



Centre de formation Saint-Honoré
www.stho.org

Éducateurs spécialisés
42-44 rue de Romainville
75019 PARIS

FORMATION D'ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ

PROJET PÉDAGOGIQUE



Siège : 42-44 rue de Romainville 75019 Paris | 01 42 88 80 80
Annexe : 16 rue Cugnot 75018 Paris | 01 53 72 80 70

Association Loi 1901 | N° Formateur 11 75 22821 75 | N° Siret 784 662 736 00031 | Code APE 8559B

SOMMAIRE

Se former au métier d'éducateur spécialisé à Saint-Honoré	3
Le métier d'éducateur spécialisé	3
Une équipe pédagogique tournée vers la relation éducative	3
Des parcours de formation individualisés	4
Un diplôme de niveau II et un parcours licence en option.....	4
L'alternance au cœur de la formation	5
Un parcours à construire dans les périodes de formation pratique	5
Déroulement de la formation pratique.....	5
Une alternance souple et tournée vers la mobilité européenne	5
Le partenariat avec les sites qualifiants	6
Les richesses d'une pédagogie de l'alternance	7
Le suivi du parcours de formation	7
Le groupe d'analyse des pratiques (GAP)	8
La formation théorico-pratique	9
La mise en œuvre du système de formation à Saint-Honoré.....	10
La transversalité entre les formations préparant aux différents diplômes de travail social	11
Le centre de documentation et d'information	12
Les épreuves de certification	13
Une certification progressive et exigeante	13
La vie institutionnelle.....	14
Des temps collectifs	14
Les délégués des étudiants	14

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 ». ¹ Il intervient auprès d'enfants, adultes, familles et groupes en difficulté en situation de vulnérabilité ou de handicap. On attend dès lors de lui de contribuer à « créer les conditions pour qu'ils soient protégés et accompagnés, considérés dans leurs droits et puissent les faire valoir » ². Ce faisant, il contribue au processus de socialisation et d'autonomie des personnes, il soutient leur épanouissement et le renforcement des liens sociaux et des solidarités dans leur environnement.

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 ». ³

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.

Accompagnée par deux responsables de formation en travail social, l'équipe est composée de formateurs permanents, de formateurs intervenants ainsi que 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

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

² Référentiel professionnel du DEES

³ *Ibid.*

des rencontres avec les sites qualifiants et les professionnels qui sur les terrains accueillent les étudiants en formation pratique.

Outre 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.

Des parcours de formation individualisés

L'architecture de formation est construite de façon à accueillir des étudiants et stagiaires qui n'auraient pas à effectuer la formation complète.

Une fois la sélection obtenue, les étudiants et stagiaires ont la possibilité de saisir la commission d'allègements.

Un diplôme de niveau II et un parcours licence en option

Depuis la rentrée 2018, les formations d'EJE et d'ES débouchent sur un diplôme d'État 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 masters professionnels et de recherche.

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 que le candidat ait eu l'occasion au moins une fois 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 vivre une expérience 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 est incomplet, l'étudiant ne pourra pas être présenté au DEES.

Le déroulement de la formation pratique est présenté dans un guide de la formation pratique remis en début de formation.

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 analyser les 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, et 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.

- Conventionnement entre le centre de formation et le lieu de stage

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

Chaque stage fait 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 du 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'empiètement 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 du parcours de formation

Le « suivi de la pratique » correspond aux actes de formation relatifs aux stages assurés par les formateurs du centre : temps d'organisation du cursus des stages, groupes d'analyse des pratiques, rendez-vous individuels, bilan intermédiaire, visites de stage, entretiens, suivi des travaux en lien avec

les stages, présence régulière au centre de formation. Ce dispositif constitue le moyen dont s'est dotée l'équipe pour réaliser une des missions qui lui reviennent : le suivi du parcours de formation de chaque étudiant.

La relation d'accompagnement se présente comme un modèle de référence pour l'étudiant qui construit son identité d'éducateur spécialisé. Cependant, pour assurer une plus grande objectivité vis-à-vis de chaque étudiant, le centre veille à recueillir divers éléments d'appréciation de la formation pratique : évaluations des formateurs de terrain, bilans écrits de l'étudiant, analyse des pratiques d'accompagnement 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.

La formation théorico-pratique

Le diplôme d'État d'éducateur 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'éducateur 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'éducateur 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'éducateur 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'éducateur n'intervient pas seul. Il travaille au sein d'une équipe, généralement pluri professionnelle et répond à une hiérarchie. L'équipe est un outil de travail permettant de comprendre davantage ce qui est en jeu et de permettre une concertation entre les professionnels concernés par une même situation. Elle permet la pluridisciplinarité mais également l'approfondissement de 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'éducateur 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'éducateur 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.

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 constants au sein 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. À 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, auxquelles 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'inscrivent 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-coups, 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.
- 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, le recueil de données, le soutien à la démarche réflexive et à l'auto-analyse de la pratique en groupe d'analyse des pratiques. Depuis 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.

La transversalité entre les formations préparant aux différents diplômes de travail social

Les professions du secteur social et, en amont, leurs formations, 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'utilisateur. 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 accompagnée 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 stage 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.

3 – 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 EJE et aux ES

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.

Depuis 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 EJE et ES avec les autres formations proposées à Saint-Honoré**

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.

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 des documentalistes : 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 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 l'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 recherches.

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.

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 travaille en étroite collaboration avec d'autres centres de formation de la région Ile-de-France, afin 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 examinateurs 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.

La vie institutionnelle

Comme tout système complexe, la formation d'éducateur spécialisé implique une régulation garantissant son équilibre et son efficacité. Un travail de régulation du projet est nécessaire pour garantir sa cohérence et maintenir toujours possibles les conditions de sa mise en œuvre.

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 étudiants formateurs (REF) tiennent un rôle essentiel. Instance d'échange et d'élaboration entre les étudiants, les formateurs, et le cas échéant les documentalistes et 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... La réflexion qui y est menée 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. Chaque délégué est appelé à représenter la promotion qui l'a élu dans un certain nombre d'instances : réunions de délégués, commission ECTS, commission pédagogique, conseil de perfectionnement (CP). Délégué(s) et suppléant(s) continuent d'assumer leur mandat pendant les périodes de formation pratique. L'élection confère au délégué sa légitimité de représentant, porte-parole de sa promotion, d'interlocuteur de l'équipe pédagogique 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 suppléant(s) ne sont ni leaders, ni animateurs de leur promotion.