



CENTRE DE FORMATION  
S A I N T - H O N O R É

Éducateurs Spécialisés

42-44 rue de Romainville  
75019 PARIS

## FORMATION D'EDUCATEUR SPECIALISE

# PROJET PEDAGOGIQUE

# SOMMAIRE

1.	Se former au métier d'Éducateur Spécialisé à Saint-Honoré .....	3
2.	L'alternance au cœur de la formation .....	5
3.	La formation théorico-pratique .....	10
4.	La transversalité entre les formations préparant aux différents diplômes de travail social.....	3
5.	L'évaluation tout au long de la formation .....	5
6.	Les épreuves de certification .....	7
7.	Le centre de documentation et d'information.....	9
8.	La vie institutionnelle .....	10

# 1. Se former au métier d'Éducateur Spécialisé à Saint-Honoré

## Le métier d'éducateur spécialisé

L'éducateur spécialisé « accompagne, dans une démarche éducative et sociale globale, des personnes, des groupes ou des familles en difficulté dans le développement de leurs capacités de socialisation, d'autonomie, d'intégration ou d'insertion »<sup>1</sup> Il intervient auprès d'enfants, adultes, familles et groupes en difficulté en situation de vulnérabilité ou de handicap. Ce qui est attendu de lui est alors de contribuer à « créer les conditions pour qu'ils soient protégés et accompagnés, considérés dans leurs droits et puissent les faire valoir »<sup>2</sup>. Ce faisant, il contribue au processus de socialisation et d'autonomie des personnes, il soutient l'épanouissement de la personne et le renforcement des liens sociaux et des solidarités dans l'environnement des personnes.

Artisan du quotidien, il établit une relation éducative à partir de ses observations et de situations dans lesquelles il se rend disponible à la rencontre, dans des espaces institutionnels formels et informels. « Il est amené à élaborer un accompagnement éducatif avec la personne ou le groupe dans une temporalité tenant compte des singularités, des aspirations et des potentialités de chacun. [...] Il conçoit, conduit, évalue des actions socio-éducatives dans le cadre de projets personnalisés, crée et met en œuvre des actions mobilisant différentes méthodologies, propose des activités, des médiations et fait preuve de créativité. »<sup>3</sup>

Le métier d'éducateur spécialisé s'exerce dans le cadre d'un mandat et de missions institutionnelles. L'éducateur travaille au sein d'une équipe, dans laquelle il sera question de comprendre les enjeux de l'accompagnement et de construire ensemble des propositions d'intervention. Au carrefour des politiques sociales et des attentes des personnes, il participe à l'ajustement des politiques éducatives et sociales menées dans les institutions pour le compte desquelles il intervient.

## Une équipe pédagogique tournée vers la relation éducative

Reconnu comme un acteur historique de la formation au travail social en Ile-de-France, Saint Honoré a acquis, notamment dans le domaine des formations EJE et ES, une expérience et un rayonnement à la fois régional et national. La réflexion et l'accompagnement à l'exploration de la démarche éducative constituent le cœur de l'activité du Centre de Formation.

Notre projet de formation est porté par une ambition à la fois simple et exigeante : aider chaque étudiant à développer sa capacité à prendre et tenir une position explicite au sein des dispositifs d'accueil et d'accompagnement, en ayant éprouvé, dans l'expérience de terrain, les potentialités, les difficultés et les renforts de ce positionnement. Notre modèle pédagogique est orienté vers la construction d'une pensée critique et d'une posture professionnelle réflexive.

Elle-même accompagnée par deux responsables de formation en travail social, l'équipe est composée de formateurs permanents, de formateurs intervenants ainsi que d'une équipe d'assistantes de formation. Les membres de l'équipe pédagogique participent à de nombreux espaces de réunions, selon les domaines de formation, selon les métiers préparés, selon les groupes d'étudiants suivis. Ils participent également à des rencontres avec les sites qualifiants et les professionnels qui sur les terrains accueillent les étudiants en formation pratique.

<sup>1</sup> Code de l'action sociale et des familles, articles D.451-41 et D.451-41-1.

<sup>2</sup> Référentiel professionnel du DEES

<sup>3</sup> *Ibid.*

En plus des espaces pédagogiques constitués, l'équipe se rend disponible sur place au quotidien pour permettre d'individualiser l'accompagnement pédagogique et de tenir compte des aléas inhérents à un cursus formatif.

### Un diplôme de niveau II et un parcours licence en option

A partir de la rentrée 2018, les formations d'EJE et d'ES débouchent sur un Diplôme d'État désormais reconnu au niveau II (grade Licence). Il s'agit d'une reconnaissance significative de la valeur des Diplômes d'État. C'est aussi l'occasion d'enrichir les parcours de formation par des compléments adaptés aux besoins des terrains professionnels.

Le département des Sciences de l'Éducation de l'Université Paris 8 et le centre Saint Honoré sont engagés dans un travail de collaboration pédagogique et scientifique pour veiller à la mise en œuvre des Diplômes d'État au niveau II. De plus, le Centre de Formation et l'Université travaillent conjointement pour proposer aux étudiants de compléter leur parcours par des unités d'enseignement leur permettant de valider une Licence en Sciences de l'Éducation. Ce parcours licence est proposé en option pour s'ajuster au mieux aux besoins et aux parcours de formation de chacun. Il intervient au cours de la troisième année.

Dispensant des formations du niveau V au niveau I dans l'objectif de favoriser une dynamique de promotion sociale, Saint Honoré inscrit la formation de niveau licence dans une offre globale plus large avec en arrière-plan l'idée que les conventionnements avec l'Université favorisent des passerelles vers des Master professionnels et de recherche.

## 2. L'alternance au cœur de la formation

Colonne vertébrale et principe dynamique de la formation d'éducateur spécialisé, la pédagogie de l'alternance cherche à réunir les conditions du déploiement de véritables synergies entre théorie et pratique, c'est-à-dire entre formation au centre et formation sur les terrains de l'exercice professionnel.

L'objectif de la professionnalisation suppose, pour être atteint, le développement et la formalisation d'une pratique, suffisamment souple et suffisamment réfléchie pour s'appliquer à chaque situation sans faire table rase des singularités rencontrées.

Les périodes de formation pratique réaffirment de façon concrète la dimension professionnelle du dispositif de formation. Elles contribuent à la professionnalisation des étudiants par l'acquisition de compétences construites grâce à la confrontation accompagnée aux réalités du terrain. Les situations pratiques participent au même titre que la formation théorique à l'apprentissage de l'exercice du métier.

### Un parcours à construire dans les périodes de formation pratique

Chaque étudiant construit son cursus de formation pratique avec un formateur référent. Celui-ci est systématiquement sollicité pour valider le choix d'un lieu de formation pratique. Chaque stage donne lieu à une évaluation par le candidat et par le site qualifiant.

Pour se former au métier d'éducateur spécialisé, il s'agit de diversifier autant que possible les terrains de formation pratique. Le centre de formation Saint Honoré sera attentif à ce que chaque candidat ait fait l'expérience au moins une fois au cours de son parcours du champ de la protection de l'enfance et du champ du handicap ou de la santé mentale. Le projet de Saint-honoré préconise en outre qu'au moins une fois le candidat ait eu l'occasion de faire l'expérience d'une vie collective médiatisée par le partage des activités que nécessite le quotidien, que ce soit auprès d'enfants, d'adolescents ou d'adultes. Le plus souvent c'est dans un établissement proposant un hébergement aux personnes accompagnées qu'il sera possible de faire des expériences de ce type.

Chaque stage donne lieu à des travaux écrits. Il s'agit ainsi de nourrir la réflexion qui fonde le positionnement professionnel. Dans certains cas, ces travaux serviront d'appui pour les certifications.

### Déroulement de la formation pratique

La durée totale effective des périodes de formation pratique est de 60 semaines. Si le cursus pratique était incomplet, l'étudiant ne pourrait être présenté au DEES.

- Période de formation pratique 1 : 8 semaines (semestres 1 et 2)

Cette première période participe à la découverte et à la compréhension du champ professionnel. C'est aussi l'occasion pour chaque étudiant de mûrir ses aspirations à devenir éducateur spécialisé, en confrontant ses représentations aux réalités du terrain.

L'étudiant est amené à :

- appréhender les missions d'un service, d'un établissement, d'une institution
- identifier les champs d'intervention de l'éducateur spécialisé
- repérer les spécificités des publics accueillis ou accompagnés
- identifier les fonctions et activité de l'éducateur spécialisé
- confirmer son projet professionnel

La totalité de cette période de formation pratique est effectuée auprès d'un référent professionnel éducateur spécialisé.

- Période de formation pratique 2 : 22 semaines (semestres 2 et 3)

- Période de formation pratique 3 : 30 semaines (semestres 4-5-6)

Cette période de 30 semaines est prévue pour garantir la construction effective de la professionnalité.

Les deuxièmes et troisièmes périodes de formation pratique doivent permettre 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 périodes visent à :

- analyser les conditions de mise en œuvre du cadre de l'accueil et de l'accompagnement social et éducatif spécialisé
- identifier et analyser les besoins, attentes et ressources de la personne ou du groupe
- construire avec la personne ou le groupe un projet socio-éducatif spécialisé
- accompagner la personne ou le groupe dans l'appropriation du cadre et des règles
- mobiliser les techniques pour créer des conditions nécessaires à la participation et à la mobilisation des personnes accompagnées
- s'inscrire dans un travail d'équipe pluriprofessionnel et pluridisciplinaire et identifier les relations fonctionnelles au sein de l'institution
- appréhender les enjeux et les logiques interinstitutionnelles et partenariales et de réseau sur un territoire donné
- rédiger des écrits professionnels dans le cadre des règles éthiques et du droit des personnes
- créer, utiliser des outils de communication interne et externe
- organiser une veille et en partager les résultats
- analyser sa pratique dans l'accompagnement social et éducatif spécialisé de la personne ou du groupe sur le site qualifiant
- s'inscrire dans une démarche réflexive.

Au moins deux tiers de ces périodes de formation pratique sont effectués auprès d'un référent professionnel éducateur spécialisé.

### Une alternance souple et tournée vers la mobilité européenne

L'alternance proposée aux étudiants est souple : l'étudiant-stagiaire dispose d'un calendrier pour déterminer les semaines où il sera en formation pratique. Il peut ainsi convenir avec le site qualifiant des périodes les plus appropriées pour réaliser son stage. Il s'agit ainsi autant de pouvoir s'adapter aux besoins du lieu de stage que de permettre à l'étudiant-stagiaire d'être acteur de son temps de formation.

L'alternance est aussi construite de manière à permettre aux étudiants qui le souhaitent de réaliser un stage en Europe tout en pouvant assister aux temps de formation au centre. Cette dimension de la formation pratique est facilitée par la visioconférence, particulièrement pour les groupes d'analyse de la pratique.

### Le partenariat avec les sites qualifiants

Chaque stage contribue à l'acquisition et au développement de compétences professionnelles. Progressivement, au cours d'un stage et d'un stage à l'autre, l'étudiant doit construire et conforter sa

compétence à l'analyse des situations, connaître et ajuster les outils dont il dispose et chercher, au contact des professionnels, à en élargir la gamme. Les efforts de l'étudiant doivent porter sur la mise en évidence et la compréhension des rapports liant l'institution, les professionnels et l'utilisateur.

Le temps du stage est également celui de l'élaboration, de la réalisation et de l'évaluation de projets, projets éducatifs individualisés ou projets de groupes, en accord avec les orientations du projet institutionnel, en référence au formateur de terrain de stage.

#### - Le référent de site qualifiant

Le référent doit être un professionnel occupant les fonctions visées par la formation d'éducateur spécialisé. Désigné par le responsable du site qualifiant, « il a un rôle de coordination entre l'établissement ou le service d'accueil, l'établissement de formation et le stagiaire. Il assure l'accompagnement, l'encadrement et l'évaluation du stagiaire sous la responsabilité du responsable de l'institution et il convient qu'il soit titulaire du diplôme préparé ou d'une qualification de même niveau » (Circulaire n° DGAS/SD4A/2007/436 du 11 décembre 2007). Le référent de site qualifiant suit directement le stagiaire et met en œuvre des activités en relation avec les domaines de compétences, notamment en s'appuyant sur l'équipe, ses réseaux et ses partenaires. Il travaille dans ce sens en étroite collaboration avec le centre de formation.

#### - Conventonnement entre le centre de formation et le lieu de stage

Préalablement à la mise en stage, le centre de formation et la personne juridiquement responsable du lieu de stage signent une convention de partenariat.

Chaque stage fait également l'objet d'une convention de stage tripartite qui précise les modalités pratiques d'accueil et d'organisation du stage, ses objectifs et son évaluation, ainsi que le nom et les qualifications du référent de site qualifiant et les modalités d'organisation du tutorat. Elle est signée entre le centre de formation, le stagiaire et le référent de site qualifiant. La signature de cette convention atteste de la volonté de collaboration et de partenariat entre le centre de formation et l'organisme d'accueil, en s'appuyant sur le projet pédagogique d'une part et, d'autre part, sur le projet d'accueil de stagiaires. La convention est établie par le centre de formation.

#### - Les espaces de rencontre et de coopération entre les sites qualifiants et le centre de formation

La place primordiale des stages dans la formation nécessite une collaboration étroite entre les formateurs de terrain et le centre. Cette collaboration se concrétise à l'occasion de l'accompagnement d'un stagiaire, lors de contacts téléphoniques ou de visites de stage.

Elle se poursuit également lors de rencontres régulières proposées aux sites qualifiants au sein du centre de formation. Organisées autour de thèmes de réflexion, des réunions de sites qualifiants sont l'occasion de confronter et d'articuler les points de vue entre formateurs de terrain et formateurs du centre. Ces interactions ont une fonction de régulation et d'ajustement des objectifs et des contenus de la formation.

Les professionnels sont aussi invités à investir un espace clé pour l'évolution des grandes orientations du centre de formation : le conseil de perfectionnement.

#### - Des relations étroites et denses avec les sites qualifiants

Depuis de nombreuses années, le centre a tissé des relations partenariales confiantes avec de nombreux établissements et services sociaux et médico-sociaux qui constituent un réseau très dense de terrains de stages ou sites qualifiants accessibles aux étudiants. Des professionnels de terrain sont régulièrement sollicités pour témoigner de leurs pratiques devant des promotions ou des groupes

d'étudiants, ou prendre en charge certains actes de formation de manière à nourrir et soutenir l'alternance entre formation « théorique » et formation « pratique ».

### Les richesses d'une pédagogie de l'alternance

La formation par alternance comporte deux risques majeurs :

- l'exclusion réciproque entre savoir pratique et savoir théorique et donc la rupture entre la position de stagiaire et la position d'étudiant.
- l'empiétement des formations pratique et théorique qui peut entraîner une confusion des places et des idées.

Comment naviguer entre ces deux écueils ? Comment provoquer la rencontre et la confrontation entre ces deux types de savoirs, théorique et pratique, dans la perspective d'une formation structurante ? L'objectif poursuivi par l'équipe du Centre est de permettre à chaque étudiant de se constituer une identité professionnelle au lieu même de l'intersection des différents savoirs.

Chaque stage doit offrir à l'étudiant l'opportunité de mettre à jour ses intérêts, de dégager et d'approfondir les grandes lignes de ses orientations professionnelles. Pour ce faire, le choix du stage est l'occasion d'un travail soutenu entre l'étudiant et le formateur. Ce travail prend en compte les projets de l'étudiant, ses expériences antérieures, mais aussi la logique singulière qui se dessine au fil de sa formation dans la perspective de l'acquisition des compétences requises.

La formation d'un éducateur spécialisé conduit inéluctablement à une remise en question visant l'assouplissement de certaines positions subjectives concernant aussi bien la personne en difficulté que les institutions en rapport avec elle.

Caractéristique de ce système également, la fonction de référence exercée par le formateur guidant dans le cadre de la relation pédagogique. Celui-ci est chargé d'accompagner un certain nombre d'étudiants durant toute la formation. La continuité de cette fonction lui donne la possibilité d'aider chaque étudiant à dialectiser les diverses expériences de stage et à dégager la cohérence de son cursus.

### Le suivi de la pratique

Le « suivi de la pratique » correspond aux actes de formation relatifs aux stages assurés par les formateurs du Centre : les temps d'organisation du cursus des stages, groupes d'analyse des pratiques, rendez-vous individuels, visites de stage, entretiens, suivi des travaux en lien avec les stages, présence régulière au centre de formation. Ce système constitue le moyen dont s'est doté l'équipe pour réaliser une des missions qui lui revient : le suivi de la formation pratique de chaque étudiant.

La relation d'accompagnement se présente comme un modèle de référence pour l'étudiant qui construit son identité d'éducateur et de pédagogue. Cependant, pour assurer une plus grande objectivité vis-à-vis de chaque étudiant, le Centre veille à recueillir divers éléments d'appréciation du cursus pratique : rapports des formateurs de terrain, bilans écrits de l'étudiant, supervision de l'équipe de formateurs, regards d'autres formateurs, médiations en cas de conflit ou de difficulté...

### Le groupe d'analyse des pratiques (GAP)

Le groupe d'analyse des pratiques a pour objectif de mettre en évidence l'identité de l'éducateur spécialisé et la permanence de ses fonctions auprès de la personne en difficulté quel que soit le contexte de son exercice. Lieu d'élaboration de la pensée, le groupe d'analyse des pratiques participe du projet de construction et d'appropriation, par les étudiants, des savoirs indispensables à l'analyse des pratiques éducatives auprès des personnes en plus ou moins grande difficulté.



Les étudiants membres de ce groupe restreint explorent et analysent des situations sous la conduite du formateur-guidant. Ils font part de leurs réflexions, interrogent valeurs, normes, représentations, cadres de référence, évoquent leurs difficultés, leurs projets. La fonction du groupe est de favoriser la distanciation en provoquant, à la fois, l'écoute des autres et de soi-même, en prenant garde à ne pas figer la pensée dans des schémas réducteurs ni enclaver la pratique dans des modèles normatifs.

### 3. La formation théorico-pratique

Le Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé s'appuie sur un référentiel de formation comprenant quatre domaines de formation (DF), construits à partir de quatre domaines de compétences, totalisant 1450 heures d'enseignements théoriques.

DF1 – La relation éducative spécialisée : 500 heures.

DF2 – Conception et conduite de projets éducatifs spécialisés : 400 heures.

DF3 – Travail en équipe pluriprofessionnelle et communication professionnelle : 300 heures.

DF4 – Dynamiques interinstitutionnelles, partenariats et réseaux : 250 heures.

Les domaines de formation 1 et 2, liés aux domaines de compétences 1 et 2, sont constitutifs du cadre de référence spécifique de la fonction d'Educateur spécialisé. Les domaines de formation 3 et 4, issus des domaines de compétences 3 et 4 qui regroupent des compétences transférables, s'inscrivent dans une logique de transversalité entre formations en travail social de même niveau.

#### La complémentarité de chaque domaine de formation

La formation au métier d'educateur spécialisé se construit dans l'interaction et la complémentarité de chaque domaine de formation. Parmi d'autres, l'image de la « poupée russe », permet de repérer ces interactions.

L'educateur intervient dans un cadre institutionnel régi par des normes. Ce cadre se décline selon les lois et règlements en vigueur. Ce corpus juridique constitue les politiques publiques relatives au champ social (politiques sociales). Aucune intervention socio-éducative ne peut se réaliser hors de ce cadre préalable. En outre, dans la mesure où l'institution ne peut se suffire à elle-même, elle doit travailler avec des partenaires qui auront les compétences qui lui font défaut. Toutes ces dimensions sont contenues dans le DF4 que l'on peut imaginer comme étant la plus grande des poupées russes, celle qui contient toutes les autres.

Dans ce cadre institutionnel, l'educateur n'intervient pas seul. Il travaille au sein d'une équipe, généralement pluriprofessionnelle et répond à une hiérarchie. L'équipe est un outil de travail permettant de comprendre davantage ce qui est en jeu ainsi qu'une concertation entre les professionnels concernés par une même situation. Elle permet la pluridisciplinarité mais également d'approfondir la réflexion lors de situations problématiques. Elle est aussi le lieu où s'expérimente la communication et ses enjeux. Il s'agit ici, du contenu du DF3, que l'on peut voir comme une seconde poupée.

Dans l'institution, avec le soutien d'une équipe, l'educateur est chargé d'accompagner les usagers dans la détermination et la construction d'un projet, en adéquation avec leurs besoins. Le projet est un fil rouge qui permet d'accompagner la personne selon des objectifs fixés et toujours ré-évaluables. Il s'appuie, entre autres, sur des médiations qui vont étayer l'instauration d'une relation éducative propice à un accompagnement de qualité. Le DF2 contient ces éléments relatifs au projet des usagers. C'est la 3ème poupée russe, encore un peu plus petite.

La dernière poupée russe, la plus petite, le cœur de l'ensemble, c'est l'individu. Il est, comme l'a affirmé la loi du 2 janvier 2002, « au centre du dispositif ». Sans compréhension de la personne qu'il s'agit d'accompagner, l'educateur ne peut pas travailler. Pour cela, il doit comprendre comment se développe et se renforce l'humain en chacun d'entre nous. Le DF1 porte essentiellement sur la construction du lien à l'autre en vue d'établir une relation éducative.

## La mise en œuvre du système de formation à Saint-honoré

Plusieurs principes conduisent la mise en œuvre des domaines de formation.

- La cohérence. Nous veillons à éviter le morcellement et la juxtaposition des savoirs, à privilégier l'impact formateur de la démarche sur la prétention de complétude du contenu et à susciter une régulation du système par un travail intra et inter DF.
- La dialectique entre théorie et pratique. Elle vise la formation à l'esprit critique et ainsi la construction d'une pensée autonome et une prise de position déontologique.
- Des choix pédagogiques lisibles et assumés. Le référentiel de formation, qui apparaît en annexe II de l'arrêté du 23 août 2018, mentionne des unités de formation (UF). Le Centre de Formation a fait le choix de s'appuyer fortement sur cette structuration en UF pour élaborer le programme. Chaque unité d'enseignement est rattachée à une UF. Dans un dialogue et une réflexion constante à l'intérieur de l'équipe pédagogique et en partenariat avec l'Université Paris 8, nous travaillons à construire les contenus proposés. Durée, distribution dans le temps, dominance théorique, méthodologie, système d'évaluation sont autant d'expressions de l'approche de chaque UF et de chaque DF. A travers le programme de formation distribué aux étudiants, l'ensemble apparaît comme un système qui rend compte des interactions entre UF et entre DF.
- **L'approche clinique** est proposée comme éclairage soutenant la démarche éducative comme pratique relationnelle. Pris dans une idéologie contractuelle, les éducateurs ont aujourd'hui à faire face à des problématiques sociales, familiales et propres à l'enfant, pour lesquelles il leur est demandé d'apporter des solutions concrètes. La complexité de la charge qui leur incombe les met face à un paradoxe : ils ont à composer avec une demande de savoir-faire technique et avec un engagement plein dans la relation à l'autre. La question de l'humain et de sa subjectivation, au cœur du dispositif éducatif, nécessite d'être travaillée au long de la formation. Les éclairages apportés par les enseignements de psychanalyse dans la formation des éducateurs s'inscrit dans cette démarche. Ils s'adressent à l'éducateur à travers différents thèmes abordés au cours de la formation, alternant connaissances fondamentales et applications à la clinique éducative : transfert et Inconscient, Processus de séparation, sexualité infantile et devenir pulsionnel, symptômes et structures psychiques, traumatismes et après cours, loi et tiers, construction identitaire, phénomènes transitionnels et créativité, etc. La psychanalyse ouvre ainsi une réflexion sur la pratique de l'éducateur en prenant en compte les différentes formes de communication et le repérage des effets de son propre positionnement sur l'autre. En cours, mais aussi à l'occasion de travaux d'application écrit et oraux, il s'agit d'aider chaque étudiant à penser les effets de la rencontre avec un autre et d'approcher ainsi son positionnement éducatif en relation.
- Plus généralement, l'équipe de formateurs est attachée aux références disciplinaires dans l'enseignement théorique. Nous souhaitons ainsi inviter chaque étudiant à s'initier à la démarche et à la rigueur de chacune des disciplines que comporte la formation d'éducateur spécialisé.
- Le souci de mettre en forme les DF au nom de la formation professionnelle des éducateurs spécialisés. Cela suppose de soutenir le postulat d'une spécificité de la fonction d'ES, de rester attentifs à l'évolution du profil de la profession, d'être en prise sur l'actualité et d'être ouverts à l'échange avec d'autres professions.
- Ouvrir la formation au champ de la recherche. Le référentiel de formation nous invite à mettre en œuvre une unité de formation « initiation à la méthode de recherche ». Des contenus de formation s'appuyant sur la notion de recherche existaient déjà auparavant : l'observation, les techniques d'entretien, la recherche documentaire, recueil de données, le soutien à la démarche réflexive et à

l'auto-analyse de la pratique en Groupe d'Analyse des Pratiques. A partir de la rentrée 2018, ces contenus s'appuient sur une réflexion partagée avec l'Université partenaire. De plus, le Centre de Formation souhaite développer l'accès des étudiants aux travaux de la recherche contemporaine. Enfin, un accent est mis sur la méthodologie en lien avec le mémoire professionnel que les étudiants doivent réaliser en fin de parcours.

Pour les étudiants en formation, le référentiel de formation présente les caractéristiques d'un puzzle dont le sens général se dévoile au fur et à mesure qu'ils progressent dans leur parcours. L'appréhension de l'ensemble suppose travail personnel, créativité, participation et implication des étudiants.

## **4. La transversalité entre les formations préparant aux différents diplômes de travail social**

Les professions du secteur social et, en amont, leur formation, ont la réputation tenace de déployer beaucoup d'énergie à ne pas se comprendre. Les professionnels arpentent pourtant souvent les mêmes territoires, à la rencontre des mêmes publics.

La transversalité des formations peut participer à la prévention des dysfonctionnements constatés sur les terrains de l'action socio-éducative. Il s'agit de faire comprendre que les modes d'intervention et les responsabilités respectives doivent s'exercer conjointement, en cohérence, de manière à prendre en compte l'ensemble des difficultés rencontrées par l'usager. L'approfondissement d'une problématique, considérée sous des angles pluriels avec le concours d'acteurs du terrain, doit être l'occasion de définir la place occupée par chaque professionnel auprès de la personne en difficulté : afin de préciser en quoi et comment les interventions peuvent être complémentaires. Les étudiants découvrent ainsi ce que « tenir sa place » veut dire.

La pratique de la transversalité tend vers trois objectifs : mettre des freins à la tendance univoque de chaque logique professionnelle, questionner son référentiel, affiner la spécificité de chaque champ de compétences.

Le dispositif de formation souscrit au principe de la transversalité selon différentes modalités :

1 – Des lieux de stages ou d'emploi communs aux EJE, aux ES ou aux CAFERUIS : foyers de l'enfance, MECS, CHRS, établissements de l'enfance inadaptée...

2 – Des références disciplinaires communes aux formations : sociologie, anthropologie, philosophie, histoire de l'éducation, psychologies et psychanalyse, psychosociologie, droit, sciences politiques, économie. Ces enseignements disciplinaires abordent, entre autre, des notions communes – le développement de l'enfant, les identités sociales, le genre, le fonctionnement des groupes, la notion de parentalité, le handicap – et visent la constitution d'un fond culturel professionnel commun.

2 – Un travail de réflexion pédagogique, d'élaboration de séquences pédagogiques transversales entre les différents groupes d'étudiants en formation à Saint-Honoré : EJE, ES, CAFERUIS, Assistants familiaux.

### **Des unités d'enseignement communes aux ES et aux EJE**

Les EJE et les ES ont vocation à se rencontrer sur certains terrains d'emploi, particulièrement dans le champ de la protection de l'enfance, celui du handicap et dans le cadre du travail avec les familles. Il était, en ce sens, pertinent de provoquer la rencontre de ces deux métiers durant la formation.

A partir de la rentrée 2018, cela se traduit au Centre de Formation Saint-Honoré par la construction d'unités d'enseignement communes aux EJE et aux ES.

La plupart des unités d'enseignement communes sont référées au DF3 et au DF4. Fonctionnement des institutions, processus de coopération à l'intérieur d'une équipe, politiques sociales, inscription dans un territoire et enjeux de partenariat, il nous a semblé opportun de mutualiser ce type de contenus.

Dans le DF1 et le DF2, certains contenus sont également mutualisés : approches disciplinaires, médiations éducatives et réflexion sur le processus de professionnalisation.

### Mutualisation des formations ES et EJE avec les autres formations proposées à Saint-Honoré

Depuis plusieurs années, une journée commune aux ES et aux Assistants Familiaux est organisée, partant de l'idée qu'éducateurs spécialisés et assistants familiaux sont appelés à travailler ensemble au sein des Placements Familiaux. Elle a pour objectif de participer au processus de construction des identités professionnelles des uns et des autres, identités qui sont, d'une certaine façon, interdépendantes : pas de PF sans AF, pas de PF sans ES. Les thèmes abordés ont été par exemple : le développement de l'enfant placé en famille d'accueil, les enjeux du passage à la majorité, le travail du lien pendant les visites médiatisées.

Le DF3 des référentiels EJE et ES préconise d'introduire dans les formations des contenus relatifs à la coordination d'équipe ou de projet. Des expériences de mutualisation de certains temps de formation sont en cours avec la filière CAFERUIS. Les contenus abordés portent essentiellement sur la définition des contours de la fonction de coordination, l'appréhension de la notion de management et l'éthique d'encadrement.

## 5. L'évaluation tout au long de la formation

### Le suivi de l'acquisition des contenus de formation

Les contenus de formation sont organisés en unités d'enseignement. Chaque unité d'enseignement fait l'objet d'une validation et donne droit à l'acquisition de crédits de formation : les ECTS (European Credit Transfer System). La formation aux DEES donne droit à 180 ECTS, soit 30 par semestre.

#### *Validation des ECTS*

Chaque unité d'enseignement est validée par l'assiduité. Elle est un indicateur de la participation et de l'acquisition de formation (mais pas de l'acquisition de compétences ou de savoirs) qu'il s'agit de justifier.

Des travaux (travail collectif, exposé, travail écrit individuel) permettent également de baliser le parcours de formation, ce qui permet à chacun et pour chacun de faire le point et de tracer des pistes de travail. Souvent, ils sont en rapport aux expériences de formation pratique, de façon à mettre au travail la réflexivité nécessaire à l'action éducative. Ils peuvent aussi permettre de préparer aux certifications.

#### *Commission ECTS*

A la fin de chaque semestre de formation, une commission ECTS se réunit. Elle se compose de délégués étudiants (un par groupe de formation concerné), d'un formateur permanent du Centre de Formation, d'un responsable de formation. Dans cette instance, les étudiants ont un avis consultatif, les décisions reviennent de fait aux représentants du Centre de Formation.

La commission examine les situations d'étudiants qui n'ont pas validé les 30 ECTS semestriels. Elle peut « rattraper » des ECTS manquants selon un principe de compensation ou bien proposer un travail de rattrapage si la compensation n'apparaît pas envisageable.

Si des travaux de rattrapage sont demandés, ils devront par la suite être jugés suffisants pour rattraper les ECTS manquants et permettre à l'étudiant d'être présenté au Diplôme d'État en fin de parcours.

#### *Commission pédagogique de la formation*

Conformément à l'Art. D. 451-28-6 du décret du 23 août 2018 relatifs aux formations et diplômes du travail social, une commission pédagogique de la formation est également mise en place. Outre le directeur d'établissement, elle comprend un enseignant-chercheur qui en assure la présidence, le préfet de région ou son représentant, le recteur d'académie ou son représentant, deux enseignants ou formateurs intervenant dans la formation, un étudiant suivant la formation, deux représentants du secteur professionnel.

Cette commission pédagogique 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 aussi soumis pour avis.

#### *Mobilité et transférabilité*

L'application du système européen de crédits capitalisables et transférables (ECTS) vise à créer un espace européen de l'enseignement supérieur, fondé sur un cursus unifié (licence, master, doctorat) et facilitant la mobilité. Les ECTS participent à l'alignement des diplômes au niveau européen et favorisent la mobilité en Europe. Ils permettent de faire valoir des formations déjà effectuées en cas de poursuite d'étude.



## Le suivi du parcours global de formation

La philosophie du projet du Centre de Formation est largement influencée par la notion d'accompagnement individualisé de l'étudiant en formation. Cet étudiant appartient à un groupe restreint (8 personnes en moyenne) auquel est affecté un formateur référent qui le suivra tout au long de sa formation.

Les temps de suivi et de GAP sont des moyens d'accompagner les étudiants sur un chemin professionnel toujours individuel. En matière de suivi, le formateur référent s'appuie également sur des échanges avec l'étudiant, des échanges avec les sites qualifiants dans lesquels l'étudiant réalise ses périodes de formation pratique, ainsi qu'une réflexion partagée avec les autres formateurs de l'équipe pédagogique, notamment à l'occasion de réunions de suivi qui ont lieu tout au long de l'année. En milieu de formation, un temps de bilan intermédiaire est également proposé pour soutenir l'étudiant dans sa réflexion sur son parcours de formation et la construction de son identité professionnelle.

Si l'étudiant rencontre des difficultés persistantes au cours de sa formation – à se positionner en tant que futur professionnel sur le terrain, à s'inscrire pleinement dans son parcours de formation – une Commission d'Évaluation de Cursus (CEC) peut être mise en place. Le rôle de cette commission sera d'accompagner l'étudiant dans la compréhension des difficultés qu'il rencontre et d'envisager le cas échéant un aménagement (soutien spécifique, suspension de formation) voire un arrêt de sa formation.

## Présentation des candidats au Diplôme d'État

La présentation au Diplôme d'État d'Éducateur Spécialisé est un point de vigilance.

La présentation à l'épreuve du mémoire en centre d'examen est conditionnée à l'acquisition des ECTS relatifs aux différentes validations réalisées au Centre de Formation et à la réalisation des heures de formation pratique et théorique réglementaires.

## 6. Les épreuves de certification

Le référentiel de certification est composé de quatre domaines de certification conformément à l'annexe V « Référentiel de certification » de l'arrêté du 23 août 2018. Chaque domaine de compétence est validé par deux épreuves et trois notes.

### Certification du DC1 – La relation éducative spécialisée

- Présentation du parcours de formation – Soutenance orale, une note.
- Mémoire de pratique professionnelle – Ecrit, une note ; soutenance orale, une note.

### Certification du DC2 – Conception et conduite de projets éducatifs spécialisés

- Etude de situation individuelle ou collective – Ecrit, une note.
- Projet éducatif spécialisé – Ecrit, une note ; soutenance orale, une note.

### Certification du DC3 – Travail en équipe pluriprofessionnelle et communication professionnelle

- Elaboration d'une communication professionnelle – Soutenance orale, une note.
- Dossier sur le travail d'équipe et les dynamiques institutionnelles – Ecrit, une note ; soutenance orale, une note.

### Certification du DC4 – Dynamique interinstitutionnelles, partenariats et réseaux

- Analyse d'une problématique territoriale ou partenariale – Ecrit, une note ; soutenance orale, une note.
- Contrôle de connaissances sur les politiques sociales – Ecrit, une note.

Pour obtenir la validation d'un DC, la moyenne des trois notes doit être au moins égale à 10/20. Chaque domaine de compétence est validé séparément sans compensation entre DC.

### Une certification progressive et exigeante

L'épreuve du mémoire est organisée par le rectorat en centre d'examen. Les autres épreuves ont lieu au Centre de Formation.

Au Centre de Formation Saint-Honoré, les certifications se déroulent du semestre 4 au semestre 6. Elles sont proposées de façon progressive. L'acquisition et l'approfondissement de chaque compétence se réalisant tout au long de la formation pratique, le Centre de Formation a fait le choix d'étaler les épreuves de chaque DC entre les semestres 4 et 6. De cette façon, aucun DC ne peut être certifié en totalité avant la fin du parcours de formation. Il s'agit ainsi de reconnaître la formation comme un processus qui ne s'arrête pas avec le passage d'une épreuve et l'acquisition d'une note mais se poursuit tout au long de la formation.

Concernant les épreuves écrites, le Centre de Formation a le souci de travailler en étroite collaboration avec d'autres centres de formation de la région Ile-de-France. Il s'agit de garantir la qualité de la conception des sujets ainsi que l'équité en matière de corrections. Concernant les épreuves orales, le Centre de Formation a là aussi le souci d'élargir son réseau d'intervenants habituels en mutualisant les

examineurs et correcteurs de façon à garantir l'indépendance du jury amené à évaluer chaque candidat.

Le Centre de Formation a réalisé un règlement général de certification. Il est distribué aux étudiants au cours de la deuxième année.

## 7. Le centre de documentation et d'information

Le Centre de Documentation et d'Information (CDI) occupe une place centrale dans le dispositif de la formation, déterminée par les orientations du projet pédagogique qu'il soutient, et relaie en accueillant et sollicitant ses différents acteurs.

Le fonctionnement du CDI repose sur des principes élémentaires : accessibilité et disponibilité des éléments documentaires ; perméabilité aux échanges et rencontres autour de documents ; disponibilité de la documentaliste : sur place et au téléphone.

L'espace documentaire du Centre a pour vocation de proposer une formation méthodologique à l'étudiant utilisateur. Il s'agit, en effet, au-delà du traitement documentaire, de donner et d'entretenir le goût de la lecture et de l'information, de former à la recherche personnelle et d'ouvrir la formation à des réalités extérieures connexes.

### La constitution du fonds documentaire

La collecte des documents nécessaires à la formation suit différentes voies :

- dépouillement des revues,
- achats de livres et d'études, en concertation avec l'équipe pédagogique,
- achat ou location de productions vidéo,
- recueil des mémoires et des travaux de certification des promotions précédentes,
- établissement de bibliographies.

Ces documents sont ensuite traités et catalogués pour être mis à la disposition des utilisateurs du CDI soit en consultation sur place, soit en prêt.

Par ailleurs, à partir de ces diverses sources documentaires, sont élaborés des dossiers thématiques qui regroupent toutes sortes d'informations sur un même sujet.

Par exemple : l'enfant hospitalisé ; l'agressivité ; le livre et la littérature enfantine ; le sommeil...

### La formation des étudiants

En début de formation les étudiants reçoivent une information générale sur le CDI, ses fonctions, ses objectifs, ses modalités de fonctionnement et les modes d'utilisation des documents présentés. Les documentalistes, en concertation avec les formateurs, soulignent l'importance de la rédaction d'une fiche de lecture et en indiquent les principales composantes. Elles précisent également les règles de rédaction d'une notice bibliographique, travail auquel les étudiants seront fréquemment conviés au cours de la formation.

Les étudiants sont également orientés vers des centres documentaires extérieurs afin de les encourager à diversifier leurs sources documentaires et élargir leurs champs de recherche.

### L'information des membres de l'équipe pédagogique

Pour les formateurs, le CDI constitue à la fois la source d'une information diffusée au rythme de l'arrivée des nouveaux éléments du fonds documentaire et un instrument de recherche, en lien avec d'autres services extérieurs, dans les domaines les intéressants.

## 8. La vie institutionnelle

Comme tout système complexe, la formation d'éducateur spécialisé implique une régulation garantissant son équilibre et son efficacité.

Pour être véritablement opératoires, les règles de fonctionnement doivent être expérimentées et modifiées quand leur fiabilité est prise en défaut, parce que leur pertinence ne résiste pas au temps ou à la conjoncture. Un travail de régulation du projet est nécessaire pour garantir sa cohérence et maintenir toujours possibles les conditions de sa mise en œuvre. Des ajustements et des adaptations réciproques s'effectuent entre les différents acteurs de la formation : direction du Centre, équipe pédagogique, formateurs de terrain et étudiants. La régulation opère comme un principe dynamique du projet et en soutient le sens lorsque celui-ci tend à s'estomper derrière l'écran du quotidien de la formation.

Différentes instances et temps de la formation s'y prêtent plus particulièrement.

### Des temps collectifs

En début de formation, un temps d'accueil est organisé de façon à permettre à chaque étudiant de se repérer et de faire connaissance avec :

- le groupe d'étudiants qu'il intègre et qui sera l'un des vecteurs du processus de formation
- l'équipe de formateurs
- l'ensemble du personnel travaillant au sein du Centre de Formation.

Parmi les instances collectives, les Réunions Etudiants Formateurs (REF) ont un rôle essentiel. Instance d'échange et d'élaboration entre les étudiants, les formateurs, et le cas échéant les documentalistes, les représentants de la direction, cet espace permet aux étudiants d'interroger le projet pédagogique et ses déclinaisons (planning, rendu des travaux, certifications...) dans sa pertinence, ses écueils... L'objet de la réflexion qui y est mené concerne les problématiques pédagogiques. Les REF sont précédées d'une réunion de préparation où les étudiants élaborent l'ordre du jour. Elles peuvent être suivies de rencontres avec les responsables de formation si des questions institutionnelles y sont apparues et doivent être traitées.

Des temps de bilan sont également organisés entre les formateurs et les étudiants à la fin de la première et de la deuxième année, et bien sûr en fin de parcours.

### Les délégués des étudiants

Les délégués des étudiants ont pour fonction d'aider à traiter les questions collectives inhérentes au groupe qui les a élus ; le postulat étant que le traitement de ces questions collectives fait partie intégrante de la formation de l'éducateur.

La fonction de délégué

- relève du droit des usagers ;
- répond à la volonté de l'équipe pédagogique de faire vivre la démocratie interne ;
- est un des dispositifs qui permettent de mettre au travail le vivre ensemble ;
- fait partie intégrante de la dynamique formative dans laquelle le centre a pour mission de se tenir ;
- est un des « empêcheurs de tourner en rond » ; elle fait partie des contrepouvoirs et contribue de ce fait à dialectiser le lieu de formation ;
- est une des instances qui veille au rapport pédagogique.

Chaque délégué est appelé à représenter la promotion qui l'a élu dans un certain nombre d'instances. L'élection confère au délégué sa légitimité de représentant, porte-parole de sa promotion, d'interlocuteur des salariés de l'établissement et de telle ou telle instance extérieure.

Quatre grandes tâches sont repérées :

- faciliter la circulation d'informations – fonction-relais ;
- éviter l'éparpillement des demandes ;
- faire part du regard des étudiants sur leur formation et faire poids dans les différentes instances auxquelles ils participent ;
- faire des ponts entre les différents groupes institutionnels.

Tout cela dans une perspective : faciliter les liens (ce qui apparaît très différent de : traiter les conflits). Délégué(s) et adjoint(s) ne sont ni leaders, ni animateurs de leur promotion. La fonction nécessite un travail de réflexion continu et commun entre délégué(s) et adjoint(s) :

- pour être en mesure de dissocier les personnes de leurs questions, de leurs demandes, de leurs points de vue ;
- pour se faire les porte-parole de tous les avis, des demandes, même vis-à-vis de ceux avec lesquels ils sont en désaccord ;
- pour veiller à repérer l'expression de la majorité et faire apparaître les différences, voire les divergences ;
- pour transformer les questions ou les demandes individuelles en points collectifs ;
- pour s'extraire de la poussée groupale vers une sorte de défense des consommateurs, lésés dans la satisfaction de leurs besoins.

Délégué(s) et adjoint(s) sont évidemment plus actifs lors des temps au centre, mais ils continuent d'assumer leur mandat pendant les stages.

Lieux institués où les délégués et adjoints siègent : commission ECTS, commission pédagogique, réunion de délégués, conseil de perfectionnement (CP), commission disciplinaire (règlement intérieur : article 10).

### Le Conseil de Perfectionnement (CP)

Le CP est une instance formelle et obligatoire de suivi des formations conformément à l'arrêté du 22 janvier 2014 « fixant le cadre national des formations conduisant à la délivrance des diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et de master ».

Ce dispositif favorise le dialogue entre les équipes pédagogiques, les étudiants et les représentants du monde socioprofessionnel. Il éclaire les objectifs de chaque formation, contribue à en faire évoluer les contenus ainsi que les méthodes d'enseignement afin de faciliter l'appropriation des savoirs, des connaissances et des compétences et de permettre d'en améliorer la qualité.

Ce dispositif peut également servir de base à l'évolution de la carte de formation de l'établissement en cohérence avec la politique de site.

Instance de réflexion et de concertation, le Conseil de Perfectionnement a vocation à engager le débat, à recueillir avis et points de vue sur des questions intéressant directement les formations dispensées au centre Saint-Honoré. Le CP participe de l'évaluation de la formation, son avis est consultatif.

### *Composition du CP*

Le CP est une instance de régulation institutionnelle, seule de ce type à rassembler l'ensemble des acteurs de la formation et exceptionnellement les représentants des pouvoirs publics

Cette instance est composée de :

1. Au moins un représentant du Conseil d'Administration du Centre de Formation ;
2. La direction du Centre de Formation ;
3. Les responsables des départements de formation ;
4. Un enseignant-chercheur ;
5. Au moins un représentant des équipes pédagogiques ;
6. Un représentant du centre de ressources et de documentation ;
7. Les délégués des étudiants ;
8. Un représentant du personnel administratif ;
9. Au moins un représentant des employeurs des stagiaires et étudiants ;
10. Au moins un représentant du monde professionnel des métiers concernés par les formations ;
11. Un représentant de l'Université

### *Organisation du CP*

Le CP se réunit au moins deux fois par an sur convocation écrite de la direction du Centre de Formation.

La convocation contient :

- L'ordre du jour de la réunion
- Le compte rendu du CP précédent
- La liste des participants invités

Le CP démarre par l'approbation du compte rendu de la séance précédente.

Chaque CP fait l'objet d'un compte rendu. Un secrétaire chargé de sa rédaction est désigné en début de séance. Ce compte rendu est transmis à la Direction pour transmission et le cas échéant, pour amendement.

Les membres du CP peuvent également être conviés à des réunions intermédiaires intitulées « commissions de réflexion », instances de travail sur des thématiques spécifiques liées aux formations.