera de l'accompagnement de :

Mme, M. ...., référent-e professionnel-le.  
( ..... Courriel.....

Le-la référent-e professionnel-le :

- ⇒ aide l'apprenant-e à affiner ses objectifs de formation pratique et les mettre en œuvre au regard des domaines de compétences identifiés dans le référentiel,
- ⇒ met à disposition de l'apprenant-e les moyens de formation dont il-elle dispose (documentation, soutien technique, rencontres...),
- ⇒ conseille l'apprenant-e dans ses recherches et dans la rédaction des travaux demandés par le centre de formation,
- ⇒ évalue au fur et à mesure les actions et les compétences professionnelles de l'apprenant-e,
- ⇒ procède aux évaluations prévues dans le référentiel de formation pratique,
- ⇒ rédige l'évaluation de la formation pratique après un entretien avec l'apprenant-e, appréciation qui sera transmise à l'Institut dans les huit jours qui suivent la fin de la formation pratique, même si celle-ci est interrompue avant le terme prévu.

Pour l'IRTS-CA, Monsieur Martin WIBAUX formateur-trice référent-e de parcours, est chargé-e de l'accompagnement de l'apprenant-e.

( 03.26.06.93.24 Courriel [martin.wibaux@irtsca.fr](mailto:martin.wibaux@irtsca.fr)

Le-la formateur-trice référent-e de parcours du centre de formation :

- ⇒ accompagne l'apprenant-e dans sa réflexion professionnelle,
- ⇒ accompagne l'apprenant-e dans l'élaboration de son projet de formation pratique,
- ⇒ accompagne l'apprenant-e dans la rédaction de ses écrits en lien avec la formation pratique,
- ⇒ organise une ou deux rencontre(s) avec les référent-e-s professionnel-le-s participant à l'accompagnement,
- ⇒ effectue une visite de la formation pratique en troisième année et lorsqu'une difficulté particulière est repérée.

## **ARTICLE 3 : PROTECTION SOCIALE ET ASSURANCE**

Pendant la durée de la formation pratique, l'apprenant-e reste affilié-e à son régime de Sécurité Sociale et relève de l'article L 412-8 du code de la Sécurité Sociale.

Par ailleurs, le centre de formation a souscrit auprès de la Compagnie d'Assurances GROUPAMA un contrat cohésion : multirisque association.

Enfin, l'apprenant-e a remis une attestation de responsabilité civile valide au service scolarité du centre de formation.

#### **ARTICLE 4 : OBJECTIFS DE FORMATION PRATIQUE ET ENGAGEMENT DE L'APPRENANT-E**

Le projet de l'apprenant-e s'appuie sur les objectifs des périodes de formation pratique définies dans le livret de formation du diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé (Cf. Annexe 2).

Dans tous les cas, la formation pratique ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent. Il est interdit de confier l'apprenant-e des tâches dangereuses pour sa santé ou sa sécurité. Ceci dit, l'apprenant-e se positionne dans une prise de responsabilité et s'engage dans l'action de l'équipe.

L'apprenant-e s'implique activement dans la réalisation de son projet de formation pratique, tel que défini avec l'organisme d'accueil ; il a une attitude respectueuse des personnes et des biens ; il respecte les horaires, prévient et justifie les retards ou absences éventuels ; il signale au-à la référent-e professionnel-le et au-à la référent-e de parcours toute difficulté pouvant avoir une incidence sur le déroulement de la formation pratique ; il fournit dans les échéances prévues les productions liées à la formation pratique ; il communique obligatoirement une copie de ses productions de formation pratique à l'organisme d'accueil.

#### **ARTICLE 5 : DUREE HEBDOMADAIRE ET QUOTIDIENNE**

##### Pour le statut étudiant

*La présence de l'apprenant-e dans l'organisme d'accueil suit les règles applicables aux salariés pour ce qui a trait aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de présence, à la présence de nuit, au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés.*

##### Pour le statut demandeur d'emploi

*Sous la responsabilité du référent du site le-la stagiaire se conforme au rythme de travail de l'équipe à laquelle il-elle est affecté-e. Son emploi du temps est établi en référence à celui des travailleurs sociaux de cette équipe, sur les bases du Code du travail, notamment les articles L 6343-2 à 4 stipulant que « la durée du travail applicable au stagiaire non titulaire d'un contrat de travail ne peut excéder la durée légale hebdomadaire et la durée quotidienne du travail respectivement fixées par les articles L. 3121-10 et L. 3121-34 ainsi que l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime. La durée maximale hebdomadaire ci-dessus fixée s'entend de toute heure de travail effectif ou de présence sur les lieux de travail ». Il « ne peut accomplir d'heures supplémentaires » et il « bénéficie du repos dominical. »*

##### Pour le statut salarié ou apprenti

*Le contrat de travail qui lie l'organisme employeur et le salarié en formation, ainsi que tout autre engagement contractuel, garde toute son intégralité pendant la durée de formation pratique.*

*Les dates effectives de la formation pratique sont fixées entre l'employeur, l'organisme d'accueil et le-la salarié-e en formation. Pendant la durée de la formation pratique.*

Le temps de formation pratique devant aménager les dispositions nécessaires à l'apprentissage, il sera généralement considéré qu'un temps de travail hebdomadaire sera dédié aux réunions, à la participation à la vie institutionnelle, aux rencontres avec des partenaires, aux temps de guidance avec le-la référent-e professionnel-le de stage et au temps de préparation. Ces temps faisant partie intégrante de la formation, ils s'organisent et se gèrent avec le-la référent-e professionnel-le.

En dehors des regroupements en centre de formation, l'apprenant-e peut être appelé à revenir à l'Institut pour des entretiens, réunions diverses (ex : journée d'étude, réunions d'instances pour lesquelles l'apprenant-e est mandaté-e). L'organisme d'accueil en sera informé dans les plus brefs délais.

Au cours de la formation pratique, l'apprenant-e pourra bénéficier de congés, sous réserve d'accord de l'organisme d'accueil et que la durée en formation pratique soit respectée.

Pour toute autre interruption temporaire de formation pratique (maladie, maternité, absence injustifiée...), l'organisme d'accueil avertira le-la responsable de formation de l'IRTS-CA.

#### **ARTICLE 6 : GRATIFICATION**

##### Statut étudiant :

En référence aux articles L124-6 et D124-9 du code de l'éducation, et sous réserve de l'évolution de la législation, lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois, consécutifs ou non, au cours d'une même année universitaire, l'organisme versera mensuellement une gratification d'un montant a minima établi sur la base du taux légal en vigueur.

Taux horaire versé au stagiaire : .....

Modalités de versement (chèque, virement) : .....

En référence au décret N° 2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages « Tout organisme d'accueil peut prévoir de verser ou non une gratification lorsque la durée de la période de formation en milieu professionnel ou du stage est inférieure à 8 semaines » :

q possibilité de gratification :

Taux horaire versé au stagiaire : .....

Modalités de versement (chèque, virement) : .....

q non gratifié

En cas de suspension ou d'interruption de la formation pratique, le montant de la gratification due sera versé au prorata du temps de présence.

##### STATUT DEMANDEUR D'EMPLOI :

En référence au décret N° 2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages « Tout organisme d'accueil peut prévoir de verser ou non une gratification lorsque la durée de la période de formation en milieu professionnel ou du stage est supérieure ou inférieure à 8 semaines » :

q possibilité de gratification :

Taux horaire versé au stagiaire : .....

Modalités de versement (chèque, virement) : .....

q non gratifié

En cas de suspension ou d'interruption de la formation pratique, le montant de la gratification due sera versé au prorata du temps de présence.

##### Statut salarié, apprenti :

La gratification de la formation pratique ne peut être envisageable pour les apprenants dont le statut est « salarié » ou « apprenti ».

#### **ARTICLE 7 : AVANTAGES OFFERTS PAR L'ORGANISME D'ACCUEIL**

L'apprenant-e bénéficie des protections et droits mentionnés aux articles L.1121-1, L.1152-1 et L.1153-1 du Code du travail, dans les mêmes conditions que les salariés.

Il-elle a accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurants prévus à l'article L.3262-1 du Code du travail, dans les mêmes conditions que les salariés de l'organisme d'accueil.

Il-elle bénéficie également de la prise en charge des frais de transport prévue à l'article L. 3261-2 du même code.

L'apprenant-e accède aux activités sociales et culturelles mentionnées à l'article L.2323-83 du Code du travail dans les mêmes conditions que les salariés.

Autres avantages accordés : .....

#### **ARTICLE 8 : MODIFICATION, SUSPENSION ET ARRET DE FORMATION PRATIQUE**

L'apprenant-e s'engage à respecter durant le stage les règles générales de discipline, dont le règlement intérieur du service. Il-elle est soumis-e en particulier à l'obligation de discrétion ou au secret professionnel.

L'apprenant-e utilisera les outils informatiques selon les modalités en vigueur dans l'institution et sous la responsabilité du-de la référent-e de site (saisies de données, recherche d'informations sur internet...).

Il pourra pour ce faire lui être demandé de signer la charte informatique ayant cours au sein de l'institution.

Pour tout manquement aux règles de discipline, toute absence conséquente et tout événement de nature à mettre en cause la poursuite de la formation pratique (absence d'implication, difficultés d'apprentissage), l'organisme d'accueil avertira le-la responsable de formation. Après concertation, l'organisme d'accueil et le-la responsable de formation prendront les dispositions qui s'imposent, pouvant aller jusqu'à un arrêt de formation pratique. Un arrêt de formation pratique peut être également effectif à la demande de l'apprenant-e.

La convention de formation pratique peut faire l'objet d'avenants, notamment en cas de modifications calendaires ou de lieu de formation pratique.

En cas de suspension de formation pratique pour raison de force majeure, maladie, accident, la durée de formation pratique est normalement prolongée d'autant.

#### **ARTICLE 9 : ATTESTATION DE FORMATION PRATIQUE**

Statut étudiant uniquement : à l'issue de la formation pratique, l'organisme d'accueil délivre à l'apprenant-e une attestation, mentionnant la durée effective totale de la formation pratique et, si la formation pratique est d'une durée supérieure à deux mois, le montant de la gratification totale versée (Art. D.124-9). L'apprenant-e devra produire cette attestation à l'appui de sa demande éventuelle d'ouverture de droits au régime général d'assurance vieillesse prévue à l'art. L.351-17 du Code de la Sécurité sociale.

#### **Article 10 : SANTE ET SECURITE**

Toute règle et dispositif d'hygiène et de sécurité déterminé par la loi doivent être respectés, ainsi que les consignes imposées en la matière par l'établissement d'accueil.

Des dispositions propres à l'établissement peuvent être fixées à certaines catégories (port d'un équipement individuel de sécurité, port de masque, vaccin, désinfection.....). L'apprenant doit également s'y conformer

Ne pas prendre en compte ces directives dont l'objectif est de protéger la santé peut relever de la faute.

**Le-la représentant-e de l'Organisme Employeur,**

(Nom, cachet et signature)

Date :

**Pour le Directeur Général de l'IRTS-CA,**

Thierry BRAGANTI,

Responsable de formation

(Cachet et signature)

Date :

**Le-la représentant-e de l'Organisme d'Accueil,**

(Nom, cachet et signature)

Date :

**L'apprenant-e,**

(Nom et signature)

Date :

**Le-la référent-e de site ou référent-e professionnel-le,**

(Nom, cachet et signature)

Date :

Annexes

- annexe 1 : calendrier de la formation pratique
- annexe 2 : objectifs de stage

---

## ANNEXE 1

### CALENDRIER DE LA FORMATION PRATIQUE

---

L'organisation de la formation pratique s'effectuera selon le calendrier suivant :

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

---

## ANNEXE 2

### OBJECTIFS DE LA FORMATION PRATIQUE

---

Première période de formation pratique de 8 semaines :

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

Deuxième période de formation pratique de 16 semaines et troisième période de formation pratique 32 semaines :

- Mettre en œuvre les conditions d'accueil de la personne
- Instaurer les conditions de la relation éducative
- Mettre en œuvre la méthodologie de projet
- Mettre en œuvre la méthodologie de projet individuel
- S'inscrire dans un travail d'équipe pluriprofessionnel 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 réglementaire
- Encadrer, organiser et animer une équipe de travail
- Mettre en place des activités techniques et professionnelles ou des séquences d'apprentissage et 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

**Annexe n° 6 : La convention de formation (salarié)**

**CONVENTION DE FORMATION PROFESSIONNELLE  
N° «NUMERO\_BADGE\_APPRENANT»**

La présente convention est conclue en application des dispositions de la Partie 6 du Code du travail consacrée à « la formation professionnelle tout au long de la vie »,

ENTRE les soussignés :

**L'Institut Régional du Travail Social de Champagne-Ardenne**

8, rue Joliot-Curie - 51100 Reims,

déclaré comme organisme de formation sous le n° 21.51.00158.51

représenté par «CIVILITE\_DIRIGEANT» «PRENOM\_DIRIGEANT» «NOM\_DIRIGEANT», agissant en qualité de Directeur Général de l'IRTS de Champagne-Ardenne ci-après désigné « l'organisme de formation »

ET

**«NOM\_ENTREPRISE»**

**N° siret : «SIRET\_ENTREPRISE»**

représenté par M.....

agissant en qualité de.....

ET

**«PRENOM\_APPRENANT» «NOM\_APPRENANT»**

Ci-après désigné « l'apprenant »,

Déclaré(e) à l'issue des commissions d'admission, admis(e) à suivre cette formation, selon les textes réglementaires qui fixent le niveau des connaissances préalablement requis.

## ARTICLE 1 : Nature et Objet de la convention

La présente convention a pour objet la réalisation d'une action de formation professionnelle relevant de la catégorie prévue à l'article L. 6313-1 du Code du Travail : action qualifiante.

Cette action est intitulée : Formation préparant au «ABREGE\_DIPLOME\_PREPARE\_APPRENA» - «NOM\_DIPLOME\_PREPARE\_APPRENANT».

## ARTICLE 2 : Date d'effet et durée de la convention

La formation débute le «GDATE\_RENTREE» et s'achèvera le **30/06/2026**, sous réserve des résultats de contrôle continu et d'examen.

Elle se déroulera en :

- **1450** heures de formation théorique qui ont habituellement lieu au centre de formation, 8 rue Joliot-Curie à Reims. Le lieu peut être modifié en fonction de la disponibilité des locaux.
  
- «GSEMAINES\_STAGE» semaines de formation sur site, dénommé « stage ».

En fonction notamment d'allègements ou de dispenses de formation dont pourrait bénéficier l'intéressé, tout aménagement de parcours défini à l'article 1 fera l'objet d'un avenant à la présente convention.

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 défini ci-dessus peut lui-même être constitutif, pour partie, de la formation pratique.

## ARTICLE 3 : Modalités de mise en œuvre de la formation

3-1. L'organisme de formation s'engage à mettre en place l'action de formation mentionnée à l'article 1 de la présente convention.

Les éléments suivant font partie intégrante de la convention:

- Les éléments fournis avec ce contrat
  - Les objectifs de la formation, les référentiels de compétence, de certification et de formation.
  - La répartition des volumes horaires de la formation et la liste des formateurs responsables de l'action de formation.
  - Le calendrier des regroupements de la première année.
  - La charte anti-plagiat
  - Le dossier de demande d'allègements et de dispenses.
  - La réglementation sur les vaccinations.

- Les éléments téléchargeables sur le site : <https://irtsca.fr>
  - Les méthodes et moyens pédagogiques mis en oeuvre (projet pédagogique) [https://irtsca.fr/projet-pedagogique-«NOM\\_FORMATION\\_APPRENANT»](https://irtsca.fr/projet-pedagogique-«NOM_FORMATION_APPRENANT»)
  - Le règlement intérieur de l'IRTS applicable aux apprenants, incluant les modalités de représentation <https://irtsca.fr/irts/reglement-interieur-irtsca-24-09-2019>
  - Le règlement du centre de documentation <https://irtsca.fr/irts/reglement-interieur-centre-documentation-irtsca-24-09-2019>
  - La charte informatique <https://irtsca.fr/irts/charte-informatique-24-09-2019>
  - Le livret d'accueil <https://irtsca.fr/livret-accueil-2023-2024>

Le stagiaire s'engage lors de la signature de ce contrat de formation professionnelle à avoir pris connaissance de l'ensemble des documents mentionnés ci-dessus.

Le programme détaillé de la formation est remis à l'apprenant lors de son entrée en formation.

L'organisme de formation s'engage à fournir à l'établissement employeur tout justificatif de présence du stagiaire.

L'organisme de formation s'engage à assurer au stagiaire un accompagnement pédagogique par un formateur référent, retenu parmi les formateurs permanents de l'Institut dont la liste sera fournie aux stagiaires en début de formation.

L'organisme de formation fait en sorte que la formation sur sites qualifiants constitue un temps réel de formation. Celle-ci est mise en oeuvre après une procédure de concertation sur projet et fait l'objet d'une convention entre l'établissement terrain de stage, l'établissement employeur, l'organisme de formation et le stagiaire.

L'organisme de formation facilite les permutations entre stagiaires, sans disposer de la compétence administrative pour l'imposer aux employeurs et salariés concernés. De ce fait employeurs et salariés peuvent suggérer toute permutation, toutefois, celle-ci devra être autorisée par l'organisme de formation qui se prononcera en référence aux règles définissant le parcours de formation.

3-2. L'établissement employeur s'engage à tout mettre en oeuvre pour permettre l'assiduité du stagiaire aux regroupements de formation théorique ou technique, à faciliter l'élaboration et la conduite d'une action éducative en son sein, et à permettre les visites à la demande des formateurs de l'organisme de formation ainsi que toute collaboration entre ceux-ci et le tuteur défini ci-après (Art. 5).

3-3. Le stagiaire s'engage à suivre le cursus de formation et à respecter le règlement intérieur de l'organisme de formation qui lui est remis en début de formation. Toute absence pendant une période de formation théorique de stage doit être signalée et justifiée par le stagiaire à l'établissement employeur ainsi qu'à l'organisme de formation. Elle donnera obligatoirement lieu à une compensation : rattrapage des journées d'absence en stage, formalisation validée par le formateur référent des modalités d'appropriation des contenus théoriques dispensés lors d'absences pendant les regroupements à l'Institut.

## ARTICLE 4 : Tutorat

La personne désignée ci-dessous, salarié de l'établissement employeur, assurera la fonction de **tuteur du stagiaire**.

**Nom - Prénom :** .....

**Fonction :** .....

Le tuteur :

- contribue à l'élaboration du projet de formation du stagiaire ;
- soutient le stagiaire dans sa démarche de formation ;
- assure une fonction de médiation entre le stagiaire et l'organisme de formation.

L'organisme de formation s'engage à fournir au tuteur toute information utile quant au parcours de formation du stagiaire, les travaux demandés, les résultats obtenus.

## ARTICLE 5 : Confidentialité

Le stagiaire est astreint à la discrétion professionnelle à l'égard des usagers des établissements et services pour toute information obtenue sur le terrain ou lors des travaux au sein de l'organisme de formation.

## ARTICLE 6 : Validation

Un bilan individuel est effectué à l'issue de chaque année de formation. Si les critères réputés nécessaires au passage en année supérieure n'étaient pas remplis, le stagiaire serait convoqué devant une commission pédagogique pour envisager les conditions de poursuite de son parcours.

Au terme de la formation, lorsque les conditions en sont remplies, l'organisme de formation présente le stagiaire à l'examen sanctionnant celle-ci.

## ARTICLE 7 : Modalités administratives et responsabilité

Le stagiaire déclare avoir reçu et pris connaissance du règlement intérieur de l'organisme de formation, du règlement intérieur du centre de documentation, de la charte informatique et anti-plagiat.

Il s'engage à être assidu, à émarger sur les documents prévus à cet effet. La participation active à la formation implique une présence incompatible avec une activité salariée régulière.

L'établissement employeur est tenu de souscrire une assurance couvrant les dommages pouvant être occasionnés par le stagiaire.

Le stagiaire est considéré comme en mission de service pendant la période de formation. Il est muni d'un ordre de mission et relève pendant les trajets et la formation du régime des accidents du travail au titre de son établissement employeur.

Pour les périodes de formation théorique ou de formation pratique sur site, l'IRTS inscrira le stagiaire parmi les apprenants couverts par sa police d'assurance responsabilité civile et ce quel que soit le lieu de formation.

En matière de médecine préventive, le stagiaire relève de la médecine du travail de l'établissement employeur.

## ARTICLE 8 : Coût de la formation et modalités de règlement

Le coût de la formation est de :

Années	D.I + F.S*	Heures Programme	Coût pédag. /heure	Coût pédag. TOTAL	TOTAL
1	«GDI_FS_ANNUEL»	«GHEURES_AN_1»	«GCOUT_PEDA_H_AN1»	13118,6	13888,6
2	«GDI_FS_ANNUEL2»	«GHEURES_AN_2»	«GCOUT_PEDA_H_AN2»	7749	8519
3	790	282,50	18,20	5141,5	5931,5
<b>TOTAL</b>	2340	1450		26009,1	28349,1

\* Droit d'inscription + Frais de scolarité

Le coût de la formation sera pris en charge par l'établissement employeur. En cas de co-financement, l'établissement employeur et/ou le salarié fourniront les attestations de prise en charge nécessaires.

Les droits d'inscription et frais de scolarité sont exigibles dès l'inscription pour la première année, puis au début de chaque année de formation pour les périodes suivantes. L'inscription en formation ne sera effective qu'après règlement de ces droits d'inscription et frais de scolarité.

Les droits d'inscription et frais de scolarité couvrent la fourniture des dossiers pour les diplômes d'Etat, certains documents pédagogiques, l'accès au centre de documentation, l'accès à l'atelier informatique et aux ateliers de médiation éducative.

Les tarifs donnés ci-dessus ne concernent pas la prise en charge des frais annexes, frais de séjour et de transport, la fourniture de photocopies, les frais de déplacement et d'hébergement liés aux stages et aux éventuelles activités pédagogiques externes (à l'exception des unités d'approfondissement des 3<sup>èmes</sup> années qui peuvent bénéficier d'une atténuation de frais à certaines conditions).

Les frais pédagogiques sont facturables au fur et à mesure du déroulement de la formation.

Le paiement sera dû à réception de la facture, par prélèvement bancaire après établissement d'un mandat SEPA.

## ARTICLE 9 : Validité de la convention. Dédit

La présente convention couvre la durée de la formation telle que prévue par l'article 1. Toute modification de celle-ci suppose un accord des signataires et donne lieu à la conclusion d'un avenant.

La présente convention ne peut être dénoncée avant son terme que dans les cas suivants : accords des parties, insuffisance notoire de résultats sanctionnée par la commission pédagogique, faute grave, force majeure.

L'interruption de la formation ne peut intervenir sans une rencontre entre les signataires. Un préavis d'au moins un mois est observé et prend effet le jour de la rencontre prévue ci-dessus.

## **ARTICLE 10 : Exécution partielle de la convention**

Toute absence du stagiaire non prévue dans la convention de formation et dont la responsabilité n'est pas imputable à l'organisme de formation fera l'objet d'une facturation à l'établissement employeur. La somme ainsi facturée sera équivalente au temps de formation non réalisé : en conséquence, elle ne sera pas imputable sur l'obligation de participation de l'employeur au titre de la formation professionnelle continue et ne pourra faire l'objet d'une demande de remboursement ou de prise en charge par l'OPCA.

En cas d'exécution partielle de la convention (abandon de la formation), hors cas de dédit mentionnés à l'Article 10, l'organisme de formation facturera au financeur, y compris dans le cas d'un financement sur fonds publics, les frais directs correspondant aux heures de formation réellement réalisées et les frais indirects engagés par l'organisme de formation pour l'organisation de la formation (locaux, téléphone, amortissements, personnel, ...). Ces frais indirects sont estimés forfaitairement à 30 % du prix de la formation restant dû, dans la mesure où - sauf exception - les dépenses engagées pour le personnel pédagogique ne sont pas amoindries du fait de cette inexécution.

## **ARTICLE 11 : Différends éventuels**

Les parties conviennent de soumettre tout différend qui pourrait naître de la présente convention et ne trouverait pas de règlement amiable à l'appréciation de la juridiction compétente dans le ressort de la région de Reims.

J'ai pris connaissance, accepte, et diffuse auprès de mes salariés les conditions définies au règlement intérieur consultable et téléchargeable sur le site internet <https://irtsca.fr/irts/reglement-interieur-irtsca-24-09-2019/>

Sans notification individuelle contraire de la part des salariés, celles-ci sont réputées acceptées.

Fait en triple exemplaire, à Reims le **13 mars 2024**

Pour l'établissement employeur,

Son représentant

(Nom, prénom, fonction, cachet), signé le

L'apprenant,

Pour l'organisme de formation,

Le Directeur Général,

«PRENOM\_APPRENANT» «NOM\_APPRENANT», signé le «PRENOM\_DIRIGEANT»  
«NOM\_DIRIGEANT», signé le

## CONVENTION DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE

Accord préalable de financement n° .....

Entre les soussignés :

**1. Le CFA de l'IRTS CHAMPAGNE-ARDENNE A, 8 rue Joliot Curie, 51100 REIMS – SIRET : 381 522 689 000 11 – UAI : 0511556P** – organisme de formation enregistré sous le numéro de déclaration d'activité **code NAF 8542Z** auprès de la préfecture de région du **GRAND EST**, représenté par **Monsieur FURNAL Stéphane, Directeur Général**.

**2. L'employeur CONSEIL DEPARTEMENTAL 51, 2 bis rue Jessaint, 51000, CHALONS EN CHAMPAGNE – SIRET : 22510001500018 – IDCC : 0413** représentée par **Monsieur BOEUF Directeur d'établissement** relevant de l'opérateur de compétences **OPCO SANTE**.  
est conclue la convention suivante, en application des dispositions des Livres II et III de la sixième partie du Code du travail.

### Article 1 : Objet de la convention

Le CFA de l'IRTS CA, 8 rue Joliot Curie, 51100 REIMS organise une action de formation par apprentissage au sens de l'article L. 6313-6 du Code du travail.

- Intitulé et objectif de l'action : Diplôme d'État d'Éducateur Technique Spécialisé – Code RNCP : 37677 – Code diplôme 26033204.
- Contenu de l'action : Cf. Arrêté du 22 août 2023 relatif au Diplôme d'État d'Éducateur Technique Spécialisé (JORF n°0193 du 23 août 2018).
- Durée de l'action de formation<sup>1</sup> :

La formation des Éducateurs Techniques Spécialisés se déroule sur trois années. Elle comprend 1 200 heures de formation théorique et 1 960 heures de formation pratique.

Il est fortement conseillé d'autoriser l'apprenti à réaliser un stage de 280 heures auprès d'un autre public (chez l'employeur ou hors employeur) afin de lui permettre de diversifier ses modalités d'interventions (Cf Arrêté du 22 août 2018).

**Madame FILIPI** effectuera ses trois ans de formation en apprentissage du **01/09/2023 au 30/06/2024** pour un total de **1 200 heures de cours**.

- Lieu principal de la formation : **l'IRTS CHAMPAGNE-ARDENNE A, 8 rue Joliot Curie, 51100 REIMS – SIRET : 381 522 689 000 11 – UAI : 0511556P**
- Périodes de réalisation en entreprise et en CFA : **Cf calendrier en annexe.**

L'employeur atteste que ladite formation n'a pas fait l'objet d'un précédent contrat d'apprentissage signé, avant 2022, avec le même apprenti et pour le même diplôme.

### Article 2 : Modalités de déroulement, de suivi et d'obtention du diplôme

- Modalités de déroulement : Mixte.
- Moyens prévus :

<sup>1</sup> Durée de l'action de formation en apprentissage liée à la convention et au contrat d'apprentissage.

Les enseignements sont construits sur des enseignements magistraux, des travaux dirigés et des ateliers :

1. Les enseignements magistraux visent l'acquisition de connaissances ou des apports méthodologiques.
2. Les TD permettent l'appropriation des enseignements et leur transfert en savoir-faire.
3. Les ateliers favorisent également une appropriation des enseignements et leur mise en action au travers des travaux exigés pour les épreuves de contrôle continu et de certification.
4. Les groupes d'analyse de la pratique, transverses aux divers domaines de formation visent la mise en lien entre les expériences issues des stages et les connaissances théoriques et procédurales acquises en formation. Le formateur, mais aussi le groupe, assurent une fonction de tiers, permettant la mise à distance et l'analyse indispensable à la conscientisation des ressources mises en œuvre sur le plan professionnel, garant de construction de compétences transférables à une diversité de situations. Ils constituent ainsi des lieux de consolidation de la construction des compétences professionnelles.

- Modalités de suivi :

Chaque formation est coordonnée et supervisée par un responsable de formation. Celui-ci anime l'équipe pédagogique pour construire l'offre de formation théorique et pratique. Il organise les modalités d'évaluation, de contrôle continu et de certifications. Il ajuste l'offre pédagogique en fonction des évolutions, des retours et des éléments d'évaluation de la formation.

- Modalités d'obtention du diplôme ou du titre :

Contrôle continu avec validation semestrielle et épreuves de certification par blocs de compétences.

### Article 3 : Bénéficiaire(s) de l'action de formation en apprentissage

Nom et prénom : **FILIP Margaux**

Dates de début et de fin du contrat : **Du 01/09/2023 au 15/07/2024**

Clause particulière handicap : **Non**.

Le bénéficiaire de l'action de formation dispose de la reconnaissance de travailleur handicapé et à ce titre, un accompagnement adapté sera mis en œuvre par le CFA selon des modalités présentées dans le devis joint en annexe, respectant les dispositions du décret n°2020-1450 du 26 novembre 2020.

### Article 4 : Dispositions financières liées à la convention

Rappel : gratuité de la formation pour l'apprenti et son représentant légal, le cas échéant ; aucune somme ne peut leur être demandée.

Conformément au règlement adopté par le conseil d'administration du CNFPT dans sa séance du 17 mai 2022, le financement de ladite formation a fait l'objet de la délivrance d'un **accord préalable de financement n°XXXXXXX**.

**Tableau à adapter en fonction de la durée du contrat :**

	Prix de la prestation - Net de taxe	Coût plafond annuel CNFPT / OPCO	Montant du niveau de prise en charge CNFPT / OPCO	Reste à charge pour la collectivité territoriale / l'établissement public / l'employeur
<i>1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat</i>	€	€	€	€
<i>2<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat</i>	€	€	€	€
<i>3<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat</i>	€	€	€	€

*\*Sommes correspondant aux DI&FS : Droits d'Inscriptions et Frais de Scolarité : restent à la charge de la l'employeur / la collectivité territoriale / l'établissement public car ce ne sont pas des frais pédagogiques.*

Les modalités de financement du présent contrat d'apprentissage peuvent être ajustées à la hausse ou à la baisse selon le montant de la prise en charge fourni à postériori par l'organisme financeur. Un avenant à la convention de formation par apprentissage pourra vous être adressé afin d'être en adéquation avec l'accord de financement, entraînant un ajustement du reste à charge pour l'employeur / la collectivité territoriale / l'établissement public.

**Montant du cout pédagogique de la formation : 15 000 €**

**Montant de la majoration handicap (le cas échéant) : 0 €**

**Montant total pris en charge par le CNFPT / l'OPCO : 11 900 €**

**Montant du reste à charge pour l'employeur : 790 €**

### Article 5 : Frais annexes -

Lorsqu'ils sont financés par les CFA, l'OPCO prend en charge une partie de ces frais.

Les frais annexes ne sont pas pris en charge par le CNFPT.

**Frais hébergement :** Oui – **Non**

Nombre de nuitées annuelles approximatives :

À titre indicatif : le montant pris en charge par OPCO par nuitée est de **6.00 €**

**Frais restauration :** Oui – **Non**

Nombre de repas annuels approximatifs :

À titre indicatif : montant pris en charge par OPCO par repas est de **3.00 €**

**Premier équipement pédagogique :** Oui – Non

À titre indicatif le forfait pris en charge par l'OPCO est de **500.00 €**

**Frais liés à la mobilité internationale : Oui – Non**

### **Article 6 : Modalités de règlement**

La facturation du CFA au CNFPT est soumise à un accord préalable du CNFPT de la demande de financement selon les dispositions prévues dans le Règlement adopté par le conseil d'administration du CNFPT le 17 mai 2022

La facturation à l'employeur / la collectivité territoriale / l'établissement public propose un règlement par chèque ou par virement bancaire.

### **Article 7 : Clause suspensive**

L'exécution de la présente convention est soumise au dépôt du contrat auprès de l'unité territoriale de la DIRECCTE ou la chambre consulaire.

L'employeur est tenu de déposer le dossier sur la plateforme webservices de son OPCO dans le délai imparti par celui -ci (sous 5 jours après la date du début du contrat).

En cas de relance de la part de l'OPCO, il s'engage à contacter le CFA afin de lui transmettre les pièces complémentaires.

En cas d'absence d'accord de prise en charge de l'OPCO au plus tard le 31 décembre de l'année de début de formation, le CFA se réserve le droit d'adresser sa facture à l'employeur

### **Article 8 : Différends éventuels**

Si une contestation ou un différend ne peuvent être réglés à l'amiable, le Tribunal Judiciaire de REIMS sera seul compétent pour régler le litige.

Fait en double exemplaire, à REIMS le **01/09/2023**.

**Pour l'employeur**

Nom et qualité du signataire

Cachet de l'employeur

Pour l'organisme

Nom et qualité du signataire

Cachet du CFA

**Monsieur FURNAL Stéphane**  
**Directeur Général de l'IRTS CA**

## **Annexe n° 8 : Historique des textes réglementaires relatifs au DEETS**

- 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 DEETS
- Arrêté du 18 mai 2009 relatif au DEETS
- Arrêté du 20 juin 2007 relatif au DEETS
- Arrêté du 25 août 2011 modifiant l'arrêté du 18 mai 2008 relatif au DEETS (Mise en crédits européens).
- Arrêté du 26 juillet 2013 modifiant l'arrêté du 18 mai 2008 relatif au DEETS (Supplément au diplôme)
- Arrêté du 27 octobre 2014 modifiant l'arrêté du 18 mai 2008 relatif au DEETS (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 DEETS
- 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.
- Arrêté du 10 mars 2020 définissant les blocs de compétences de certains diplômes du travail social et portant modification des arrêtés du 22 août 2018 relatifs 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. Cet arrêté remplace l'annexe IV de l'arrêté du 22 août 2018 portant sur les référentiels de compétences par l'annexe VII.

- Arrêté du 31 juillet 2020 portant définition de mesures transitoires pour l'entrée dans des formations conduisant à un diplôme du travail social au grade licence et modifiant l'arrêté du 22 août 2018 relatif au diplôme d'Etat d'assistant de service social, l'arrêté du 22 août 2018 relatif au diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé, l'arrêté du 22 août 2018 relatif au diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants, l'arrêté du 22 août 2018 relatif et au diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé et l'arrêté du 22 août 2018 relatif au diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale et familiale. L'annexe IX de cet arrêté introduit un tableau de correspondances entre domaines de compétences et blocs de compétences.
- Arrêté du 09 août 2022 portant modification des arrêtés du 22 août 2018 relatifs 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 et au diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale et familiale. Cet arrêté porte modification du référentiel de certification et stipule dans son article 2 que : « *Les épreuves de certification en établissement ne peuvent être organisées qu'à compter du troisième semestre de formation* ».
- Arrêté du 23 mai 2023 portant modification des arrêtés du 22 août 2018 relatifs 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 et au diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale et familiale. L'annexe 4 de cet arrêté porte modification des « Modalités de certification du DC 3 - communication professionnelle » et « Modalité de certification du DC 4 - Dynamiques institutionnelles, partenariats et réseaux ».

## Annexe n° 9 : Bibliographie thématique

### **La profession d'éducateur technique spécialisé**

Baret Christophe, « Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) parviennent-ils à concilier objectifs économiques et missions médico-sociales ? Une proposition de matrice stratégique », *RIMHE, Revue Interdisciplinaire sur le Management et l'Humanisme*, n° 2, mai-juin-juillet 2012, (pp. 66-82).

Braganti Thierry et Mathieu-Fritz Alexandre, *Métier : Educateur Technique Spécialisé*, Paris, Editions A.S.H., coll. « Etudiants », 2<sup>ème</sup> éd., 2011, (211. p.).

Broudic Jean-Yves, « Etre encadrant de travailleurs handicapés en ESAT aujourd'hui », *Les Cahiers de l'Actif*, Janvier-Février 2010, n° 404-405, (pp. 177-193).

Guardolia Isabelle, « Educateurs techniques spécialisés (ETS). Savoir faire progresser », *L'école des parents*, n° 571, Avril-Mai 2008, (pp. 46-48).

Ion Jacques et Ravon Bertrand, *Les travailleurs sociaux*, Paris, Editions La Découverte, coll. « Repères », 2012. (128. p.).

Laburre Joël, « De l'apprentissage des compétences sociales à l'acquisition de compétences professionnelles en IME », 3<sup>e</sup> rencontre interrégionale *Différent & Compétent*, jeudi 26 et vendredi 27 septembre 2013.

Rullac Stéphane et Ott Laurent, *Dictionnaire pratique du travail social*, Paris, Dunod, 2010, (361. p.).

Sobocinski Aurélie, « 24 heures dans la vie...d'un éducateur technique spécialisé. Façonneur d'avenir », *ASH Magazine*, Mars/Avril 2005, (pp. 26-29).

*Revue EMPAN*, n° 46, « Educateurs techniques spécialisés : quelles fonctions ? » 2002, (157. p.).

### **L'accompagnement social et éducatif spécialisé**

Becquet Valérie (sous la dir.), *L'accompagnement social et éducatif*, Paris, L'Harmattan, 2017.

Belin Bernard, *L'insertion des jeunes handicapés en milieu ordinaire de travail*, Paris, L'Harmattan, 2003.

Blanc Alain, *Les handicapés au travail. Analyse sociologique d'un dispositif d'insertion professionnelle*, Paris, Editions Dunod, 2004.

Blanc Alain, *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, 2009.

Capul Maurice et Lemay Michel, *De l'éducation spécialisée*, Ramonville Saint-Agne, Editions Eres, coll. « Education spécialisée au quotidien », 2014, (450 p.).

Depenne Dominique, *Ethique et accompagnement en travail social*, Paris, E.S.F., 2013.

Gaberan Philippe, *La relation éducative : un outil professionnel pour un projet humaniste*, Ramonville Saint-Agne, Editions Eres, 2003, (146 p.).

Lachaud Yvan, *Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes handicapés*, Paris, La Documentation française, 2006.

Lecœur Claire, (sous la dir.), *Pratiques d'accompagnement de personnes handicapées. Le temps qu'il faut*, Paris, L'Harmattan, 2016.

Postic Marcel, *La relation éducative*, Paris, P.U.F., coll. « Pédagogie d'aujourd'hui », 2001, (310 p.).

Pognaud Odile, Ropers Philippe, Soris Cécile, DEES–DC 1. *Accompagnement social et éducatif spécialisé*, Paris, Vuibert, 2012.

Stiker Henri-Jacques, Huet Olivia, Puig José, *Handicap et accompagnement. Nouvelles attentes, nouvelles pratiques*, Paris, Dunod, 2009.

Revue CONNEXIONS, n° 96, 2011/2, « L'accompagnement des adolescents en grande difficulté ».  
Revue CONTRASTE, n° 26, 2006/1, « L'accompagnement ».

Revue EMPAN, n° 74, 2009/2, « Accompagnement et lien social ».

### **Le projet**

Boutinet Jean-Pierre, *Psychologie des conduites à projet*, Paris, P.U.F., coll. « Que sais-je ? », 2014, (128 p.).

Chavaroche Philippe, *Le projet individuel. Repères pour une pratique avec les personnes gravement handicapées mentales*, Ramonville Saint-Agne, Editions Eres, 2007, (136. p.).

Denancier Jacques, *le projet individualisé dans l'accompagnement éducatif*, Paris, Dunod, coll. « Action sociale », 2011, (192 p.).

Gacoin Daniel, *Conduire des projets en action sociale*, Paris, Dunod, coll. « Action sociale », 2010, (272 p.).

Granval Daniel, *Projet éducatif d'un établissement social*, Paris, L'Harmattan, coll. « Education Travail social », 2005, (108. p.).

Rullac Stéphane et Soris Cécile, *Conception et conduite de projet éducatif spécialisé. DEES*, Paris, Vuibert, 2014, (208 p.).

### **La pédagogie**

Altet Margueritte, *Les pédagogies de l'apprentissage*, Paris, P.U.F., 1998, (128 p.).

Berbaum Jean, *Apprentissage et formation*, Paris, P.U.F., coll. « Que sais-je ? », 1999, (127 p.).

Bril Blandine et Roux Valentine (sous la dir.), *Le geste technique. Réflexions méthodologiques et anthropologiques*, Editions érès, 2002, (309 p.).

Chevalier Denis (Sous la dir.), *Savoir Faire et pouvoir transmettre*, Paris, Editions de La Maison des Sciences de l'Homme, Mission du Patrimoine Ethnologique, Collection Ethnologie de la France, Cahier n°6, 1991, (265 p.).

Dodier Nicolas, *Les hommes et les machines. La conscience collective dans les sociétés technicisées*, Paris, Editions Métailié, 1995, (284 p.).

Hameline Daniel, *Les objectifs pédagogiques en formation initiale et en formation continue*, Paris, Editions E.S.F., 1980.

Lieury Alain et de La Haye Fanny, *Psychologie cognitive de l'éducation*, Paris, Dunod, coll. « les topos », 2004, (126. p.).

Mialaret Gaston, *La Psycho-Pédagogie*, Paris, P.U.F., coll. « Que sais-je ? », 1987, (121 p.).

Morandi Franc, *Modèles et méthodes en pédagogie*, Paris, Editions Nathan, coll. « 128 », 1997, (127 p.).

Resweber Jean-Paul, *Les pédagogies nouvelles*, Paris, P.U.F., coll. « Que sais-je ? », 1999, (126 p.).

### **L'ergonomie et la gestion de production**

Arnould Philippe & Renaud Jean, *Le juste-à-temps : approches modernes, concepts et outils d'amélioration*, Editions Afnor, 2002.

Arnould Philippe & Renaud Jean, *Flux de production. Les outils d'amélioration*, Editions Afnor, 2003.

Arnould Philippe & Renaud Jean, *Implantation d'atelier. Démarche et outils*, Editions Afnor, 2005.

Colin René, *Le Kanban*, Editions Afnor, 2004.

Courtois Alain, Martin-Bonnefous Chantal & Pillet Maurice, *Gestion de production*, Editions Organisation, 1995.

Devulder C. et Trey P., *Organiser la production en équipes autonomes*, Editions Afnor, 2003.

Gratacap Anne, *La gestion de production*, Paris, Dunod, coll. « Les topos », 2002.

Javel Georges, *Organisation et gestion de production*, Editions Masson, 1997.

Lancry Alain, *Ergonomie*, Paris, PUF, coll. « Que sais-je ? », 2009.

Reytier Pascal, *Ergonomie au travail. Principe et pratiques*, AFNOR ? Coll. « A savoir », 2003.

Shimizu Koïchi, *Le toyotisme*, Editions La Découverte, coll. « Repères », 1999.

*Travail & sécurité*, Revue mensuelle publiée par l'Institut National de Recherche et de sécurité (INRS).

## **La communication professionnelle**

Bernoux Philippe, *La sociologie des organisations*, Paris, Seuil, « Points Essais », 2014.

Cauvin Pierre, *La cohésion des équipes*, Paris, ESF, 2014.

Duret Pascal, *Faire équipe*, Paris, Armand Colin, 2011.

Fustier Paul, *Le travail d'équipe en institution*, Paris, Dunod, 2004.

Hamann Emmanuelle et al, « Positionnement professionnel et éthique dans le travail d'équipe », *Les Cahiers de l'Actif*, n° 402/406, (pp. 209-219).

Laprie Bruno et Minana Brice, *Les écrits professionnels en pratique. Guide à l'usage des travailleurs sociaux*, Paris, E.S.F., 2014.

Mellier Denis, « L'équipe, c'est aussi un groupe. Six propositions d'analyse », *Enfance & Psy*, 2002/3, n° 19, (pp. 22-28).

Mucchielli Roger, *Le travail en équipe*, Paris, E.S.F., 2014.

Papay Jacques et Rullac Stéphane, *Formation DEES – DC 3. Communication professionnelle en travail social*, Paris, Vuibert, 2012.

Quilliou Mikaël, *Maxi Fiches DC3. Communication professionnelle et travail en équipe pluriprofessionnelle*, DEES-DEME, Paris, Dunod, 2011.

Ravon Bertrand, « Refaire parler le métier. Le travail d'équipe pluridisciplinaire : réflexivité, controverses, accordance », *Nouvelle revue de psychosociologie*, 2012/2, n° 14, (pp. 97-111).

Riffault Jacques, « La question du sujet et de son inscription dans les écrits professionnels du travail social », *Semen*, n° 14, 2002.

Traversié Karine, « Pas de dynamique de groupe sans travail d'équipe », *Empan*, 2015/3, n° 99, (pp. 71-72).

## **Le travail en partenariat et réseau**

Damon Julien, « Le partenariat. Retour sur une notion d'un quart de siècle », *Revue de droit sanitaire et social*, vol 45, n° 1, 2009.

Dargaud Jean-Pierre et Lefort Serge, « Le partenariat ne se décrète pas, il se construit », *Pour*, n° 173, (pp. 134-137).

Dhume Fabrice, *Du travail social au travail ensemble. Le partenariat dans le champ des politiques sociales*, Paris, Editions ASH, 2001.

Dumoulin Philippe, Dumont Régis, Bross Nicole, Masclat Georges, *Travailler en réseau. Méthodes et pratiques en intervention sociale*, Paris, Dunod, 2006.

Forsé Michel, « Définir et analyser les réseaux sociaux. Les enjeux de l'analyse structurale », *Informations sociales*, n° 147, 2008/3, (pp. 10-19).

Hamzaoui Mejed, « Emergence de la question du partenariat dans le champ du travail social », *Travail – Emploi- Formation*, n° 8, 2010, (pp. 30-42).

Le Boterf Guy, *Travailler en réseau et en partenariat. Comment en faire une compétence collective ?* Paris, Eyrolles, 2013.

Lesain-Delabarre Jean-Marc, « Partage, convergence et démocratie : difficulté du partenariat », *La nouvelle revue de l'AIS*, n° 6, juin 1999, (pp. 139-151).

Mailat Maria, « Les réseaux dans l'intervention sociale. Repères critiques et méthodologiques », *Informations sociales*, n° 147, 2008/3, (pp. 60-70).

Maela Paul , *Accompagnement : Une posture professionnelle spécifique*, Paris, L'Harmattan, 2004.

Mercklé Pierre, *Sociologie des réseaux*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 2011.

Rouff Katia, « Le travail en réseau et intervention sociale : quand l'outil laisse sa place à l'humain », *Lien social*, n° 923, 2 avril 2009.

Sanson Karine, « Pluridisciplinarité : intérêt et conditions du travail en partenariat », *Le Journal du psychologue*, n° 242, 2006/9.

Thibault Catherine, *Partenariat et réseau*, intervention lors de la journée « Le travail en réseau : un projet, des outils », organisée par la Mission départementale des droits de l'enfant, 8 juin 2006.

Trémintin Jacques, « Travail en réseau et territoires d'action », *Lien social*, n° 712 du 10 juin 2004.

Vidalenc Elisabeth, *Le défi du partenariat dans le travail social*, Paris, L'Harmattan, 2012.

Revue *Education permanente* : « Le partenariat : définitions, enjeux, pratiques », n° 131,

## Annexe n° 10 : Dispense et allègements

---

### CADRE REGLEMENTAIRE DES DISPENSES ET ALLEGEMENTS POUR LA CERTIFICATION ET LA FORMATION D'EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE

---

L'arrêté du 22 août 2018 relatif au diplôme d'état d'Educateur Technique Spécialisé prévoit :

#### Article 5 :

« A l'entrée en formation, les candidats font l'objet d'un positionnement des acquis de leur formation et de leur expérience professionnelle. A l'issue de ce positionnement, ils peuvent bénéficier d'un allègement de formation dans la limite d'un tiers de la durée de la formation.

Cet allègement peut porter sur la période de formation en établissement ou sur la période de formation pratique. Toutefois la durée de la formation pratique ne peut être réduite de plus d'un tiers.

Pour les candidats n'ayant pas à valider les quatre domaines de compétences du diplôme, une période de formation pratique minimale est associée à chacun des domaines de formation constitutif de leur programme individualisé de formation. Cette période de formation pratique minimale est de 16 semaines (560 heures) pour chacun des deux premiers domaines de formation et de 8 semaines (280 heures) pour chacun des deux derniers domaines de formation. Les titulaires du diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale familiale, du diplôme d'Etat d'assistant de service social, du diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants et du diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé, sont dispensés des formations pratiques des deux derniers domaines de formation.

Quels que soient les domaines de compétences déjà validés par le candidat, cette période de formation pratique peut porter sur la mise en œuvre des compétences de l'ensemble des domaines de compétence du diplôme.

Le directeur ou le chef d'établissement de formation établit avec chacun des candidats, sur proposition de la commission mentionnée à l'article D. 451-28-5, un programme de formation individualisé au regard des allègements de formation ou des certifications partielles dont il bénéficie.»

#### Article 8 :

« Le référentiel de certification est composé de quatre domaines de certification figurant à l'annexe V « Référentiel de certification ». Chacun des domaines est certifié, en totalité ou en partie, en cours de formation. Ces épreuves comprennent :

Domaine de certification 1 - Accompagnement social et éducatif spécialisé :

- 1re épreuve : Etude de relation éducative ;
- 2e épreuve : Mémoire de pratique professionnelle.

Domaine de certification 2 - Conception et conduite d'un projet éducatif et technique spécialisé :

- 1re épreuve de certification : Mise en situation pratique sur site qualifiant ;
- 2e épreuve de certification : Etude de situation.

Domaine de certification 3 - Communication professionnelle :

- 1re épreuve de certification : Elaboration d'une communication professionnelle ;
- 2e épreuve de certification : Analyse d'un travail en équipe pluriprofessionnelle.

Domaine de certification 4 - Dynamiques interinstitutionnelles, partenariats et réseaux :

- 1re épreuve : Dossier collectif à partir d'un questionnaire en lien avec le terrain ;
- 2e épreuve : Contrôle de connaissances sur les politiques sociales.

Chaque domaine de certification est validé séparément. Pour valider chacun des domaines, le candidat doit obtenir une note moyenne d'au moins 10 sur 20 pour ce domaine.

En application de l'article D. 451-8 du code de l'action sociale et des familles, les domaines de compétences 3 et 4 du diplôme d'Etat sont considérés acquis pour les titulaires du diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé, du diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants, du diplôme d'Etat d'assistant de service social et du diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale familiale. Ces titulaires sont dispensés des formations dans ces domaines et des épreuves de certification correspondantes. »

L'arrête du 31 juillet 2020 modifie l'arrêté du 22 août 2018 relatif au diplôme d'état d'Educateur Technique Spécialisé et prévoit :

#### Article 4 :

« L'arrêté du 22 août 2018 relatif au diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé est ainsi modifié :

I. - Au I de l'article 11, les mots : « à l'issue de la session d'examen 2020 » sont remplacés par les mots : « à compter du 1er mai 2021 » ;

II. - Après l'article 11, est inséré un article 11-1 ainsi rédigé :

« Art. 11-1. - 1° Les candidats ayant validé, à compter de la session 2016, des domaines de compétences du diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé régi par les dispositions de l'arrêté du 18 mai 2009 susvisé peuvent bénéficier, à leur demande, de dispenses des épreuves des blocs de compétences correspondants du diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé régi par le présent arrêté, conformément au tableau placé en annexe IV du présent arrêté.

2° Pour ces candidats, la durée maximale de l'allègement de formation prévu à l'article 5 est portée à deux tiers.

Le directeur ou le chef d'établissement de formation établit avec chacun des candidats, sur proposition de la commission mentionnée à l'article D. 451-28-5 du code de l'action sociale et des familles, un programme de formation individualisé qui prend en compte les dispenses d'épreuves et les allègements de formation dont il bénéficie. »

III. - Après l'annexe VIII, est insérée une annexe IX placée en annexe IV du présent arrêté.»

III.-Après l'annexe VIII, est insérée une annexe IX placée en annexe II du présent arrêté. »

## ANNEXE IV

TABLEAU DE CORRESPONDANCE ENTRE DOMAINES DE COMPÉTENCES DU DIPLÔME D'ÉTAT D'ÉDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ RÉGI PAR L'ARRÊTÉ DU 18 MAI 2009 RELATIF AU DIPLÔME D'ÉTAT D'ÉDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ ET BLOCS DE COMPÉTENCES DU DIPLÔME D'ÉTAT D'ÉDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ RÉGI PAR L'ARRÊTÉ DU 22 AOÛT 2018 RELATIF AU DIPLÔME D'ÉTAT D'ÉDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ

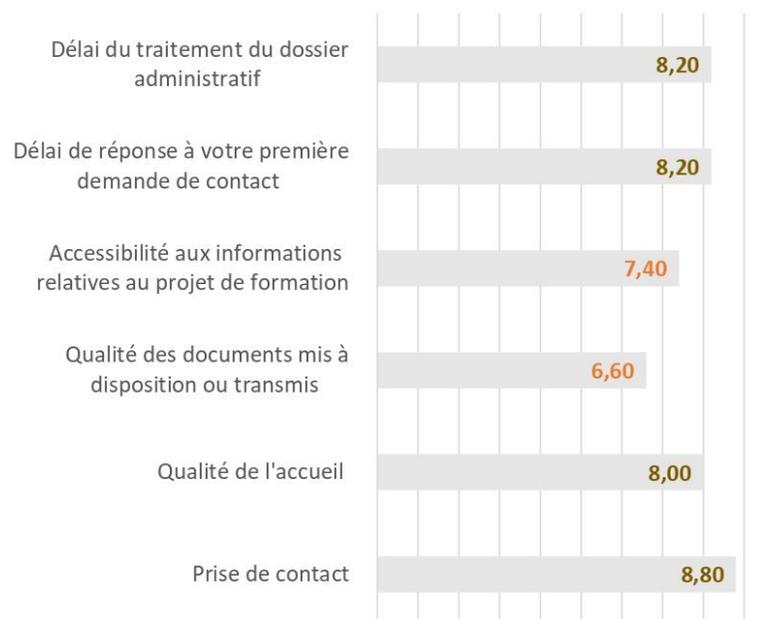
Diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé - arrêté du 18 mai 2009 relatif au diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé	Diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé - arrêté du 22 août 2018 relatif au diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé	
Domaines de compétences	Domaines de compétences	Blocs de compétences correspondants
DC1 Accompagnement social et éducatif spécialisé	DC1 Accompagnement social et éducatif spécialisé	Bloc de compétences n° 1 : Construction de la relation éducative Bloc de compétences 2 : Analyse de la construction d'un projet éducatif professionnel
DC2 Conception et conduite d'un projet éducatif et technique spécialisé	DC2 Conception et conduite d'un projet éducatif et technique spécialisé	Bloc de compétences n° 3 : Conception et conduite de la mise en situation professionnelle Bloc de compétences n° 4 : Organisation du travail
DC3 Communication professionnelle	DC3 Communication professionnelle	Bloc de compétences n° 5 : Expression et communication écrite et orale Bloc de compétences n° 6 : Communication professionnelle en travail social
DC4 Implication dans les dynamiques partenariales, institutionnelles	DC4 Dynamiques	Bloc de compétences n° 7 : Connaissance et analyse des contextes institutionnels

et inter institutionnelles	interinstitutionnelles, partenariats et réseaux	Bloc de compétences n° 8 : Mobilisation des acteurs et des partenaires
----------------------------	---	--

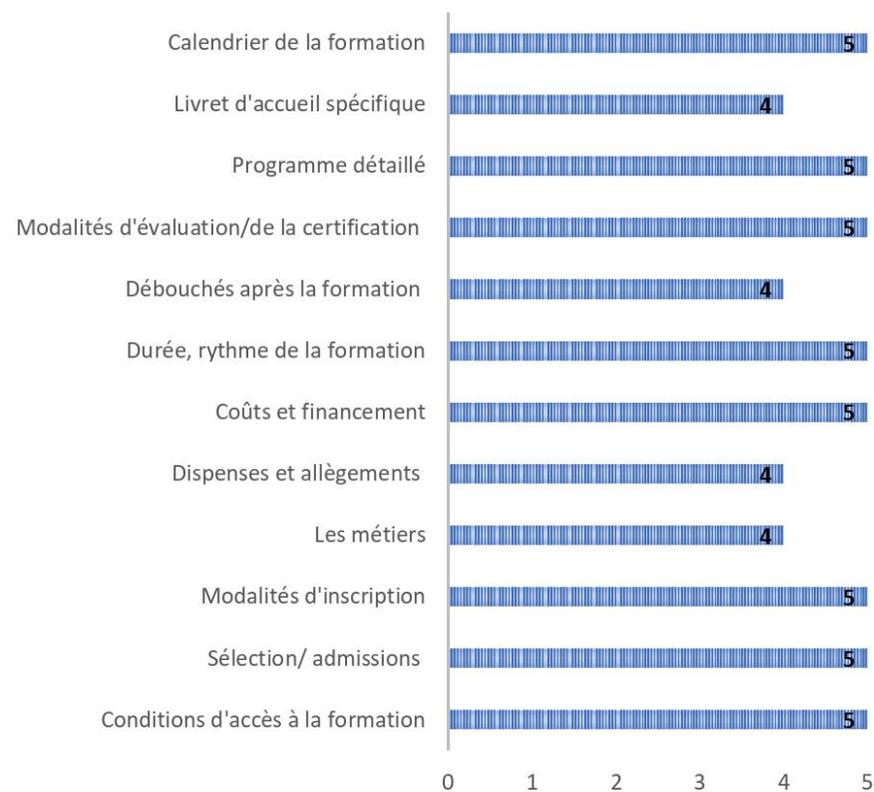
Ce tableau de correspondance est également applicable aux candidats ayant validé partiellement leurs domaines de compétences au titre de la validation des acquis de l'expérience.

## Annexe n° 11 : Résultats enquête démarche qualité

### Appréciation de la logistique avant l'entrée en parcours - ETS 1



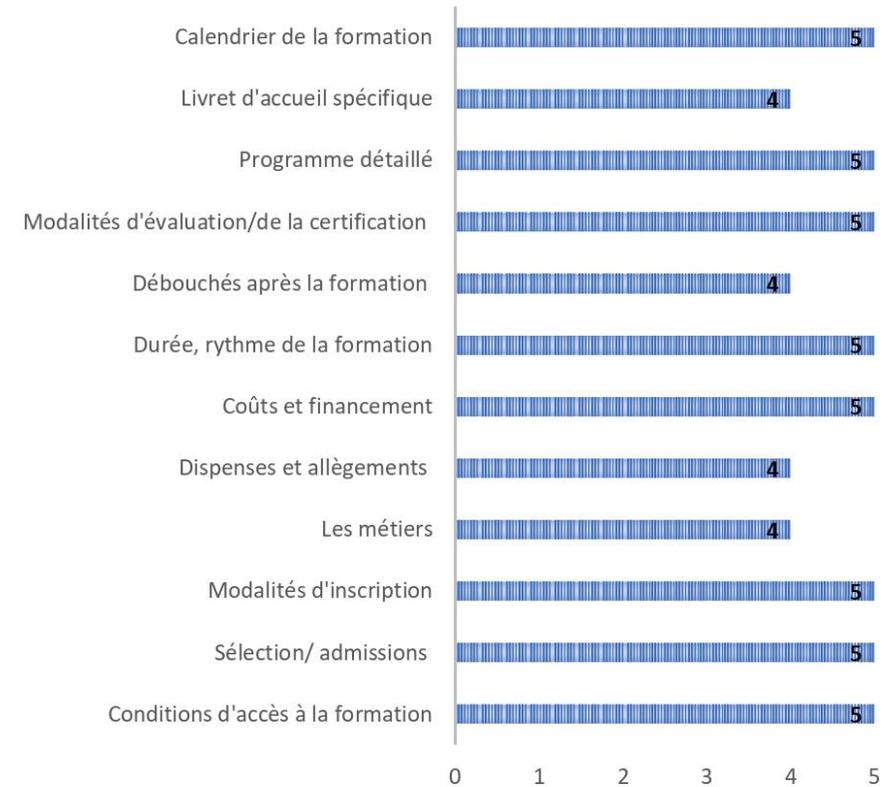
### BONNE ACCESSIBILITÉ AUX INFORMATIONS SUIVANTES AVANT OU EN COURS DE PARCOURS NOMBRE DE RÉPONSES OUI SUR 5 RÉPONSES



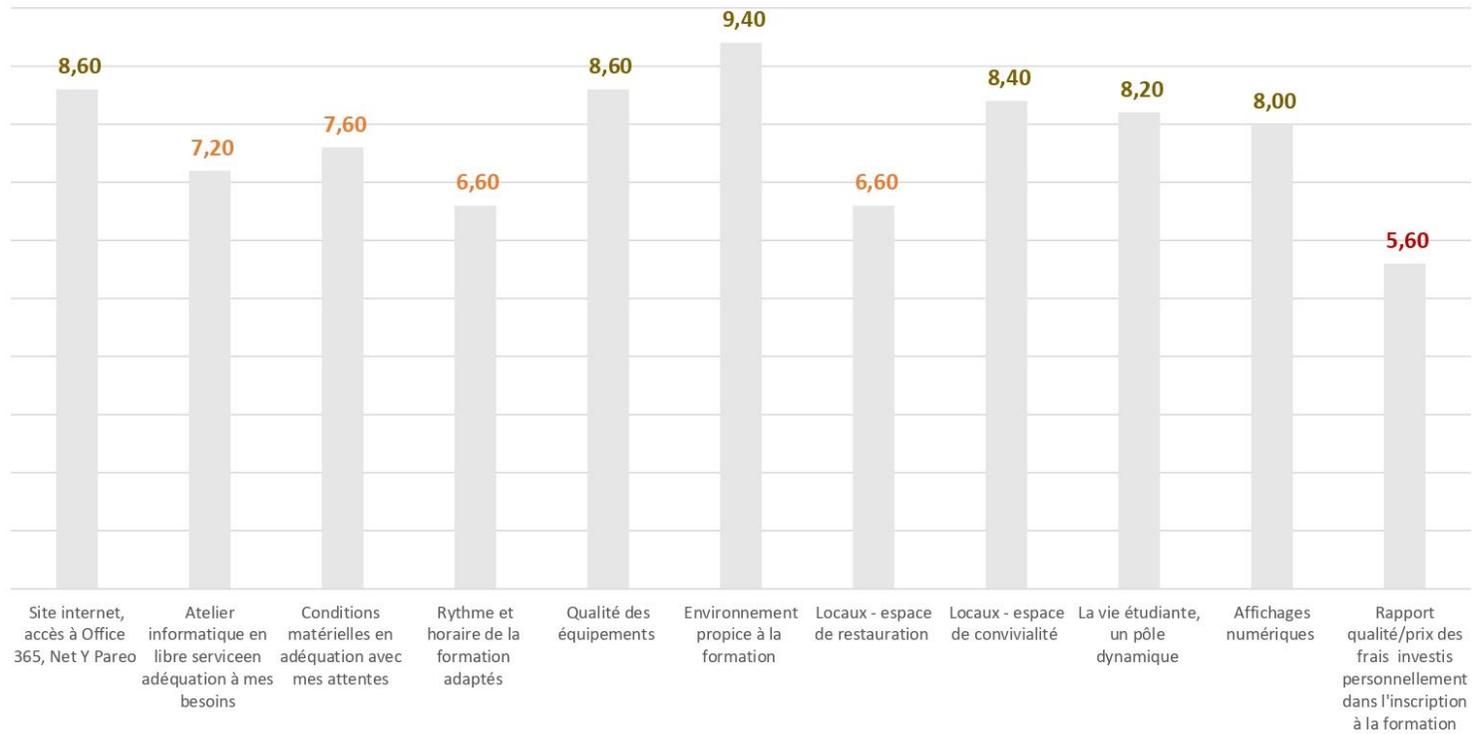
**Appréciation de la logistique avant l'entrée en parcours - ETS 1**



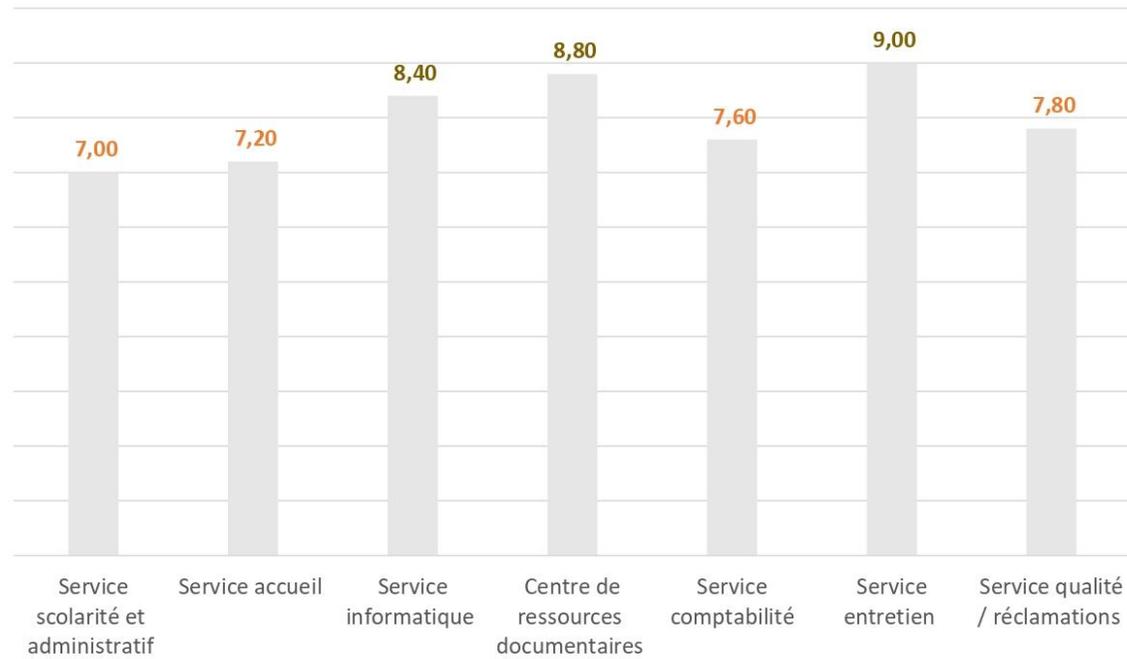
**BONNE ACCESSIBILITÉ AUX INFORMATIONS SUIVANTES AVANT OU EN COURS DE PARCOURS  
NOMBRE DE RÉPONSES OUI SUR 5 RÉPONSES**



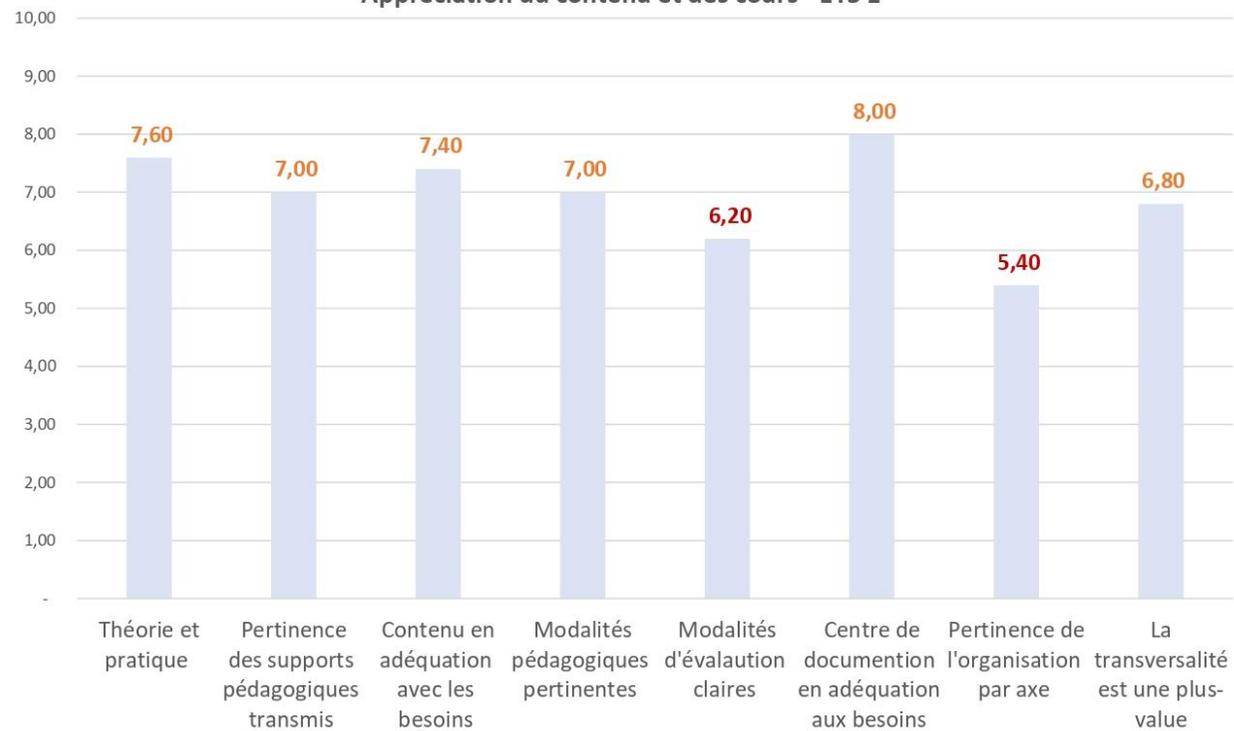
### Appréciation des conditions matérielles et de l'équipement - ETS 1



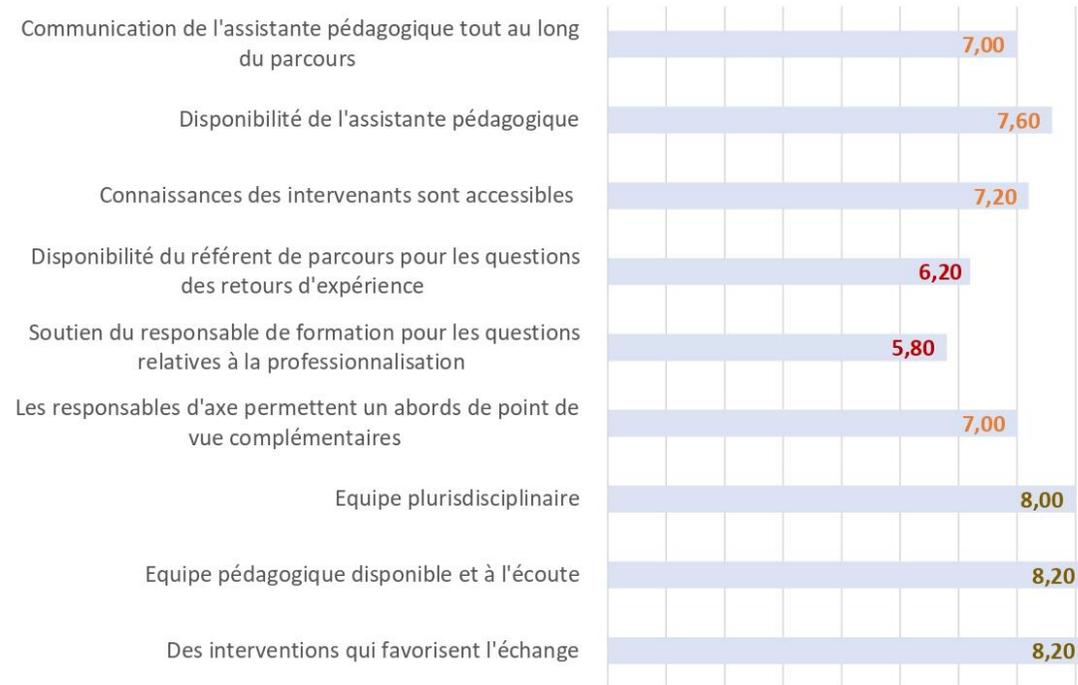
Appréciation des services - ETS 1



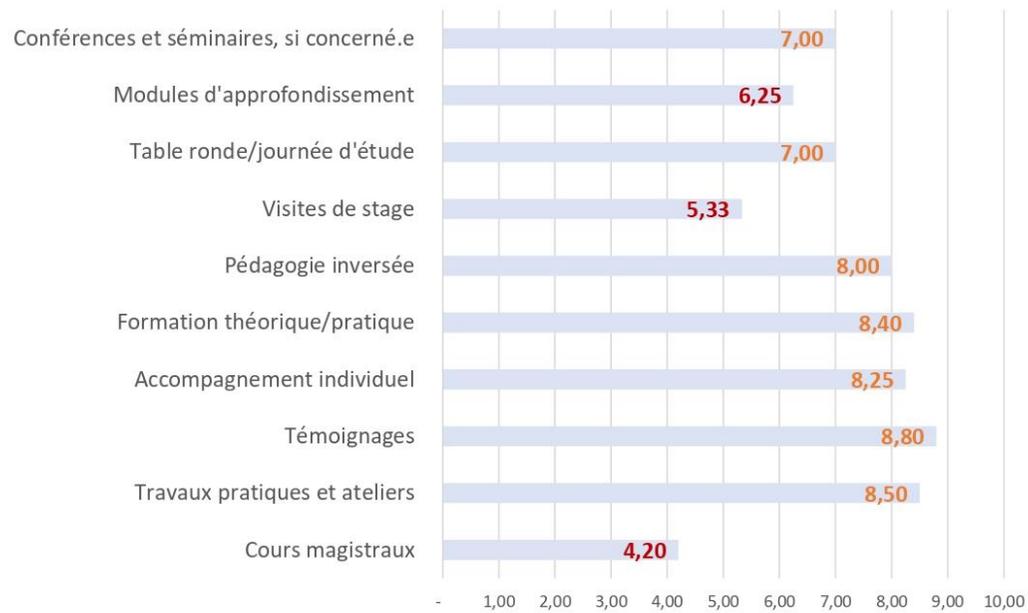
### Appréciation du contenu et des cours - ETS 1



### Appréciation de l'équipe pédagogique - ETS 1



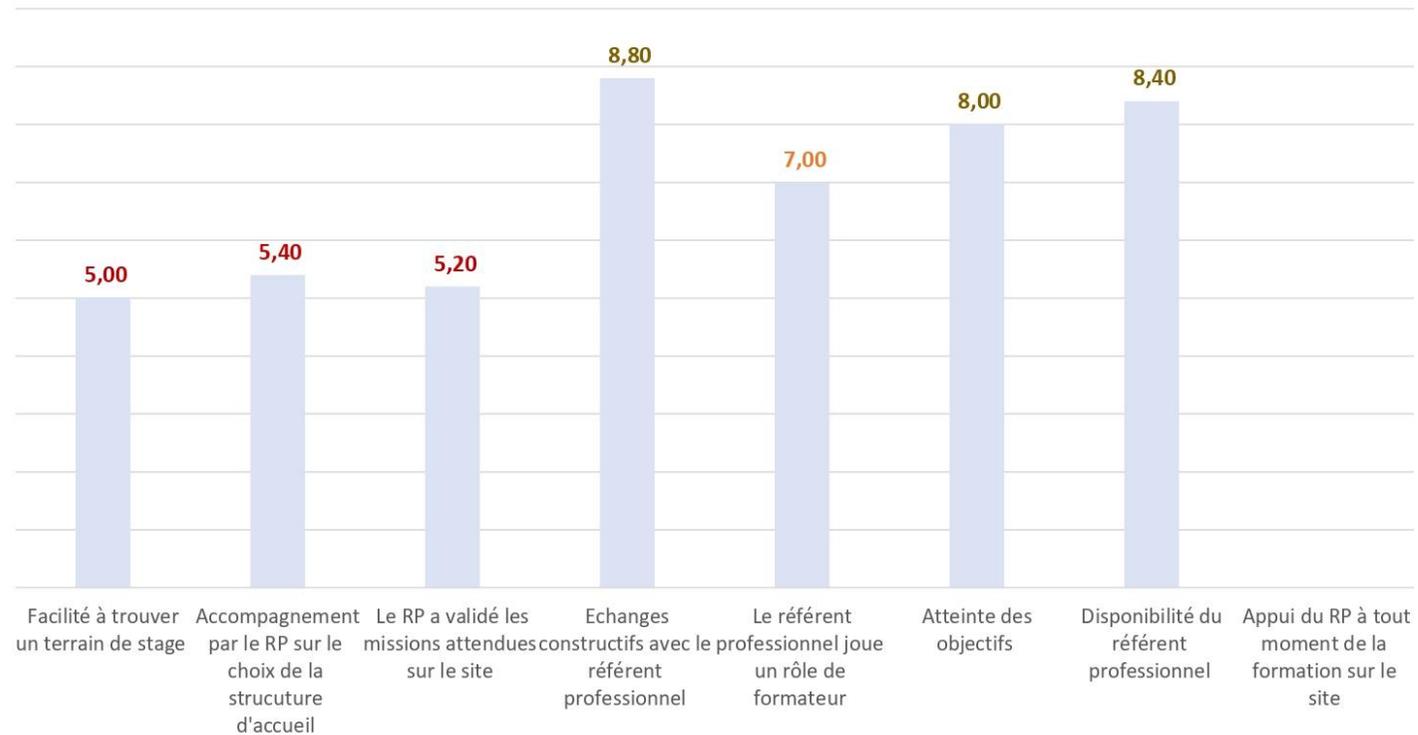
### Appréciation des méthodologies mises en oeuvre (1)



### Appréciation des méthodologies mises en oeuvre (2)



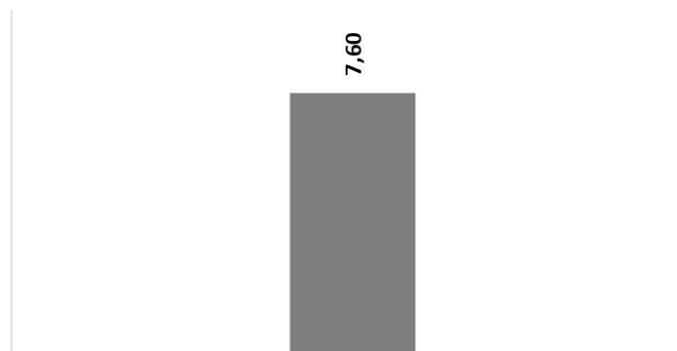
### Appréciation de la formation sur site - ETS 1



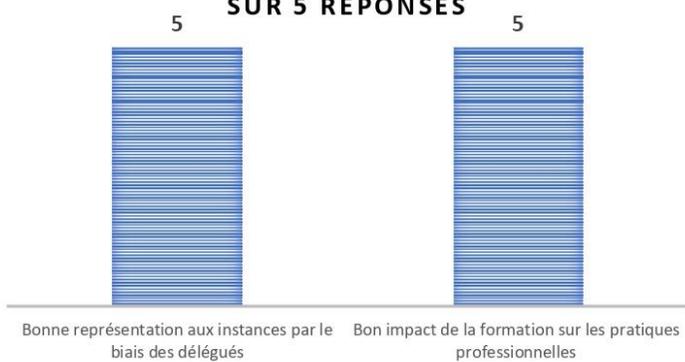
### APPRÉCIATION DES PLATEFORMES



### RECOMMANDATION DE L'IRTS CA



### AUTRES INFOS - NOMBRE DE RÉPONSES SUR 5 RÉPONSES



## **PARTIE 2 – COMMENTAIRES LIBRES \***

\* Les passages suivants représentent les réponses exhaustives des participants et ne sont soumis à aucune modification de texte.

### **Logistique et conditions matérielles**

**Si un service était à améliorer en priorité, ce serait lequel? Vous pouvez formuler vos remarques ici.**

Pas de précision

**Auriez-vous des propositions d'amélioration à faire sur le plan logistique et les conditions matérielles?**

Avoir plus de prises électriques dans les salles

Rénover les sièges des amphis car ils ne sont pas très confortable notamment l'amphi 2

**Vous pouvez formuler vos remarques en lien avec les points précédents ici :**

Concernant l'accueil la secrétaire n'est pas toujours très aimable et agréable dans son accueil

**Avez-vous d'autres points ou autres remarques à partager ?**

Aucune précision

## Pédagogie

### Thèmes à approfondir:

Les différents handicap, la trisomie, les mediation

### Les points forts de la formation:

les stages

L'es rassemblement que avec la promo ETS car il y a beaucoup d'échange et je trouve que ça nous touche plus que les cours magistraux (hors cours de droit)

Bonne échange lors des cours, cours très intéressant varié et diversifié

### Proposition de pistes d'amélioration:

"J'aimerais bien avoir des médiations éducative.

Sur certain cours les journée sont trop longue, il y a un décrochage au bout un certain temps.

Et parfois trop d'information car certain cours sont trop dense.

Donc peut être essayer de mettre deux intervenant différents dans la journée, un le matin et un autre l'après midi"

### Remarques sur les points précédents:

Les cours nous font réfléchir au situations qu'on vit sur nos lieux de stage et nous permet de modifier / apporter des modifications

### Autres remarques:

Pas de précision

**AUTRE : PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES A COCHER**

**Avant votre entrée en formation, comment avez-vous connu notre offre de formation ?**

site internet

conseiller d'orientation au lycée

relation (amis, famille, collègues...)

Journées Portes Ouvertes | relation (amis, famille, collègues...)

prescripteurs, conseillers...

**Précisez votre appréciation générale sur la formation suivie. Cochez autant d'appréciations que vous le souhaitez.**

Très utile, avec des moments forts et riches d'échanges. | Manque d'adéquation avec mes besoins.

Très utile, avec des moments forts et riches d'échanges. | J'ai acquis des connaissances théoriques et pratiques nouvelles dans le domaine. | Tout à fait conforme à mes attentes. | Conforme au programme.

J'ai acquis des connaissances théoriques et pratiques nouvelles dans le domaine. | Tout à fait conforme à mes attentes.

Très utile, avec des moments forts et riches d'échanges. | J'ai acquis des connaissances théoriques et pratiques nouvelles dans le domaine. | Tout à fait conforme à mes attentes. | Conforme au programme.

Très utile, avec des moments forts et riches d'échanges. | J'ai acquis des connaissances théoriques et pratiques nouvelles dans le domaine.

## BILAN D'APPRECIATION DU PARCOURS

### ETS 2 hors apprentissage

Période de formation : 2022-2023

Code couleur et notation :

Toutes notes d'appréciation /10

Ou

Nombre de réponses OUI sur 4 réponses

Orange/rouge : points sensibles pour action d'amélioration

Jaune doré : points forts

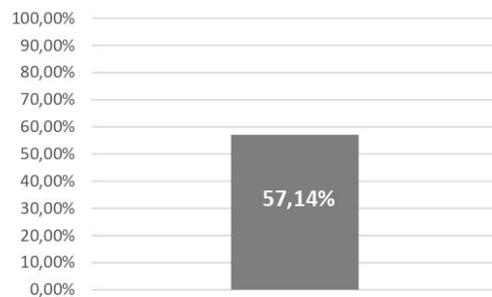
jaune doré : à partir de 8/10

orange: entre 6,5 et 8/10

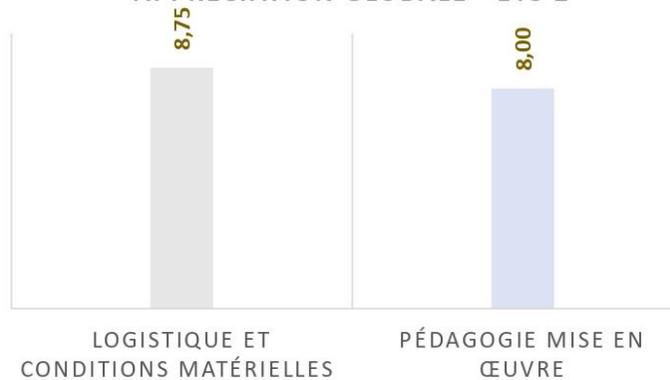
rouge: en dessous de 6,5/10

## PARTIE 1 - STATISTIQUES

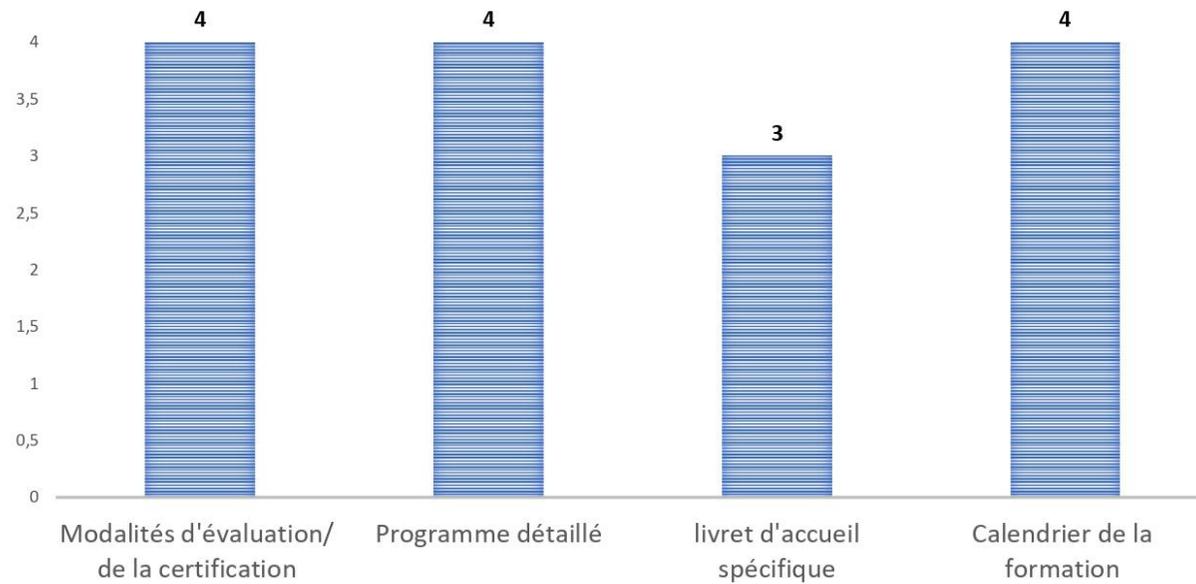
Taux de répondants - ETS 2  
7 envois (hors apprentis)  
4 réponses



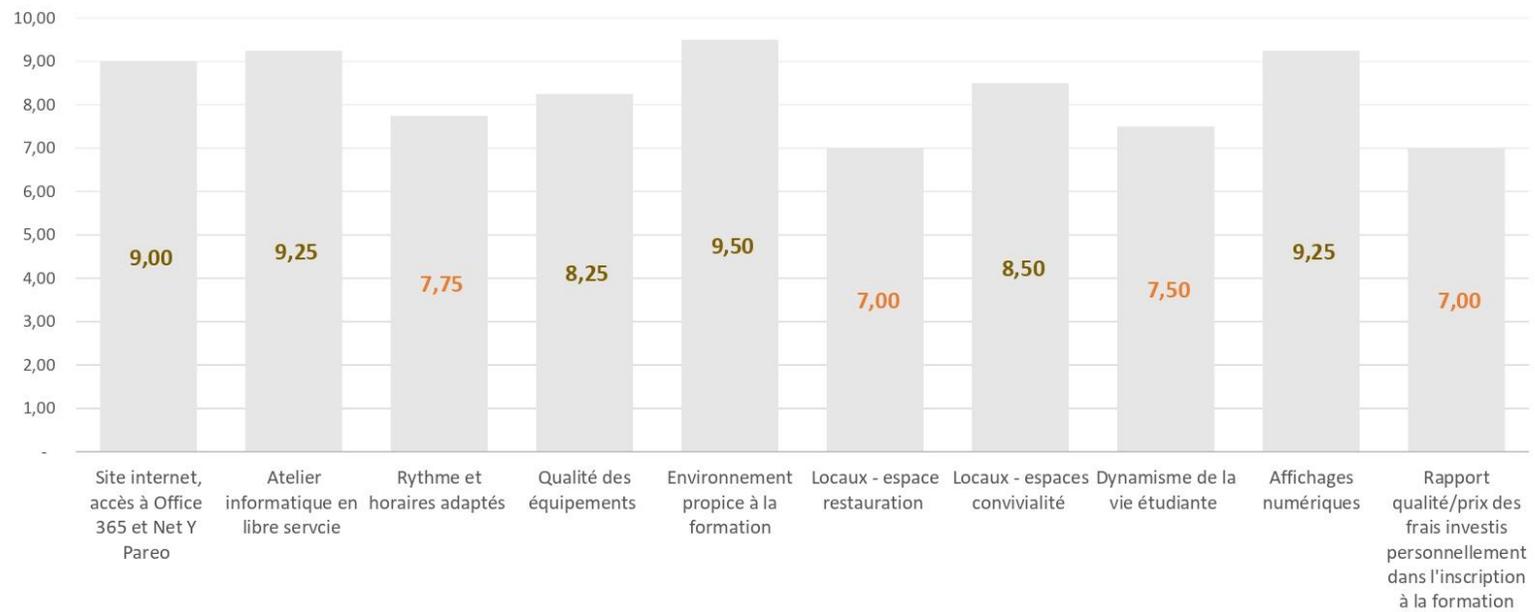
APPRECIATION GLOBALE - ETS 2



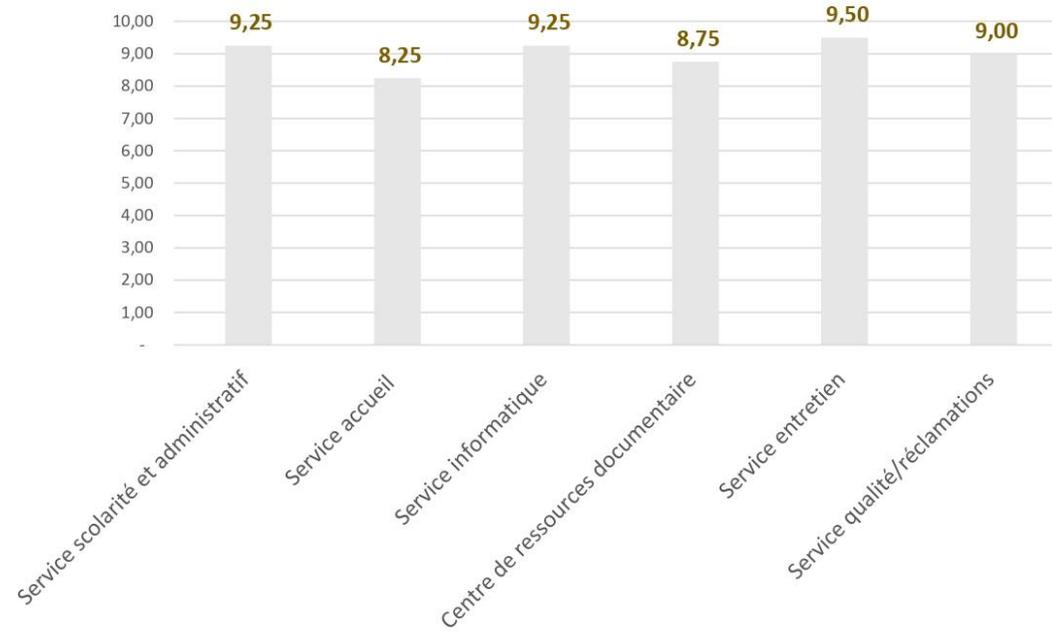
**BONNE ACCESSIBILITÉ AUX INFOS SUIVANTES AU COURS DE LA  
FORMATION  
NOMBRE DE RÉPONSES OUI SUR 4 RÉPONSES**



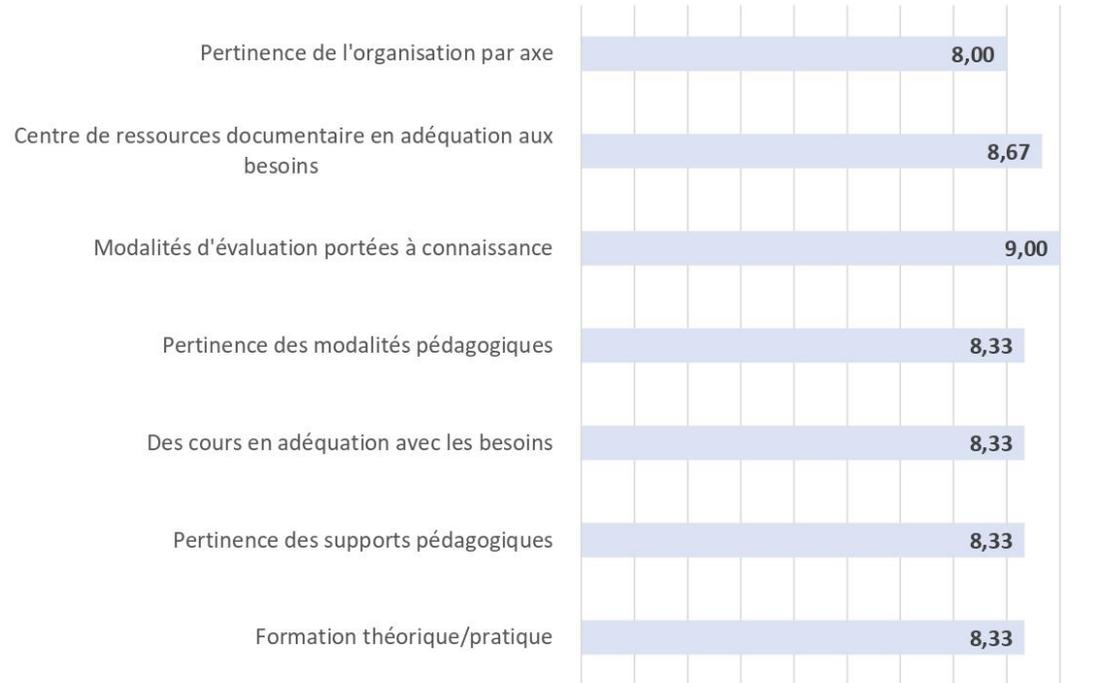
## APPRÉCIATION DES CONDITIONS MATÉRIELLES ET DE L'ÉQUIPEMENT



Appréciation des services - ETS 2



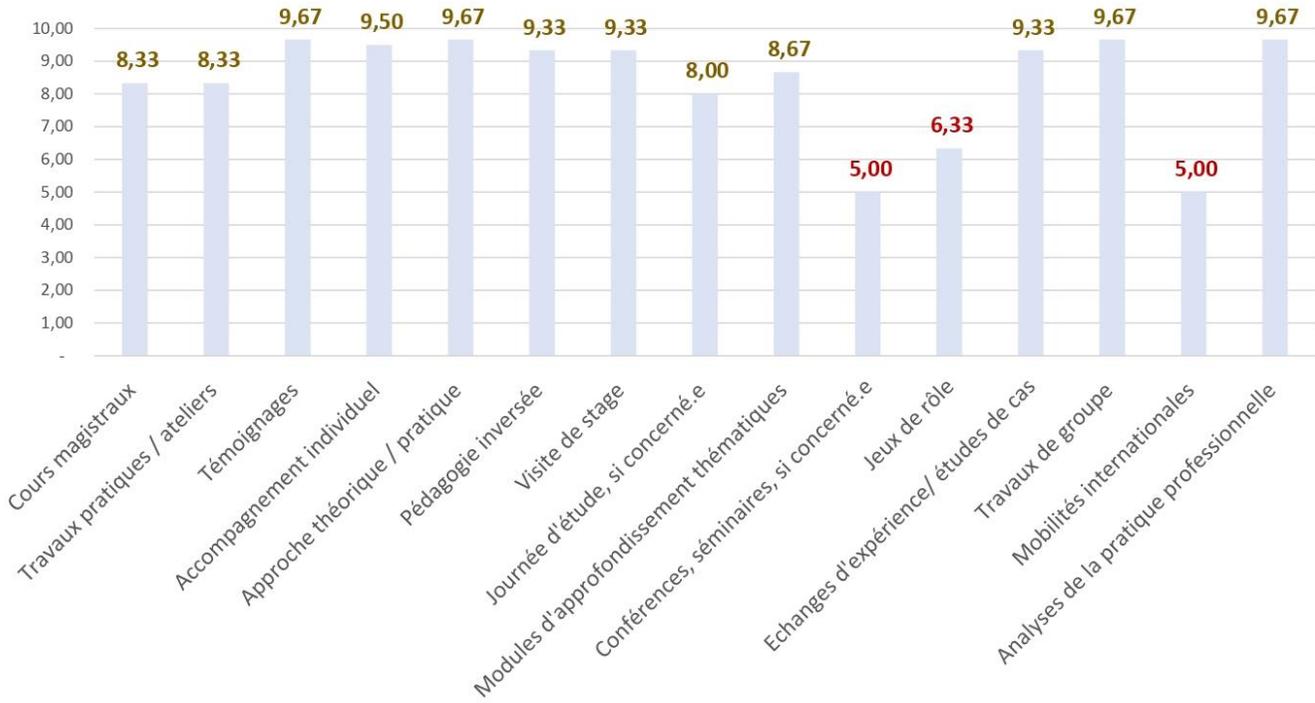
### Appréciation du contenu et des cours



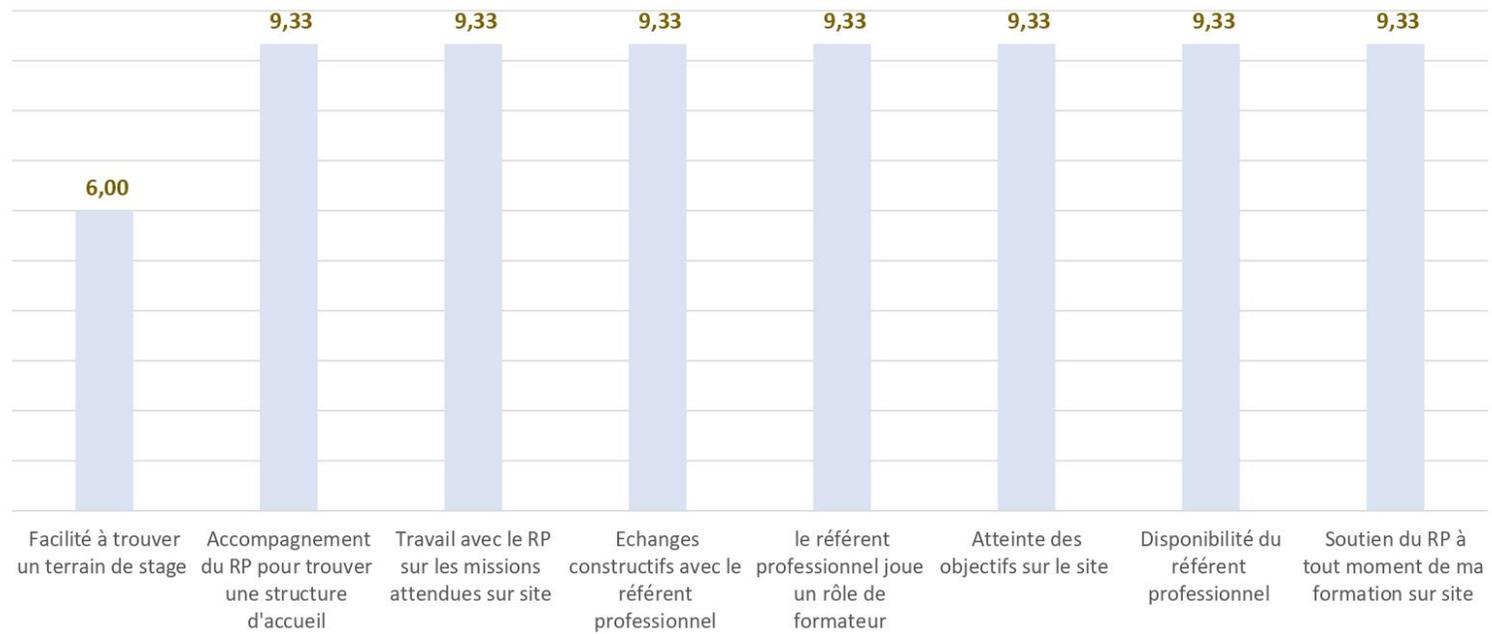
### Appréciation de l'équipe pédagogique - ETS 2

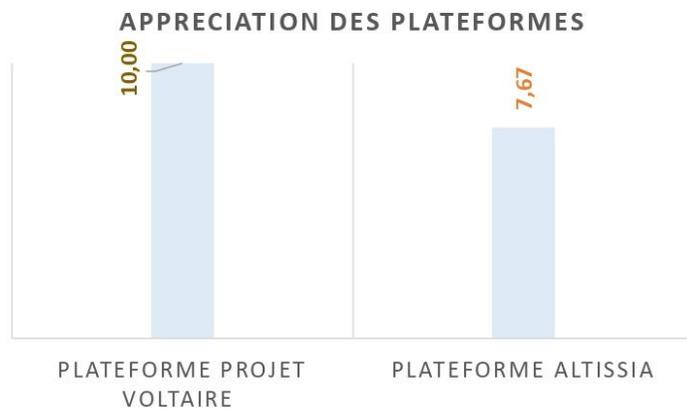


### Appréciation des modalités pédagogiques mises en oeuvre



### Appréciation de la formation sur site





## **PARTIE 2 – COMMENTAIRES LIBRES \***

\* Les passages suivants représentent les réponses exhaustives des participants et ne sont soumis à aucune modification de texte.

### **Logistique et conditions matérielles**

Si un service était à améliorer en priorité, ce serait lequel? Vous pouvez formuler vos remarques ici.

Je n'ai pour le moment aucune remarque à faire

L'inclusion des ETS dans la vie étudiante

**Auriez-vous des propositions d'amélioration à faire sur le plan logistique et les conditions matérielles?**

L'espace de restauration est très bien mais pas suffisant à mon goût car étant nombreux au sein de l'IRTS, tout le monde ne peut pas en profiter comme il le souhaiterait.

**Vous pouvez formuler vos remarques en lien avec les points précédents ici :**

Les ETS ne sont jamais conviés aux médiations ou sont en stages lors des événements proposés

**Avez-vous d'autres points ou autres remarques à partager ?**

Pas de précision

## Pédagogie

**Thèmes à approfondir:** Pas de précision

**Selon vous, la transversalité est-elle une plus-value?**

Oui, elle est bénéfique  
Oui bien sure  
oui

**Les points forts de la formation:**

Les points forts de la formation sont les interventions des différents professionnels, elles sont pour nous très enrichissantes. Les accompagnements durant la formation et les stages sont complets. Les temps de présence en stage nous permettent d'apprendre d'avantage de choses.

L'accompagnement de notre référent de formation

Les échanges avec les interevenants, l'accompagnement sur les dossiers

**Pourriez-vous identifier les pistes d'amélioration en lien avec la formation suivie?**

Il n'y a pas forcément besoin d'amélioration. Il faudrait sans doute plus d'accompagnement sur certains sujets comme réseau et partenariat.

**Remarques sur les points précédents:**

"Je trouve que la plateforme ALTISSIA est plus complexe à utiliser. "

**Autres remarques:** Pas de précision

**AUTRE** : Plusieurs réponses au choix à cocher

**Précisez votre appréciation générale sur la formation suivie. Cochez autant d'appréciations que vous le souhaitez.**

Très utile, avec des moments forts et riches d'échanges. | J'ai acquis des connaissances théoriques et pratiques nouvelles dans le domaine. | Tout à fait conforme à mes attentes. | Conforme au programme.

Très utile, avec des moments forts et riches d'échanges. | J'ai acquis des connaissances théoriques et pratiques nouvelles dans le domaine. | Conforme au programme.

Très utile, avec des moments forts et riches d'échanges. | J'ai acquis des connaissances théoriques et pratiques nouvelles dans le domaine.

## BILAN D'APPRECIATION DU PARCOURS

### ETS 3 hors apprentissage

Période de formation : 2022-2023

Code couleur et notation :

Toutes notes d'appréciation /10

Ou

Nombre de réponses OUI sur 6 réponses

Orange/rouge : points sensibles pour action d'amélioration

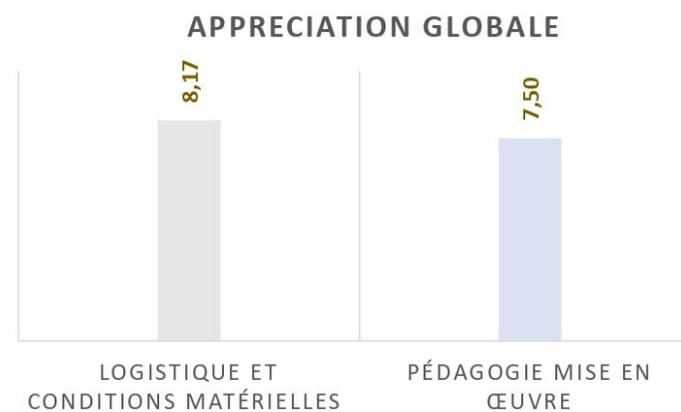
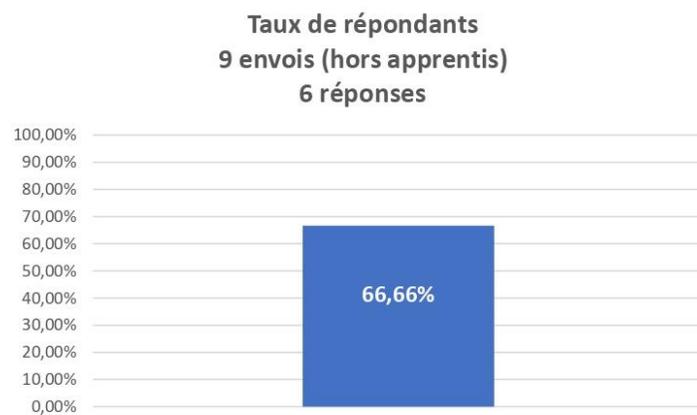
Jaune doré : points forts

jaune doré : à partir de 8/10

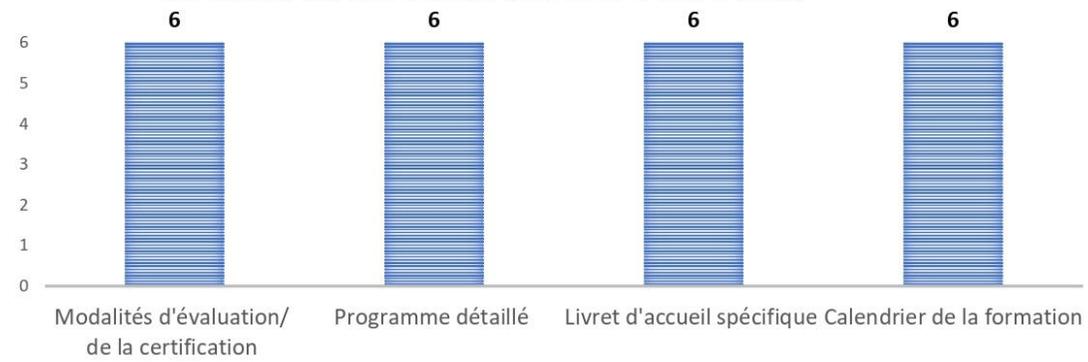
orange: entre 6,5 et 8/10

rouge: en dessous de 6,5/10

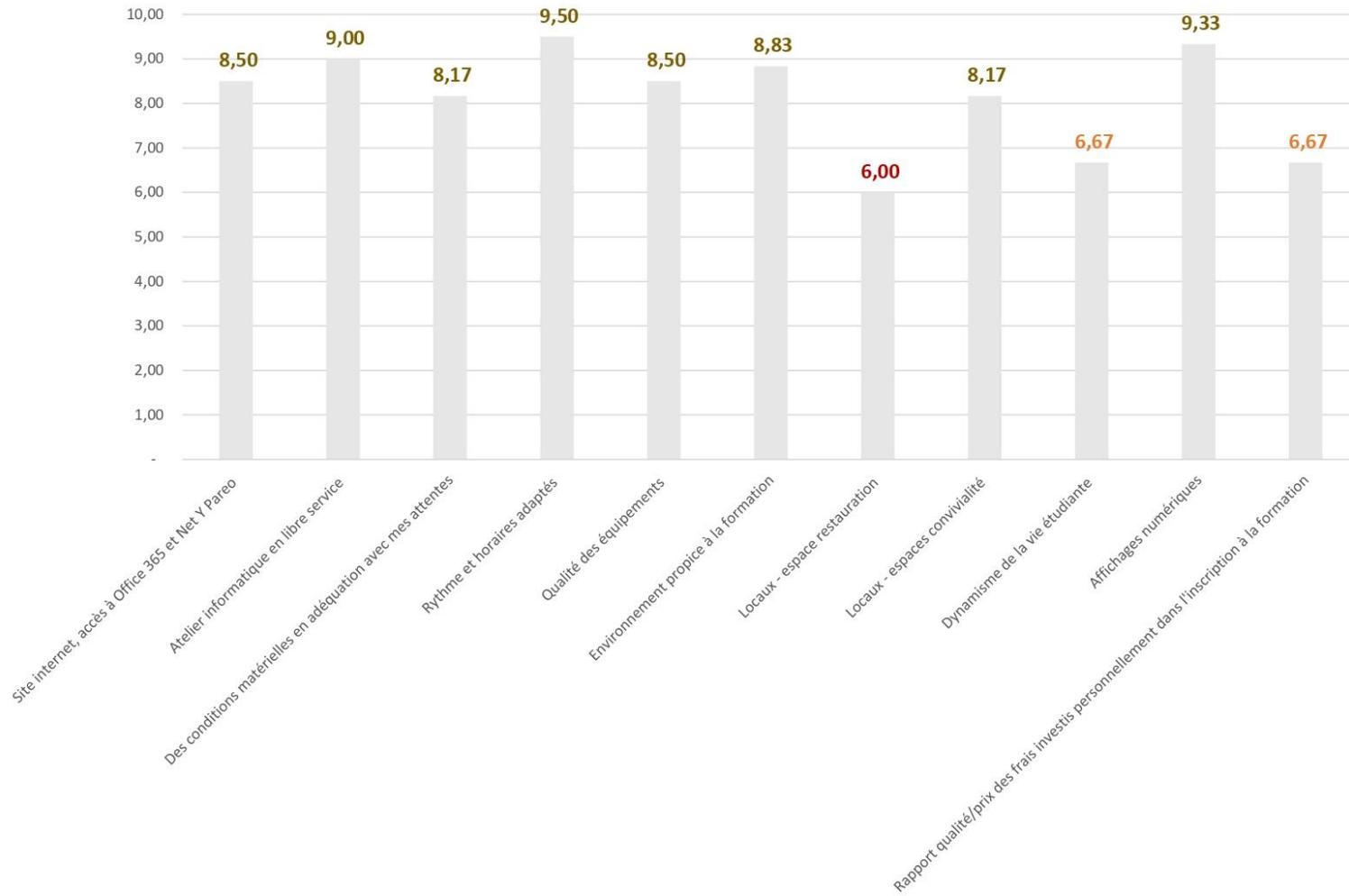
## PARTIE 1 - STATISTIQUES



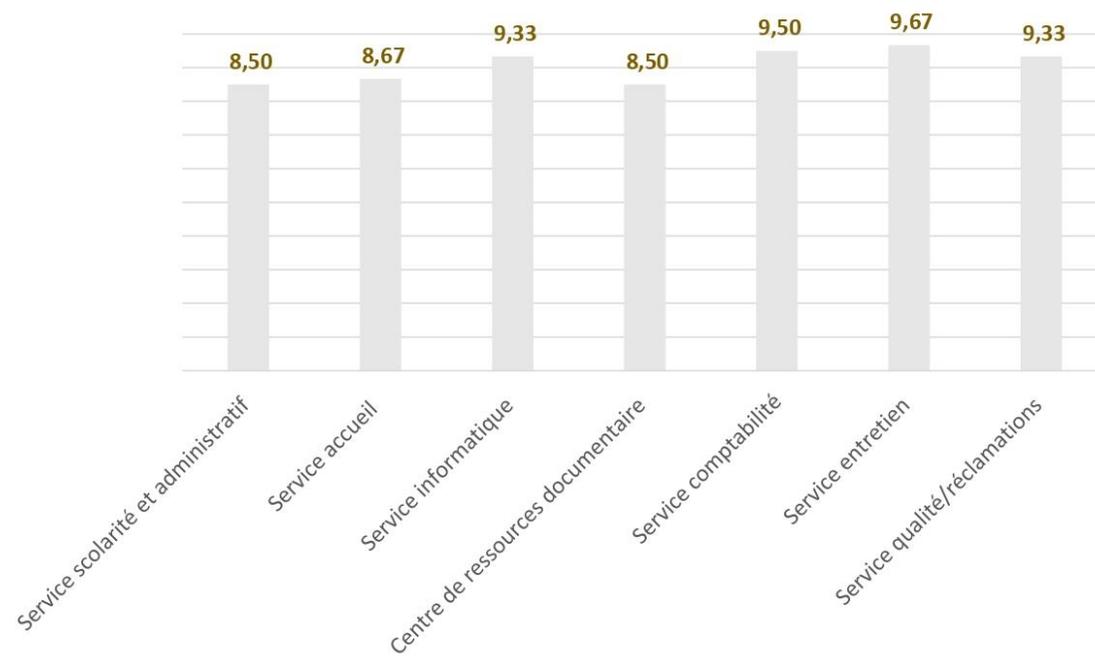
**BONNE ACCESSIBILITÉ AUX INFOS SUIVANTES  
NOMBRE DE RÉPONSES OUI SUR 6 RÉPONSES**



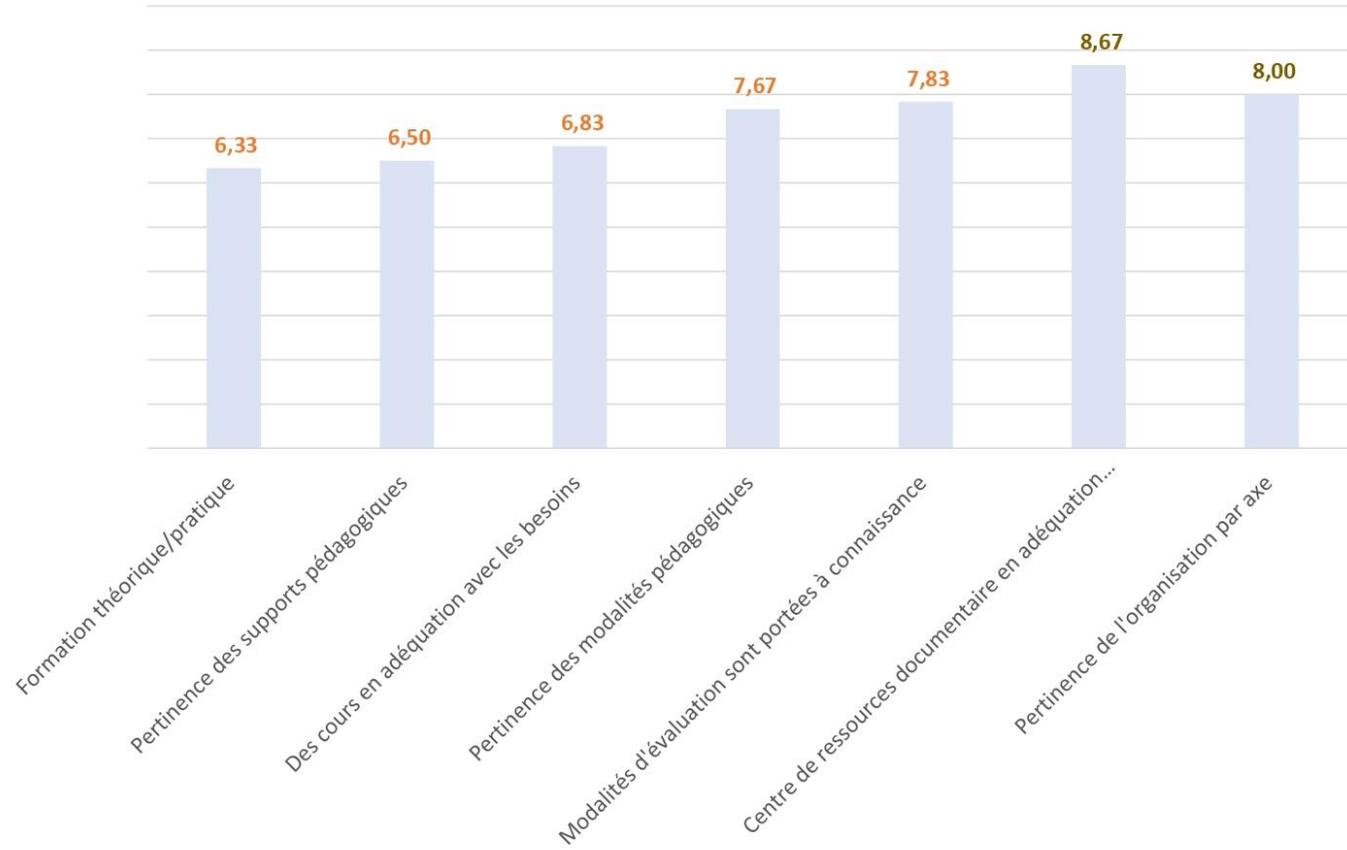
### Appréciation des conditions matérielles et de l'équipement



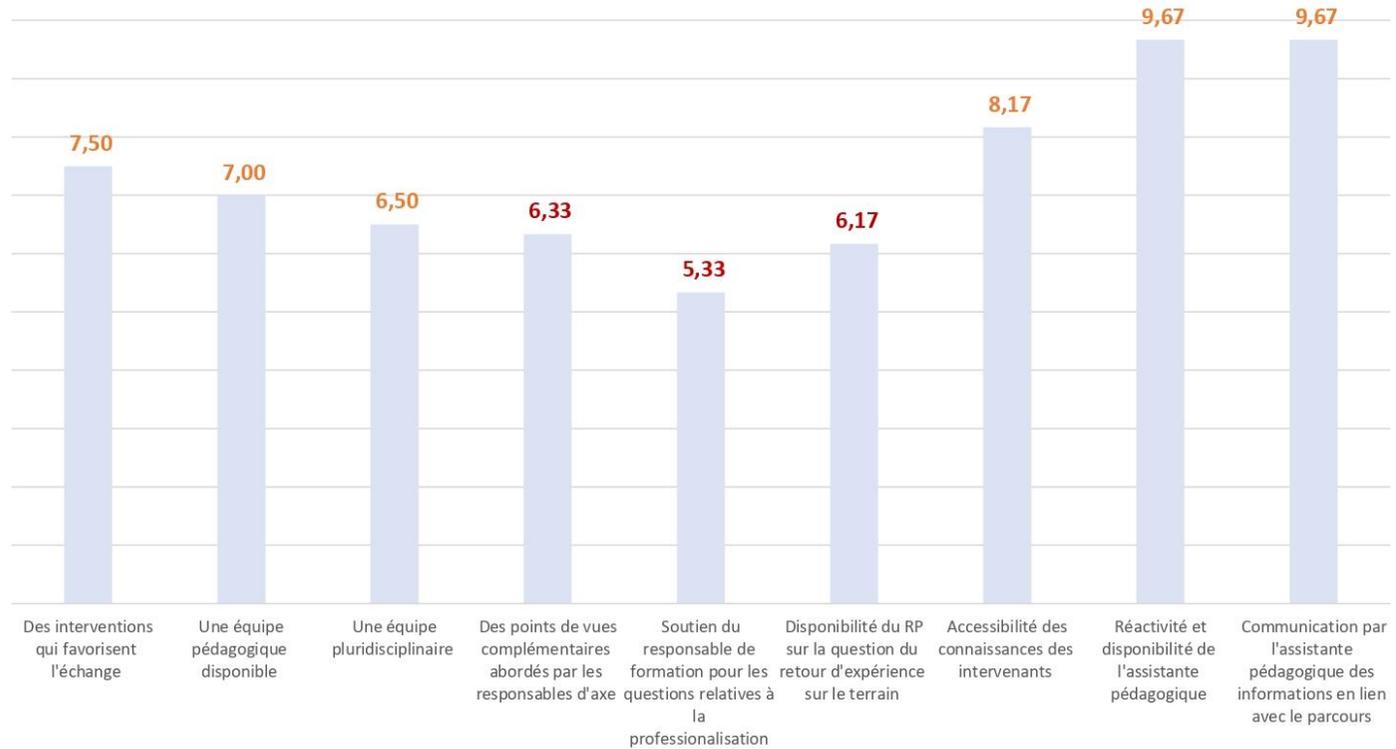
### Appréciation des services



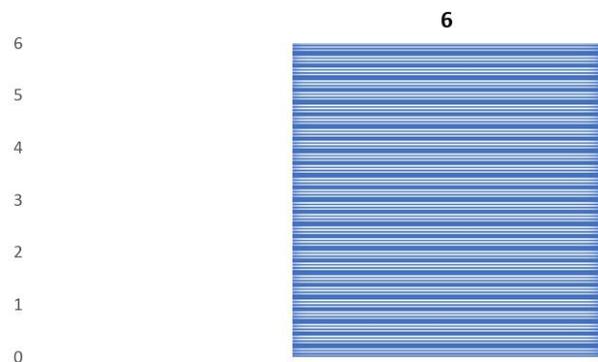
### Appréciation du contenu et des cours



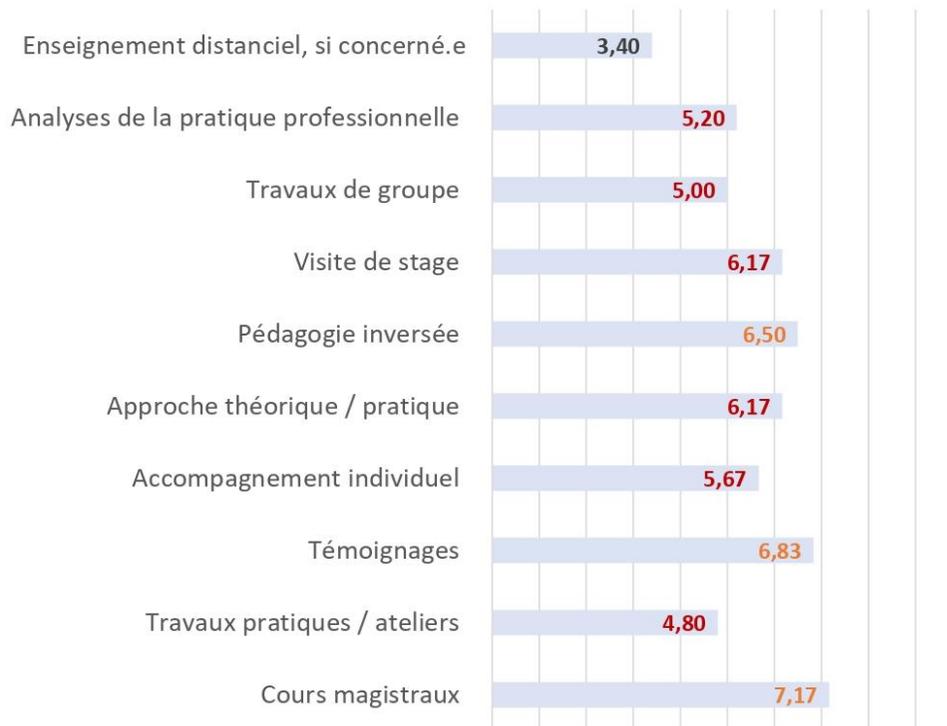
### Appréciation de l'équipe pédagogique



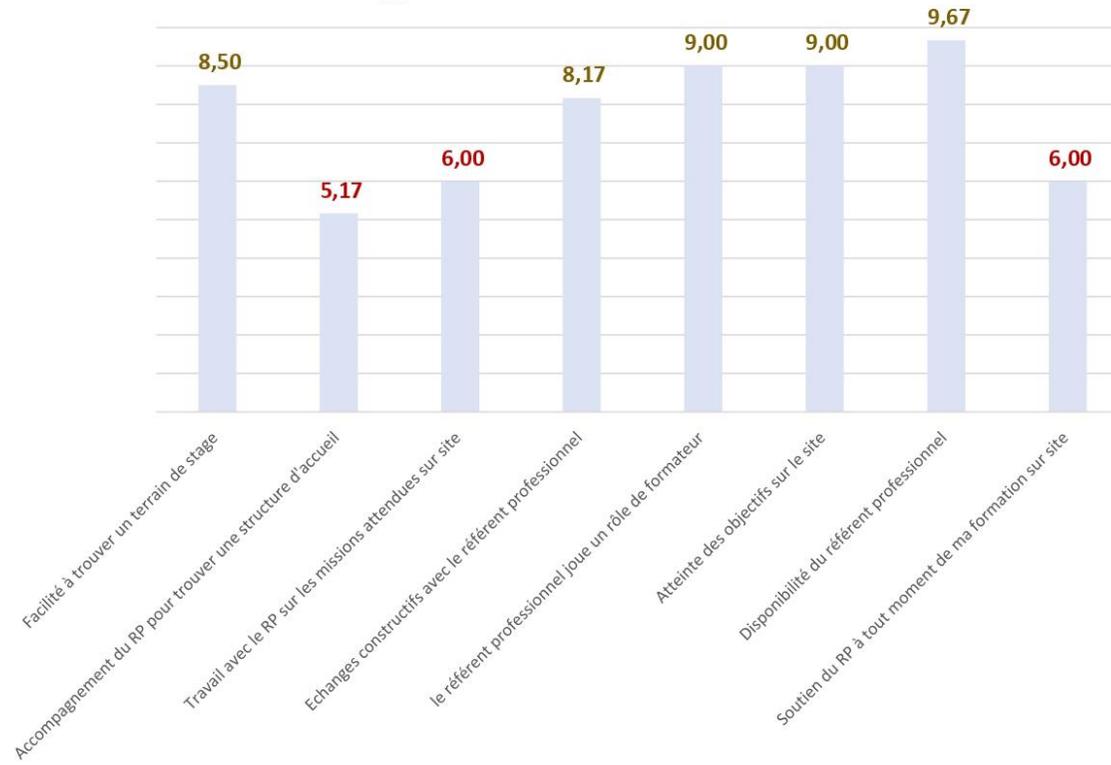
**LA TRANSVERSALITÉ EST UNE PLUS-VALUE  
NOMBRE DE RÉPONSES OUI SUR 6 RÉPONSES**



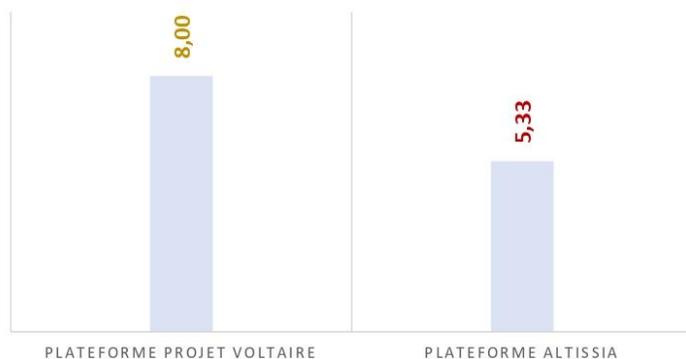
**Appréciation des méthodologies mises en oeuvre**



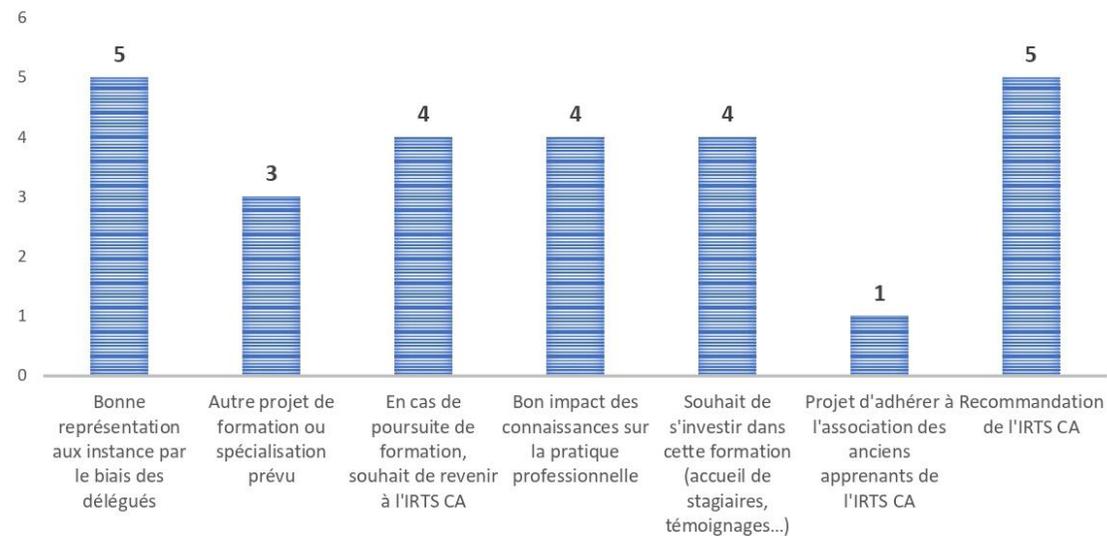
### Appréciation de la formation sur site



### APPRÉCIATION DES PLATEFORMES



### AUTRES INFOS NOMBRE DE RÉPONSES OUI SUR 6 RÉPONSES



## **PARTIE 2 – COMMENTAIRES LIBRES \***

\* Les passages suivants représentent les réponses exhaustives des participants et ne sont soumis à aucune modification de texte.

### **Logistique et conditions matérielles**

**Si un service était à améliorer en priorité, ce serait lequel? Vous pouvez formuler vos remarques ici.**

Proposer un service restauration, une inscription au préalable permettrait au agent de préparer la quantité nécessaire. Je pense qu'au niveau de la place ce n'est pas infaisable. Il y a le sous sols très peu utilisé. Avec une bonne organisation et une obligation d'inscription pour y bénéficier, le reste du manque ou de la perte peut-être limitée

Il serait appréciable de pouvoir accéder à un dispositif de livraison de repas comme une cantine avec la possibilité de réserver ou non le repas

**Auriez-vous des propositions d'amélioration à faire sur le plan logistique et les conditions matérielles?** Pas de précisions

**Vous pouvez formuler vos remarques en lien avec les points précédents ici :**

Non, hormis ce manque de restauration, tout est parfait

**Avez-vous d'autres points ou autres remarques à partager ?**

En tant que futur ets il aurait été appréciable d'avoir davantage d'intervention sur des situations concrètes du métier d'ets

## Pédagogie

### **Selon vous, la transversalité est-elle une plus-value?**

Oui

Oui car elle permet d'apporter une vérification d'information.

Oui

oui

Oui, cela permet de voir large.

Sûrement

### **Thèmes à approfondir:**

Nous avons survolé le handicap, un approfondissement aurait été très utile notamment pour les troubles psychique et les troubles du développement intellectuel

Les cours de pratiques

"J'aurais aimé davantage de partages d'expériences avec nos collègues des autres promos. Ceci pour simplement les rencontrer et d'échanger sur nos métiers respectifs. On est amenés à tous s'avoir dans un notre réseau (sûrement moins les EJE pour nous).

Une chose qui m'est restée floue mais qui fort heureusement ne l'est plus, c'est le concept de la relation éducative. Peut-être avoir un cours avec des exemples concrets avant de se lancer dans la rédaction du dossier (très important). "

### **Les points forts de la formation:**

Non, il y en a tellement

Les points forts de cette formation a été l'accompagnement et la rapidité de réponses.

les périodes de stages

Les intervenants , L'accompagnement , La promo , Les cours , etc.

### **Proposition de pistes d'amélioration:**

Idem, approfondir le handicap

L'investissement du référent de parcours

**Actuellement, avez-vous un autre projet de formation ou de spécialisation ?**

Je ne sais pas, mais je pense que la formation tout au long de sa vie professionnelle est primordial  
La formation CAFERUIS  
Spécialisation pour un cap peintre et applicateur de revêtement

**Remarques sur les points précédents:** pas de précisions

**Autres remarques:** pas de précisions