

## **VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (V.A.E.)**

---

### *Proposition d'un référentiel d'évaluation pour le Diplôme d'État d'Éducateur Spécialisé*

---

#### **PRÉFACE**

---

S'appuyant sur l'expérimentation de la Validation des Acquis Professionnels (VAP) pour le CAF-AMP, conduite entre 1995 et 2000, PROMOFAP et les organisations représentant les centres de formations en travail social - AFORTS1 et GNI2 - ont souhaité préparer la mise en place de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) prévue dans le cadre du projet de Loi de Modernisation Sociale.

Dans le cadre d'une convention signée le 19 décembre 2001 par leurs Présidents, les trois organisations ont entrepris des travaux visant à permettre une application rapide de la VAE au diplôme d'État d'éducateur spécialisé.

Plusieurs facteurs ont guidé ce choix :

- le métier générique d'éducateur spécialisé, sous de multiples figures d'emploi en évolution constante, est au cœur de la filière éducative,
- la pyramide des âges des éducateurs pose dès aujourd'hui avec acuité la question du renouvellement des personnels éducatifs qualifiés,
- les conditions, actuellement difficiles, d'accès à la formation conduisant au diplôme d'État d'éducateur spécialisé ne permettent pas aux nombreuses personnes qui occupent des postes d'éducateur spécialisé sans avoir le diplôme de valoriser leur expérience et d'accéder à la qualification requise.

La mise en place de la VAE nécessite de construire des outils spécifiques, au premier rang desquels figurent les référentiels de compétences et d'évaluation.

Le document présenté ici par des acteurs techniques de la Branche Professionnelle a une double ambition :

- faciliter la mise en œuvre de la Validation des Acquis de l'Expérience pour le diplôme d'État d'éducateur spécialisé dès le premier semestre 2003, dans les conditions prévues par Loi dite de modernisation sociale qui a été promulguée le 17 janvier 2002 et ses différents décrets d'application,

- 
1. *Association Française des Organismes de Formation et de Recherche en Travail Social.*
  2. *Groupement National des IRTS.*

- apporter une contribution aux travaux de la Commission Professionnelle Consultative dont la mise en place relève de la Direction Générale de l'Action Sociale.

Ainsi se trouve amorcé un travail pouvant conduire à une mise en perspective de l'ensemble des diplômes de la filière éducative et permettant d'envisager de véritables passerelles entre les diplômes.

Didier TRONCHE, Président de PROMOFAF  
Jacques HURST, Président Adjoint de PROMOFAF  
Christian CHASSERIAUD, Président d'AFORTS  
Hugues DUBLINEAU, Président de GNI

---

## NOTICE DE PRÉSENTATION

---

Le « référentiel d'évaluation des acquis de l'expérience pour le Diplôme d'État d'Éducateur Spécialisé » présenté ci-après a été réalisé sur l'initiative de PROMOFAF, en partenariat avec AFORTS et GNI et avec la participation de la DGAS.

Il a vocation à être diffusé par chacun des partenaires pour ses besoins propres.

### 1. Quel référentiel ?

Chaque référentiel vise à un usage spécifique pour lequel il est construit. Le type, la nature et le degré de finesse des rubriques de la description de l'emploi sont directement liés à cet usage.

Le référentiel présenté ici a été construit pour fournir aux candidats à la VAE et aux membres des jurys une grille de lecture **du métier générique** commun aux différentes figures et aux différents emplois **de l'éducateur spécialisé**. Il s'agissait de définir **un noyau dur de compétences** mobilisées quelles que soient les structures dans lesquelles il exerce, les publics auprès de qui il intervient, la spécificité d'une commande ou demande sociale, le contexte particulier (social, économique, culturel, géographique, ...) : **c'est pourquoi ces compétences ne sont ni hiérarchisées ni pondérées**.

Par définition, un référentiel donne une image à la fois « éclatée » et « recomposée » d'un métier.

Ainsi, le travail de l'éducateur n'est pas réductible à ce qu'en dira le référentiel qui ne vise pas à épuiser toutes les situations de travail ni toutes les « micro activités » qui peuvent être celles d'un éducateur spécialisé. En revanche, le référentiel doit rendre compte de ce qui fait la spécificité de son métier et lui donne tout son « sens ».

De même, dans la réalité de l'exercice du métier, les compétences présentées de façon séquentielle par le référentiel sont imbriquées dans des situations complexes où l'éducateur doit souvent résoudre ou assumer des tensions paradoxales, ce qui n'est pas la moindre des ses compétences.

### 2. Démarche de construction du référentiel

Ce travail s'est appuyé sur différentes études récentes portant sur le métier d'éducateur spécialisé. Il ne s'agissait donc ni de réaliser une Nième étude, ni de choisir l'une de ces études et encore moins d'en produire une improbable synthèse.

Il s'agissait, en tenant compte des matériaux existants et de leurs convergences par delà des différentes méthodologies utilisées pour leur production, d'élaborer une instrumentation de référence adaptée à l'objectif de certification<sup>3</sup> (Diplôme d'État d'Éducateur Spécialisé) par la validation d'acquis de l'expérience.

Le chantier a été conduit sous la supervision méthodologique d'un chercheur du CEREQ, Olivier LIAROUTZOS.

Les travaux ont été réalisés par un collectif de 15 personnes composé de responsables d'établissements ou de services éducatifs, d'éducateurs spécialisés, de directeurs ou responsables pédagogiques ou formateurs de centres de formation d'éducateur spécialisé, de chefs de projet de PROMOFAF et de conseillers techniques de la DGAS.

L'animation de ce collectif a été confiée à :

    Josette BEAUVILLAIN, consultante, pour ce qui concerne les compétences,

    Bernard LIETARD, enseignant-chercheur au CNAM, pour ce qui concerne l'évaluation.

Ces travaux ont également donné lieu à la consultation de plus de 60 professionnels de l'éducation spécialisée dans différentes régions.

### 3. Structure du référentiel

Le référentiel d'évaluation des acquis de l'expérience pour le Diplôme d'État d'Éducateur Spécialisé présente successivement :

- le cadre d'intervention et la mission des éducateurs spécialisés,
- 4 grandes fonctions :
  - Établissement d'une relation, diagnostic éducatif
  - Accompagnement éducatif d'une personne ou d'un groupe
  - Conception et conduite d'une action éducative au sein d'une équipe
  - Construction d'un cadre d'analyse et d'une expertise des pratiques sociales et éducatives.

Chaque grande **fonction** regroupe 3 à 5 **compétences** caractéristiques, soit 16 compétences au total.

---

3. Certification : attestation, matérialisée par un document, des résultats de l'évaluation ou de la validation par une instance en ayant la légitimité sociale

- Chaque compétence est décrite par un triptyque « **type de situation** » - « **savoir-faire** » - « **savoir de référence** » dont les trois composantes constituent un tout indissociable.
- Pour chaque compétence sont présentées les modalités de montage et d'évaluation du dossier présenté par le candidat à la VAE : « **compte rendu d'expérience** », « **exemples de critères et d'indicateurs d'évaluation** », « **exemples d'éléments de la preuve** »

## 4. Définitions

### Certification

Attestation, matérialisée par un document, des résultats de l'évaluation ou de la validation par une instance en ayant la légitimité sociale.

### Types de situations

Les types de situation :

- identifient **les contextes finalisés ou cadres d'intervention** dans lesquels les savoirs sont mobilisés et dont le repérage permet d'identifier des proximités entre différents métiers.
- caractérisent **le système de contraintes** relevant de registres différents (organisation, collectif de travail, délai, qualité, sécurité...) auquel est confronté un individu.

Bien que la rédaction en soit très synthétique, la lecture du type de situation juste avant celle des savoirs annonce **l'interaction entre la personne et son environnement**.

### Savoir-faire

Les savoir-faire correspondent à **des habiletés** professionnelles produisant un **résultat observable**.

### Savoirs de référence

Les savoirs de référence sont des connaissances techniques ou méthodologiques **confortant la mise en œuvre des savoir faire**.

Il ne s'agit donc pas de lister dans le détail un corpus de connaissances académiques qui éloignerait de la finalité et de l'opérationnalité de l'action.

La distinction savoir-faire ; savoir de référence ne cherche pas à opérer une séparation trop forte entre savoir pratique et savoir théorique parce que dans l'action, les deux sont imbriqués.

### Critères et indicateurs d'évaluation

Pour évaluer, on a besoin de se référer à un **système de critères** qui permettront d'émettre une estimation et in fine un jugement.

Mais ces références se doivent d'être les moins équivoques possibles de façon à assurer l'équité de traitement des candidats et la comparabilité des résultats, d'où la nécessité de compléter ces critères, souvent trop généraux ou abstraits, donc difficilement mesurables, par des

**indicateurs**, qui permettent une mesure plus précise et sur lesquels on peut plus facilement recueillir des données factuelles et fournir des preuves.

### Éléments constitutifs de la preuve

Le dossier produit par le candidat en accompagnement de sa demande de VAE, conformément aux textes réglementaires, est essentiellement déclaratif ; c'est pourquoi il sera nécessaire de demander au candidat de fournir des éléments de preuves dont la diversité plus que le nombre viendra conforter ses dires.

Il devra joindre à son dossier des documents :

- issus directement de son activité tels que des extraits de cahier de transmission, de carnet de bord, des notes rédigées en vue de réunions de synthèse ou à l'appui d'une démarche auprès d'une administration ou d'un partenaire, voire des photographies ...
- réunis spécialement à l'occasion de la VAE tels que des attestations ou des témoignages, ...

---

## CADRE D'INTERVENTION ET MISSION DES ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS

---

### Cadre de l'intervention

L'exercice du métier d'éducateur spécialisé :

- contribue à assurer une **mission de service public** définie par l'Etat et précisée par un ensemble de textes législatifs et réglementaires qui visent à prendre en compte l'évolution des problématiques socio-éducatives,
- réponds à une **commande sociale éducative** exprimée par différents donneurs d'ordre et financeurs, en fonction des champs de compétences qui sont les leurs dans le cadre de la décentralisation : mesure individuelle, collective ou territorialisée,
- se fait dans un **cadre institutionnel** : établissements ou service relevant du secteur public ou associatif.

### Mission

Par son implication dans une relation socio-éducative de proximité inscrite dans une temporalité, l'éducateur aide des personnes en difficulté dans le développement de leur capacité de socialisation, d'autonomie, d'intégration et d'insertion en fonction de leur histoire et de leurs possibilités physiologiques, affectives, cognitives, sociales et culturelles.

---

## PRÉSENTATION DU RÉFÉRENTIEL PAR FONCTION

---

### FONCTION 1

#### ÉTABLISSEMENT D'UNE RELATION, DIAGNOSTIC ÉDUCATIF

##### **Compétence 1.1 / 3 : description**

###### **Type de situation**

Appropriation et analyse d'informations concernant la commande sociale et la situation de la personne ou du groupe.

###### **Savoir-faire**

Il prend connaissance et fait l'analyse :

- de la commande sociale en référence au projet institutionnel,
- des informations disponibles sur la situation des personnes ou, du public cible et leur environnement,
- de la demande et des attentes des usagers.

Il fait des investigations et les situe, en concertation avec l'équipe, par rapport à la mission et aux ressources de l'établissement, et à sa propre charge de travail.

###### **Savoirs de référence**

Il réunit et synthétise informations et documents (techniques, juridiques, sociologiques, médicaux, psychologiques, administratifs, financiers...), en prévision des dispositions à prendre sur le plan éducatif et aussi sur le plan matériel.

##### **Compétence 1.1 / 3 : évaluation**

###### **Compte-rendu d'expérience effectué par le candidat**

Le candidat présente :

- Les missions des établissements (ou services) qu'il a fréquentés et les grandes lignes de leur projet,
- Les dispositifs et les procédures en vigueur dans les établissements (ou services) qu'il a fréquentés,
- Les supports d'informations consultés à ce stade de la relation avec la personne (ou le groupe).

A propos d'une expérience particulière avec une personne ou un groupe, il précise :

- Les personnes interrogées (collègues partenaires...),
- Les personnes rencontrées (environnement de la personne ou du groupe),
- La correspondance entre cette personne (ou ce groupe) et la mission de son établissement ou institution.

### **Exemples de critères et d'indicateurs d'évaluation**

Exemples de critères :

- Le degré d'information du candidat sur la situation de la personne ou du groupe.
- Le choix des échanges sollicités en fonction de la situation des personnes ou du groupe rencontré(es).
- Le niveau de questionnement du candidat à ce stade de prise de connaissance de la ou des personnels).
- La capacité du candidat à éviter les idées préconçues.

Exemples d'indicateurs :

- La variété des secteurs de l'éducation spécialisée où a travaillé le candidat.
- La référence explicite au cadre réglementaire.
- La différenciation des établissements de l'éducation spécialisée et des missions qui leur sont rattachées.
- La comparaison des processus éducatifs mis en œuvre dans les différentes institutions fréquentées et les commentaires sur leurs avantages et inconvénients.

### **Exemples d'éléments constitutifs de la preuve :**

- Documents et ouvrages régulièrement consultés, « Organigramme centré »,
- Comptes-Rendus (ou documents préparatoires) de réunions ou de visites rédigés par le candidat à destination :
  - de sa hiérarchie,
  - de la personne ou du groupe,
  - de ses collègues,
  - d'experts,
  - de personnes appartenant à l'environnement de la personne ou du groupe.

## Compétence 1.2 / 3 : description

### Type de situation

Établissement d'une relation éducative avec la personne ou le groupe.

### Savoir-faire

Il met à profit tout type d'échange pour observer les attitudes, comportements, manifestations des usagers (personne, proches, groupe) et commence à anticiper la nature de sa propre intervention. Il développe une écoute attentive et crée du lien avec la ou les personnes et évalue la distance nécessaire pour établir une relation de respect et de confiance il maîtrise son implication personnelle.

### Savoirs de référence

Il identifie les représentations en jeu autour de la personne ou du groupe (diagnostics divers, impacts sociaux, affects...) dans une approche psychosociale contextualisée de la situation. Il appréhende la culture d'appartenance de la ou des personnes, et leur mode de vie (connaissances psychosociales, anthropologie...).

## Compétence 1.2 / 3 : évaluation

### Compte-rendu d'expérience effectué par le candidat

**Le candidat** donne un aperçu de la diversité des cas de figure tenant aux situations des personnes ou des groupes et à leur profil de difficulté et il expose comment il a procédé dans différentes situations pour établir une première relation avec une personne ou avec un groupe.

### Exemples de critères et d'indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- Les facilités du candidat pour observer, écouter et décoder la demande de la personne ou du groupe.
- L'empathie du candidat et son aptitude à créer un cadre relationnel.
- L'aptitude du candidat à éviter de considérer la (ou les) personne(s) comme un « objet stigmatisé ».
- L'aptitude du candidat à exploiter des situations informelles pour en tirer des observations.

Exemples d'indicateurs :

- La variété des démarches et l'ingéniosité pour aller au-devant de la personne ou du groupe.
- L'explicitation de la durée accordée à cette phase d'observation.
- Les descriptions précises et vivantes sur le public.

### **Exemples d'éléments constitutifs de la preuve**

- Analyse de situation-problèmes (étude de cas).
- Analyse d'échecs éventuels.
- Témoignages.
- Messages ou écrits pour alerter ou signaler une difficulté particulière.
- Compte-rendu de situation ou d'observation (cahier de liaison).

### **Compétence 1.3 / 3 : description**

#### **Type de situation**

Élaboration d'un diagnostic éducatif, d'une hypothèse d'intervention socio-éducative et préfiguration d'un projet individuel adapté à la situation de la personne (ou du groupe) et en cohérence avec le projet institutionnel.

#### **Savoir faire**

Il affine ses objectifs de travail. Il observe les premières séquences de vie ou de dialogue avec la personne ou le groupe. En lien avec l'équipe pluri-professionnelle, il s'appuie sur la relation d'échange pour aider la personne ou le groupe à comprendre sa situation et à se projeter dans l'avenir. Il cherche à instaurer une coopération avec les proches.

#### **Savoirs de référence**

Il s'appuie sur sa connaissance de l'institution, de ses réseaux et de son plateau technique pour identifier les contacts pertinents en vue d'établir des partenariats. Il se réfère à ses connaissances des handicaps, inadaptations, situations sociales pour poser des hypothèses d'action éducative.

### **Compétence 1.3 / 3 : évaluation**

#### **Compte-rendu d'expérience effectué par le candidat**

- Le candidat choisit plusieurs cas significatifs de personnes (ou de groupes) avec lesquelles il a été amené à travailler.
- Pour chacun d'eux il décrit les caractéristiques pertinentes d'un diagnostic partagé et ses conséquences sur l'élaboration du projet éducatif.

#### **Exemples de critères et d'indicateurs d'évaluation**

Exemples de critères :

- Le candidat explique les problématiques des personnes et en dégage des priorités d'action.
- Il a le réflexe de s'informer sur les handicaps, (ou inadaptations nouveaux par rapport à sa pratique ou ses savoirs de référence.
- Il confronte spontanément ses premières impressions avec celle des autres membres de l'équipe.

- Il puise dans les différentes ressources à sa disposition (institutionnelle, bibliographique, expérience, méthodologique..)
- La cohérence et la souplesse du pré-projet en fonction des caractéristiques des situations rencontrées.

Exemple d'indicateur :

- Existence d'une formalisation dès le stade du pré-projet.

### **Exemples d'éléments constitutifs de la preuve**

- Préfiguration formalisée d'un projet lié à une situation problème.
- Grille d'observations utilisées par des candidats.
- Grille de relevés d'observation sur la personne (ou le groupe) et son environnement.
- Rapports ou synthèses authentifiés sur la recherche de stages dans le cas de personnes en insertion.
- Rédaction d'articles dans un journal d'établissement.
- Témoignages.

## FONCTION 2 ACCOMPAGNEMENT ÉDUCATIF DE LA PERSONNE OU DU GROUPE

### **Compétence 2.1 / 4 : description**

#### **Type de situation**

Mobilisation des ressources de l'environnement de la personne ou du groupe.

#### **Savoir-faire**

Il repère les potentialités et les difficultés de l'environnement de la personne ou du groupe. Il impulse une dynamique susceptible de faire évoluer les représentations de l'environnement familial, social et institutionnel. Il met en œuvre des actions avec l'environnement en intégrant les attentes et logiques, parfois contradictoires, des différents acteurs.

#### **Savoirs de référence**

Il sait identifier les politiques sociales. Il connaît les milieux, les cultures et les mécanismes d'intégration et d'exclusion. Il s'appuie sur des connaissances juridiques et réglementaires. Il est capable d'identifier ses propres représentations.

### **Compétence 2.1 / 4 : évaluation**

#### **Compte-rendu d'expérience effectué par le candidat**

- Le candidat puise dans son expérience des exemples d'environnements facilitant ou freinant un projet.
- Il explique comment il discerne les potentialités de l'environnement et la façon dont il les transforme en ressources.
- Il relate quelques expériences de mobilisation et de coopération bénéfiques à l'accompagnement.

#### **Exemples de critères et d'indicateurs d'évaluation**

Exemples de critères :

- La méthode d'exploration du candidat et sa capacité à identifier les acteurs sur lesquels il peut s'appuyer ainsi que les outils réglementaires, financiers, pédagogiques ...
- Son talent à sensibiliser, canaliser voire à éduquer l'environnement dans l'intérêt de la personne ou du groupe.

Exemples d'indicateurs :

- Fréquence des observations citées.
- L'utilisation de ces observations dans l'action et le choix des interventions.
- Informations sur les aspects environnementaux du ou des projet(s) socio-éducatif(s) cités.

## Exemples d'éléments constitutifs de la preuve

- Rédaction de projet éducatif.
- Dossier descriptif d'activités.
- Comptes rendus d'activités et d'entretiens.
- Documents indiquant des résultats obtenus auprès de personnes ou de groupes.
- « Journal de bord ».
- Études de terrain.

## Compétence 2.2 / 4 : description

### Type de situation

Mobilisation des ressources de la personne ou du groupe et développement de ses capacités.

### Savoir-faire

Il repère les potentialités et compétences de la personne ou du groupe tout autant que les désavantages, déficiences et incapacités. Il met en œuvre des actions éducatives adaptées aux besoins, aux attentes et à la situation de la personne ou du groupe. Il saisit toutes les opportunités pour favoriser l'expression personnelle, les émotions et la communication interpersonnelle sous toutes ses formes. Il aide la personne ou le groupe à accéder à une situation de responsabilité tout en évaluant les risques encourus.

### Savoirs de référence

Il connaît le développement de l'être humain, les principales classifications des handicaps et inadaptations et leurs fondements épistémologique, les pathologies et l'épidémiologie... Il maîtrise des techniques d'entretien, d'expression (activités artisanales artistiques ou sportives) et d'activités ou d'organisation de la vie quotidienne. Il étaye ses méthodes et techniques d'intervention éducative par des références précises aux sciences humaines.

## Compétence 2.2 / 4 : évaluation

### Compte-rendu d'expérience effectué par le candidat

- Le candidat relate plusieurs expériences de suivi significatives qui rendent compte de la façon dont il a assuré la mobilisation des ressources de la personne ou du groupe.
- Il situe les différents plans (affectif, intellectuel, relationnel)... sur lesquels il effectue son accompagnement et la façon dont il fait varier (ou exploite) les types de situations dans lesquelles se situe la personne ou le groupe.
- Il explicite l'interaction entre l'évolution de son analyse et celle de sa (ou ses) pratiques d'accompagnement.
- Le cas échéant, il souligne les caractéristiques de sa pratique en précisant notamment le but qu'il poursuit et les moyens qu'il met en œuvre.

### **Exemples de critères et d'indicateurs d'évaluation**

Exemples de critères :

- Le candidat décèle les potentialités et l'évolution de la personne ou du groupe.
- Il sait garder la bonne distance et contrôler ses émotions.
- Il se réfère à une méthode de travail et outils, concepts.
- Il fait évoluer son analyse.
- Il identifie son propre rôle dans l'action menée.

Exemples d'indicateurs :

- Diversité des méthodes et outils utilisés dans les cas relatés.
- Explicitation des références théoriques qui rendent compte des raisons d'agir.

### **Exemples d'éléments constitutifs de la preuve**

- Attestation (d'employeur ou d'association, de formateur, ou témoignage...).
- Extraits du « journal de bord » utilisé dans une institution.
- Rapports rédigés par le candidat.
- Descriptif de situation-problèmes.
- Attestation de formation, habilitation, brevet.

## **Compétence 2.3 / 4 : description**

### **Type de situation**

Exercice d'une fonction symbolique permettant la distinction des rôles et places dans une société. Position de rappel des lois et règles sociales permettant à la personne ou au groupe de s'y inscrire en tant que citoyen.

### **Savoir faire**

Il explicite et rappelle les normes et usages sociaux. Il sensibilise la personne ou le groupe à la diversité des pratiques, des arts et des cultures. Il aide la personne (ou le groupe) au discernement pour lui permettre de se situer et d'intégrer les distinctions structurantes d'une société. Il organise et invente des activités de groupe, en gère le sens et la dynamique. Il privilégie le dialogue et tient compte des singularités. Il prévient et gère les conflits interpersonnels. Il fait face aux situations de crise et de violence.

### **Savoirs de référence**

Il se réfère à des techniques de dynamique de groupe, d'analyse et de gestion des conflits, aux mécanismes de la socialisation, et aux sciences humaines susceptibles de lui fournir un éclairage pour comprendre et agir (psychologie sociale, droit, anthropologie, psychanalyse, économie, sociologie ...).

## Compétence 2.3 / 4 : évaluation

### Compte-rendu d'expérience effectué par le candidat

- Le candidat décrit les situations professionnelles à l'occasion desquelles il centre son activité auprès de la personne (ou du groupe) sur son inscription dans la champ des réalités sociales.
- Il décrit comment en fonction des situations et des contextes, il pose des repères et adapte :
  - le sens de son message (lever des interdits, rappel des rôles, déplacement de limites..),
  - son mode de communication : gestuel, verbal, référence aux arts et éveil des émotions.
- Il doit faire la preuve qu'il relie les situations relatées avec des courants de pensée ou des connaissances appropriées.

### Exemples de critères et d'indicateurs d'évaluation

#### Exemples de critères :

- Le candidat sait s'exprimer sur les rôles et les fonctions dans une société et adapter son discours à l'univers de la personne (ou du groupe) accompagnée.
- La précision de ses connaissances dans les savoirs de référence.
- La créativité du candidat et son esprit d'initiative.

#### Exemples d'indicateurs :

- Aptitudes du candidat à faire état de sa connaissance sur les règles sociales dans lesquelles s'inscrivait son projet.
- Aptitudes du candidat à relater des situations, des jeux ou anecdotes vécues qui mettent en scène ces différents messages.
- La diversité des situations d'accompagnement éducatif rencontrées.
- La variété des jeux et outils cités par l'animateur et leur lien avec l'objectif de guidance recherché.

### Exemples d'éléments constitutifs de la preuve

- Dossier descriptif d'activités.
- Comptes-rendus d'activités.
- Documents indiquant des résultats obtenus auprès de personne ou de groupes.
- « Journal de bord ».

### **Compétence 2.4 / 4 : description**

#### **Type de situation**

Accompagnement de la personne ou du groupe dans la construction de son identité et de sa singularité dans le respect de ses choix et de son intimité.

#### **Savoir faire**

Il accompagne et soutient la personne (ou le groupe) pour qu'elle donne du sens à ses choix et à ses actions et assume les responsabilités qui en découlent. Il respecte ses choix et son intimité. En établissant avec la ou les personnes un projet individuel ou collectif en rapport avec ce qu'elles sont et ce qu'elles souhaitent, il contribue à l'élaboration du sentiment d'identité et d'estime de soi. Il cherche à valoriser leur position de sujet et d'acteur social.

#### **Savoirs de référence**

Il respecte une déontologie et manifeste une approche éthique de la personne. Il s'appuie sur des connaissances théoriques et méthodologies comme l'histoire de vie, la théorie de parentalité, les théories de l'identité, les techniques d'entretien ....

### **Compétence 2.4 / 4 : évaluation**

#### **Compte-rendu d'expérience effectué par le candidat**

- Le candidat décrit plusieurs expériences au cours desquelles il a accompagné une personne ou un groupe dans la construction de son identité.
- Il décrit son intervention sous les angles éthique, déontologique et psychologique.
- Il relate comment et selon les situations :
  - il laisse la personne ou le groupe signaler, révéler ses valeurs et leurs évolutions ;
  - il entraîne la personne ou le groupe à résoudre des problèmes d'estime de soi, d'indécision... et à prendre du recul pour formuler ses prises de responsabilité progressives.

#### **Exemple de critères et d'indicateurs d'évaluation**

Exemples de critères :

- L'engagement du candidat dans une approche éthique du sujet et de la profession.
- La façon dont le candidat maîtrise son implication.
- Le respect manifesté à l'égard de la personne ou des groupes.

Exemples d'indicateurs :

- La variété des auteurs ou références conceptuelles dans la connaissance est explicitement intégrée dans le projet d'accompagnement.
- La variété des outils mis en œuvre
- Le degré de maîtrise de l'implication.

## Exemples d'éléments constitutifs de la preuve

- Attestations d'employeur(s).
- Témoignages.
- Notes de lectures.
- Relevés d'observations ou prise de notes en réunion sur ce thème.
- Rapports effectués à partir des outils (histoire de vie ...) utilisés.

## FONCTION 3 CONCEPTION ET CONDUITE D'UNE ACTION SOCIO-ÉDUCATIVE AU SEIN D'UNE ÉQUIPE

### Compétence 3.1 / 5 : description

#### Type de situation

Co-construction d'une intervention adaptée aux attentes et aux besoins de la personne (ou du groupe) en cohérence avec la commande sociale et le projet institutionnel.

#### Savoir faire

Il identifie le cadre de sa mission et participe à l'élaboration d'une stratégie d'équipe. Il formalise avec l'utilisateur ou ses représentants le projet individuel ou collectif, les étapes et objectifs de son programme de travail et établit les partenariats internes et externes nécessaires. Il inscrit son intervention dans le temps, en cohérence avec l'objet et le contexte de son intervention.

#### Savoirs de référence

Il s'appuie sur sa connaissance des politiques d'action sociale, des cadres institutionnels, des missions et enjeux du travail social et éducatif, et des approches conceptuelles et méthodologiques en lien avec la situation de la ou des personnes. Il se réfère à ses pratiques éducatives et à celles habituellement mises en œuvre dans l'institution.

### Compétence 3.1 / 5 : évaluation

#### Compte-rendu d'expérience effectué par le candidat

- Le candidat présente les axes et/ou étapes de plusieurs projets à la conception desquels il a contribué et précise la champ de sa propre contribution.
- Il fait ressortir les variations et l'évolution de sa participation à travers le récit de plusieurs situations.
- Il relate des situations problèmes et la manière dont il a opéré en vue de leur résolution.

#### Exemples de critères et d'indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- Le niveau de participation du candidat dans la conception des projets.

- La capacité du candidat :
  - à argumenter la cohérence et la pertinence des projets relatés et des partenariats recherchés,
  - à mesurer le degré de complexité des projets auxquels il contribue.
- La créativité du candidat.

Exemples d'indicateurs :

- Recours et référence à des méthodes ou des actions expérimentales.

### **Exemples d'éléments constitutifs de la preuve**

- Dossiers descriptifs de projets socio-éducatifs complets et structurés.
- Attestations d'employeurs.
- Courriers, compte rendus et notes préparatoires à des partenariats ou accords de collaboration.

## **Compétence 3.2 / 5 : description**

### **Type de situation**

Réalisation et ajustement de projets sociaux et éducatifs dans un système d'acteurs multiples.

### **Savoir-faire**

Il tient compte des ressources, projets et réseaux internes et externes à l'institution et les mobilise pour un programme d'action. Il anticipe les difficultés, ajuste et régule les actions. Il participe à des réunions internes ou externes et en anime éventuellement.

### **Savoirs de référence**

Il mobilise des connaissances juridiques, administratives, budgétaires pour construire des argumentaires et alimenter les réflexions, analyses, décisions d'équipe.

## **Compétence 3.2 / 5 : évaluation**

### **Compte-rendu d'expérience effectué par le candidat**

Le candidat relate un ou plusieurs projets de natures différentes pour lesquels il précise son rôle d'anticipation et ses interventions pour réguler ou résoudre des conflits et problèmes.

### **Exemples de critères et d'indicateurs d'évaluation**

Exemples de critères :

- La connaissance des attributions et responsabilités des différents acteurs impliqués dans l'action.
- La capacité du candidat à travailler en équipe pluriprofessionnelle.
- La capacité à négocier et argumenter pour convaincre ses partenaires.
- L'aptitude à anticiper des situations à partir de transferts d'observations.

- L'aptitude à ajuster et réajuster son projet.

Exemples d'indicateurs :

- Explication de la nature des problèmes rencontrés, de leurs interactions et des actions de régulation réalisées ou envisagées.
- Exemple(s) de réinvestissement de l'expérience dans la conduite

### Exemples d'éléments constitutifs de la preuve

- Présentation écrite et orale du dossier du candidat.
- Dossier de suivi de projet.
- Attestations ou documents témoignant de la conduite de projet.
- Compte-rendu de réunion de suivi de projet.
- Note sur cahier de bord.

## Compétence 3.3 / 5 : description

### Type de situation

Positionnement en tant que « référent » de la personne ou du groupe vis-à-vis de l'institution dans un rôle de régulation.

### Savoir faire

Il utilise les activités comme support pour favoriser la médiation avec la personne ou le groupe dont il cherche à développer la participation. Il évalue personnellement et en équipe sa propre implication. Il est toujours à même de rendre compte de l'évolution de la personne ou du groupe, du projet et de sa propre responsabilité éducative.

### Savoirs de référence

Il recourt à des techniques de pédagogie active et d'animation de groupe. Sensibilisé à une approche clinique il se réfère à ses connaissances en psychologie, pédagogie, dynamique de groupe ...

## Compétence 3.3 / 5 : évaluation

### Compte-rendu d'expérience effectué par le candidat

- Le candidat explique dans quelles situations il a été amené à jouer le rôle de référent de la personne ou du groupe et comment il a conçu et organisé cette activité.
- Il précise le cadre institutionnel dans lequel il a été amené à jouer ce rôle.

### Exemples de critères et d'indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- L'organisation et la rigueur manifestées par le candidat dans cette activité.
- Son aptitude à sérier les questions, à mettre en œuvre des activités et à faire évoluer des situations personnelles ou collectives.

- La capacité du candidat à mettre en œuvre des activités en cohérence avec les besoins des personnes et la commande institutionnelle.
- Sa capacité à poser des repères.

Exemples d'indicateurs :

- Capacité de négociation.
- Référence précise à des techniques et des méthodes, au droit et aux usages
- Référence au contexte environnemental de l'institution ou du service.
- Repérage des instances de médiation et de régulation.

### **Exemples d'éléments constitutifs de la preuve**

- Organigramme centré.
- Compte-rendu de réunion de médiation (conseil de la vie sociale, conseil d'établissement).
- Attestation de formation.

## **Compétence 3.4 / 5 : description**

### **Type de situation**

Contribution à la mise en œuvre du projet : gestion logistique et financière d'activités, ou de séquences collectives, socio-éducatives.

### **Savoir faire**

Il organise et/ou met en œuvre des actions éducatives qui mobilisent et responsabilisent individuellement et collectivement les personnes dans des situations quotidiennes ou inhabituelles (déplacement, sorties, camps). Il participe avec les usagers aux activités qu'il conçoit et met en place.

### **Savoir de référence**

Il connaît le cadre juridique de son intervention et les procédures qui s'y rattachent (autorisation parentale, sécurité, ...). Il connaît les contraintes matérielles induites par la réalisation d'activités et sait en assumer les aspects d'organisation pratique. Il sait élaborer et gérer un budget et en rendre compte.

## **Compétence 3.4 / 5 : évaluation**

### **Compte-rendu d'expérience effectué par le candidat**

Le candidat présente sa contribution à l'organisation logistique et financière d'une activité collective socio-éducative et le contexte qui l'a amené à gérer cette activité.

### **Exemples de critères et d'indicateurs d'évaluation**

Exemples de critères :

- Le réalisme et le suivi des informations présentées.
- La capacité du candidat à articuler le registre socio-éducatif au registre de gestion.

- Le sens de l'organisation et l'esprit pratique du candidat.
- Sa connaissance de la réglementation, notamment en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité.

Exemple d'indicateurs :

- La présentation de budgets d'activité équilibrés (prévisionnels et réalisés).
- Présence dans les projets présentés, d'éléments éducatifs, financiers, et d'éléments relatifs à la réglementation.

### Exemples d'éléments constitutifs de la preuve

- Dossier de présentation d'un projet ou d'une activité organisée dans le cadre d'un projet incluant des éléments de logistique et de gestion.
- Attestation du hiérarchique ou du référent comptable d'une institution sur la ponctualité et la rigueur.

## Compétence 3.5 / 5 : description

### Type de situation

Évaluation des actions menées dans le cadre du projet social ou éducatif.

### Savoir-faire

Il fait le bilan des actions menées et des objectifs atteints. Il en rend compte en interne et, à l'externe, aux personnes, organismes et institutions concernées.

### Savoirs de référence

Il connaît des démarches d'évaluation ou sait s'en inspirer. Il recourt à différents supports de communication pour présenter un bilan, oralement ou par écrit.

## Compétence 3.5 / 5 : évaluation

### Compte-rendu d'expérience effectué par le candidat

Le candidat présente plusieurs bilans de projets ou d'activités.

### Exemples de critères et d'indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- Le candidat intègre la dimension d'évaluation dans la conduite habituelle de son action.
- Sa capacité à identifier et à mesurer des écarts et à assumer la responsabilité de l'écrit relatif à l'évaluation.
- La qualité de réflexion apportée par le candidat lors des bilans.

Exemples d'indicateurs :

- L'adéquation des démarches de l'évaluation à son contexte et aux objectifs.
- L'adéquation entre le type de rédaction réalisée et l'interlocuteur destinataire d'un document ou rapport d'évaluation.

### **Exemples d'éléments constitutifs de la preuve**

- Dossiers.
- Bilans rédigés pour différents interlocuteurs.
- Compte rendus de réunions et notamment de réunions de synthèse.

### **FONCTION 4**

### **CONSTRUCTION D'UN CADRE D'ANALYSE ET D'UNE EXPERTISE DES PRATIQUES ÉDUCATIVES ET SOCIALES**

#### **Compétence 4.1 / 4 : description**

##### **Type de situation**

Implication dans une structure sociale ou au sein d'une équipe éducative et dans un travail pluridisciplinaire et coopératif de personnes relevant de professionnalités différentes.

##### **Savoir-faire**

Il identifie les rôles et les fonctions des acteurs de l'institution et du service, et identifie leurs complémentarités. Il situe son rôle et ses responsabilités dans la compétence collective et la gestion de situations complexes.

##### **Savoirs de référence**

Il connaît les grands dispositifs qui régissent l'organisation de l'action sociale et éducative, dans son champ d'activité ainsi que les principales dispositions du droit du travail. Il se réfère aux schémas et plans en vigueur, à une cartographie ou sociologie des acteurs locaux. Il optimise les moments de concertation en s'appuyant sur des techniques d'entretien et d'animation de réunion.

#### **Compétence 4.1 / 4 : évaluation**

##### **Compte-rendu d'expérience effectué par le candidat**

- Le candidat précise quelles sont ses relations hiérarchiques et fonctionnelles avec d'autres professionnels dans le cadre de sa structure ou de son service.
- Il identifie les retombées du travail pluriprofessionnel sur sa pratique et sur celle des autres professionnels.

##### **Exemples de critères et d'indicateurs d'évaluation**

Exemples de critères :

- Le candidat sait décrire l'organisation des institutions et services dans lesquelles il a travaillé.
- La capacité du candidat à repérer des professionnels ou des acteurs pertinents pour répondre à une situation-problème ou l'anticiper.
- Prise en compte de la chronologie et de la temporalité.

Exemples d'indicateurs :

- La variété des liaisons fonctionnelles (formelles ou informelles) relatées par le candidat.
- La qualité des aiguillages opérés par le candidat.
- La distinction et complémentarité des rôles et des fonctions des différents professionnels.

**Exemples d'éléments constitutifs de la preuve**

- Descriptifs d'organisation et « organigramme centré ».
- Présentation des relations d'un usager avec les différents professionnels d'une institution ou d'un service.
- Compte-rendu de situation-problèmes.

**Compétence 4.2 / 4 : description**

**Type de situation**

Échange d'informations nécessaires aux besoins d'un milieu professionnel où la communication est à la fois institutionnelle et informelle.

**Savoir faire**

Il élabore et partage une information actualisée et adaptée à ses différents interlocuteurs.

**Savoir de référence**

Il connaît les modes et réseaux de communication des différents publics ou secteurs d'activités. Il maîtrise les modes de communication interpersonnelle, médiatisée et par réseaux, les techniques d'expression écrite et orale, tant pour faire passer des messages synthétiques et argumentés que pour rédiger des courriers et des textes analytiques.

**Compétence 4.2 / 4 : évaluation**

**Compte-rendu d'expérience effectué par le candidat**

- Le candidat acquiert et partage l'information.
- Il présente les sources, circuits et modes de communication avec ses collègues internes et externes.
- Il en décrit les supports, la fréquence et fait la distinction entre la communication informelle et formelle (type de réunions organisées systématiquement dans l'institution, place donnée à ce type d'information).

**Exemples de critères et d'indicateurs d'évaluation**

Exemples de critères :

- La diversité et la pertinence des différents modes et supports de communication avec l'environnement professionnel.

- La capacité du candidat à intégrer les informations reçues échangées.
- La connaissance des circuits de communication.
- L'implication du candidat.

### Exemples d'indicateurs

- Présentation d'exemples variés de situations et de supports de communication.
- L'aisance à créer des liens entre l'expérience et les apports de communication reçus et échangés.
- Précisions sur son mode de contribution et les limites de cette contribution.

### Exemples d'éléments constitutifs de la preuve

- Tableau des principaux circuits de communication.
- Support de communication réalisés par le candidat ou à la conception desquels il a contribué.

## Compétence 4.3 / 4 : description

### Type de situation

Veille et attention permanente par rapport à l'évolution des connaissances techniques et théoriques du champ social ou éducatif afin d'interroger sa propre pratique.

### Savoir-faire

Il est ouvert sur l'extérieur, participe à des rencontres professionnelles, des commissions ou groupes de réflexion sur les pratiques et phénomènes sociaux. Il cherche à identifier des réseaux d'acteurs sociaux professionnels ou non et à s'y intégrer.

### Savoirs de référence

Il met en forme ses réflexions sur ses pratiques et reste attentif aux productions de connaissances (publications, colloques, forums Internet...) En rapport avec sa spécialité.

## Compétence 4.3 / 4 : évaluation

### Compte-rendu d'expérience effectué par le candidat

- Le candidat décrit les différents vecteurs utilisés pour réactualiser ou faire progresser ses connaissances techniques et théoriques liées à son métier.
- Le candidat précise les thèmes sur lesquels il a plus particulièrement travaillé.

### Exemples de critères et d'indicateurs d'évaluation

Exemples de critères :

- Le candidat alloue une partie de son temps à la réflexion sur ses pratiques et à leur renouvellement.
- Il est acteur dans cette démarche.

Exemples d'indicateurs :

- Le questionnement du candidat dans ce domaine.
- La précision avec laquelle est présentée une source d'information nouvelle et son contenu.
- Le candidat explicite les apports ou les enjeux professionnels de l'évolution de ses connaissances.
- Il est capable d'apprécier l'impact des nouvelles connaissances acquises.

**Exemples d'éléments constitutifs de la preuve**

- Lectures réalisées.
- Fiches de lectures.
- Présence dans des comités de lectures.
- Présence dans des conférences.
- Bibliographie commentée.

## **Compétence 4. 4 / 4 : description**

### **Type de situation**

Capitalisation par une formalisation de l'expérience individuelle et collective en vue de faire progresser son propre savoir professionnel en vue de le partager.

### **Savoir faire**

Il organise et formalise ses observations et produit des écrits professionnels s'appuyant sur son expérience. Il contribue à la culture professionnelle à partir de l'explicitation de ses démarches.

### **Savoirs de référence**

Il s'inscrit dans un processus d'évaluation et de construction d'hypothèses en vue de faire progresser les pratiques collectives. Dans le cadre d'une démarche clinique il est en mesure de se mettre à distance et de questionner son attitude professionnelle pour consolider et faire évoluer sa pratique et ses connaissances.

## **Compétence 4.4 / 4 : évaluation**

### **Compte-rendu d'expérience effectué par le candidat**

Le candidat explique comment il procède pour :

- capitaliser son expérience,
- la formaliser,
- proposer de nouvelles pratiques,
- et éventuellement valider des hypothèses puis diffuser ses conclusions.

### **Exemples de critères et d'indicateurs d'évaluation**

Exemples de critères :

- Le candidat contribue à la progression de la culture professionnelle et il est acteur de progrès dans l'équipe de travail.
- Il s'intègre à des groupes d'échanges, de réflexion ou d'expérimentation.
- Ses qualités de conceptualisation.

Exemples d'indicateurs :

- Formalisation de son expérience.
- Identification par le candidat de son propre mode d'apprenance.
- La précision de ses références théoriques et son aptitude à faire évoluer les méthodes et outils pratiques.

### **Exemples d'éléments constitutifs de la preuve**

- Participation à des expérimentations.
- Rédactions d'articles dans des journaux de l'institution.
- Participation à des forums sur Internet.
- Rapports d'expériences.
- Le dossier de validation des acquis de l'expérience lui-même.
- Synthèse rédigée sur les principaux points du métier tel qu'il a été vécu par le candidat.