



## CONSTRUCTION DU REFERENTIEL METIER D'EDUCATEUR SPECIALISE

Patrick DUBECHOT  
Emmanuelle LABEYRIE

**Collection de Rapports N°230**

**Février 1999**

**Département « *Evaluation des Politiques Sociales* »  
dirigé par Matthieu ANGOTTI**

Pour consulter la version papier, veuillez contacter le Centre Infos Publications,  
Tél. : 01 40 77 85 01 , e-mail : [publications@credoc.fr](mailto:publications@credoc.fr)



## **SOMMAIRE**

INTRODUCTION	p. 7
Objet du programme, méthodologie	p. 11
PREMIERE PARTIE : L'ENQUETE AUPRES DES PROFESSIONNELS	
Introduction et questions méthodologiques	p. 19
<b>I- L'environnement de l'emploi</b>	<b>p. 23</b>
<u>I-1. Le contexte institutionnel</u>	p.23
I-1-1. Une forte proportion d'établissements médico-sociaux	p.23
I-1-2. Des associations qui gèrent plusieurs établissements	p. 25
I-1-3. Modalités de prise en charge : une majorité d'internats	p. 25
<u>I-2. La population prise en charge</u>	p. 26
I-2-1. Une population d'individus "inadaptés sociaux"	p. 26
I-2-2. Une public plutôt jeune	p. 27
<u>I-3. Mission de l'établissement et rôle de l'éducateur</u>	p. 27
I-3-1. Une perception de la mission, large	p. 28
I-3-2. Une large palette de domaines d'intervention	p. 28
I-3-3. Le rôle de l'éducateur : des aspects multiples	p. 29
<b>II - Activités et situations professionnelles</b>	<b>p. 31</b>
<u>II-1. Construction d'un référentiel de situations professionnelles</u>	
Le référentiel des situations professionnelles	p. 32
<u>II-2. Les domaines de l'activité</u>	p. 35
II-2-1. Des situations professionnelles liées à la vie quotidienne	p. 35
II-2-2. Des situations professionnelles déterminées par la prise en charge et les difficultés du public	p. 36

<b>III - Caractéristiques des éducateurs de l'échantillon</b>	p. 39
<u>III-1. Les caractéristiques socio-démographiques</u>	p. 39
III-1-1. Un échantillon plutôt féminin	p. 39
III-1-2. Un échantillon d'éducateurs plus jeunes en insertion	p. 39
<u>III-2. Parcours professionnels</u>	p. 40
III-2-1. Des éducateurs peu diplômés	p. 40
III-2-2. Des professionnels amateurs de formation continue	p. 41
III -2-3. Une relative stabilité et ancienneté dans le secteur	p. 41
<u>III - 3. Conditions d'exercice du métier et compétences</u>	p. 43
III-3-1. L'accès au métier : le bénévolat associatif et l'empathie pour les autres	p.43
III-3-2. Les critères déterminants pour être éducateur	p. 44
III-3-3. Un fort degré d'autonomie et des compétences collectives peu évoquées	p. 44
<u>III -4. L'avenir professionnel</u>	p. 45
Conclusions	p. 46
<b>DEUXIEME PARTIE : LE REFERENTIEL SITUATIONS PROFESSIONNELLES/COMPETENCES</b>	p. 53
Introduction et questions méthodologiques	p. 55
<u>Référentiel</u>	p. 61
Action éducative par les actes de la vie quotidienne	p. 63
Action éducative par la relation	p. 71
Action éducative à partir de l'activité	p. 77
La médiation avec l'entourage de la personne	p. 85
L'analyse de la pratique éducative	p.91
L'organisation/coordination	p. 97
La gestion/administration	p. 101
Conclusions : les compétences constituant le socle du métier	p. 105

TROISIEME PARTIE : ANALYSE DES COMPETENCES PRINCIPALES	
EN FONCTION DU TYPE DE STRUCTURE	P. 109
Introduction et questions méthodologiques	p. 111
I. Les compétences des éducateurs en internat auprès d'enfants et d'adolescents inadaptés sociaux	p. 113
II. Les compétences des éducateurs en internat auprès de personnes handicapées	p. 119
III. Les compétences des éducateurs auprès de jeunes en milieu ouvert et insertion	p. 127
Conclusions	p. 136
CONCLUSION GENERALE	P. 139



## **INTRODUCTION**

Les mutations économiques en cours depuis une vingtaine d'années se traduisent entre autres par une crise de l'emploi qui ne cesse de s'aggraver au fil des années. Le problème du chômage est certainement la partie la plus visible des retombées de ces mutations. Depuis quelques années, d'autres signes apparaissent de façon massive qui tendent à modifier le monde du travail. Le déclin de certains secteurs d'activité et la disparition d'emplois traditionnels côtoient l'émergence de nouveaux créneaux et de nouveaux emplois ; la précarisation des emplois, les contraintes de productivité, les exigences de mobilité, le développement dans les années quatre-vingt de la prise en compte, moins des diplômes et des qualifications, que de l'individu et de ses compétences dans les critères de recrutement constituent des éléments importants de compréhension des mutations en cours. Le département évaluation des politiques sociales du CRÉDOC a eu l'occasion de travailler sur ces processus de transformation, soit à propos d'un secteur professionnel<sup>1</sup>, soit sur l'analyse des compétences dans un secteur<sup>2</sup> ou sur un type d'emploi<sup>3</sup>. Ces changements se traduisent dans le domaine des études et de la recherche par une redéfinition des concepts d'emploi, de métier, de profession, des approches renouvelées des emplois<sup>4</sup>.

La notion de compétence s'est imposée dans les modes de gestion de la main d'œuvre comme dans les discours sur le travail et tend aujourd'hui à concurrencer celle de qualification dans les pratiques -en tant que principe d'organisation de la gestion des personnels- comme dans l'analyse -en tant que catégorie permettant d'analyser les emplois dans un champ professionnel. Les méthodes d'analyse de ces emplois font de la relation situation professionnelle/activité/compétence un axe central de cette analyse et de cette gestion de l'emploi.

La qualification renvoie à une dynamique collective à travers les négociations, et la construction de grilles de classification. Dans ce sens elle s'inscrit en rupture avec la notion de compétence qui

---

<sup>1</sup> Études sur *Le commerce de gros*, réalisée par les départements EPS et Dynamique des Marchés du CRÉDOC pour le compte du Commissariat Général au Plan, juin 1996

<sup>2</sup> DUBÉCHOT Patrick : *Construction et analyse des compétences dans le secteur éducatif et social*, Coll. des Cahiers de Recherche du CRÉDOC, n° 86, mai 1996

<sup>3</sup> Etude en cours : *Contrat Emploi Prospective aides à domicile et employés de maison*, pour le Ministère du travail-DGEFP.

<sup>4</sup> Les travaux du CEREQ ont montré l'éclatement de métiers "traditionnels" en de multiples emplois qui peuvent être rattachés à un emploi/type, mais qui ne correspondent plus au "métier" tel qu'il existait auparavant. Par exemple aujourd'hui le mécanicien automobile n'est plus seulement dans les ateliers des garagistes, il est présent dans de nouveaux marchés comme les chaînes de réparation rapide. On assiste à une dispersion des emplois de "mécanicien" qui relèvent du secteur de la réparation automobile mais qui n'exigent pas les mêmes qualifications que celui de l'emploi "traditionnel".

privilégie une approche individualisée du rapport à l'emploi. Dans le champ de l'intervention sociale et éducative, la notion de qualification est d'autant plus importante qu'elle a été source d'enjeux majeurs pour la reconnaissance des professions : elle est la base de référence dans les conventions collectives du secteur. Cette qualification a offert un statut de professionnel aux travailleurs sociaux. Ce champ professionnel s'est forgé une identité à travers les histoires respectives des métiers dits " canoniques " et la succession des missions qui leur ont été confiées. Chacun d'eux est riche de cette histoire mais aussi des réflexions, des analyses qui l'ont, petit à petit, construit.

Cette construction identitaire produit un ensemble de représentations sur les métiers du travail social -éthique, valeurs communes- et sur les compétences nécessaires.

Cette situation a, certes, peu évolué dans le secteur médico-éducatif, et les offres d'emploi font toujours référence au diplôme. Cependant, un glissement s'opère progressivement et désormais les capacités de la personne à mobiliser ses acquis et ses compétences dans la réalisation d'un travail concret<sup>5</sup> sont devenues des critères importants. Comme le précise Guy CAUQUIL<sup>6</sup>, " *les compétences aujourd'hui requises en matière d'action sociale relèvent moins d'une logique de qualification technique que d'une capacité à comprendre et mettre en perspective les différents paramètres de l'intervention sociale* ".

La référence au métier constitue un indicateur du sentiment d'appartenance à un groupe et à un champ professionnel donnés. Toutes ces dimensions s'estompent dans la méthode choisie au cours de ce programme : une construction de référentiel qui mette moins l'accent sur la qualification, et dont l'entrée principale porte sur les activités et les tâches dans l'emploi et les compétences correspondantes.

L'évolution des emplois et les exigences contextuelles (marché du travail, organisation des entreprises) constituent un sujet classique et dominant en sociologie du travail. Dans les années soixante, l'analyse de l'évolution des emplois portait principalement sur l'impact des nouvelles technologies (P. SIMULA, 1993)<sup>7</sup>. Au début des années quatre-vingt, les études sur ce thème ont mis en évidence l'impact d'autres facteurs comme celui de l'intervention de l'individu lui-même -la manière dont il conçoit son poste et le jeu qu'il introduit entre la tâche prescrite et l'action effective-. Enfin, plus récemment les études sur l'évolution des emplois ont montré qu'il était essentiel, dans le contexte économique actuel, d'anticiper la gestion des compétences à cause d'un environnement

---

<sup>5</sup> SIMULA P. : *La nomenclature du ROME : de la définition de son objet aux principes de classement*, in Revue Grand Angle sur l'Emploi de l'ANPE, n°6 octobre 1993.

<sup>6</sup> CAUQUIL Guy : *Des compétences pour décider*, article paru dans Informations Sociales n°38 intitulé : Nouvelles missions, nouvelles formations, Nancy, 1994.

<sup>7</sup> SIMULA P. (CEREQ): " *La nomenclature du ROME : de la définition de son objet aux principes de classement* ", in Revue Grand Angle pour l'Emploi, n°6 octobre, 1993



particulièrement instable. Dans cette logique, analyser l'évolution des emplois nécessite de partir du postulat qu' " *un emploi résulte toujours d'une rencontre entre des facteurs multiples et souvent interdépendants : processus de production dans ses aspects technique et organisationnel, fonctionnement du marché du travail interne et externe, système de formation, stratégies individuelles et collectives...* " (N. MANDON, 1990)<sup>8</sup>.

Ce champ de la sociologie du travail peut paraître éloigné de l'objet de la présente étude. Cependant, depuis la décentralisation, les départements ont en charge la gestion de l'action sociale. Les élus locaux se sont retrouvés parfois en position d'employeurs ou de financeurs. Ils ont à faire face à la croissance continue des dépenses en matière d'action sociale et éducative ou de santé, et beaucoup se sont engagés dans des révisions de l'organisation de leurs services, dans des redéfinitions de missions confiées aux organismes financés.

Cette logique gestionnaire rapproche le secteur social de l'ensemble du marché de l'emploi. Pour cette raison, nous avons abordé l'analyse des emplois de travailleurs sociaux dans une logique d'analyse des emplois dans leur dynamique. A ce titre, les travaux du CEREQ et de l'ANPE<sup>9</sup> (cf. en annexe), nous ont servi de base de réflexion et de construction d'outils d'analyse<sup>10</sup>.

Les méthodes élaborées dans ces travaux fournissent quelques pistes méthodologiques pour une analyse de l'emploi et des compétences dans le champ de l'intervention sociale et éducative.

La méthode d'élaboration du ROME, dépasse une logique adéquationniste emploi/qualification pour prendre en compte l'environnement de l'emploi et la qualité de la personne. Elle permet également de prendre en considération la complexité des réalités professionnelles, et surtout leur variété.

La méthode ETED analyse l'emploi comme une réalité variable et évolutive. Pour saisir cette " variabilité ", et cette " élasticité " de l'emploi, le recueil du matériau s'effectue par des entretiens auprès des encadrants directs et des titulaires de l'emploi. Ces entretiens visent à préciser les attributions de la personne -il/elle fait quoi ?-, et les démarches déployées par l'individu dans son travail pour réaliser ces attributions -il/elle tient compte de quoi ? et avec quelle finalité ?-.

Evidemment, les métiers de l'éducation spécialisée présentent des particularités peu comparables avec des emplois à faible autonomie et dans lesquels les qualités de la personne sont

---

<sup>8</sup> MANDON N. : "La gestion prévisionnelle des compétences, la méthode ETED, Coll. des Etudes, CEREQ, n°57, décembre 1990

<sup>9</sup> Revue de l'ANPE : *Le nouveau Rome, Répertoire Opérationnel des Métiers et des emplois*, revue Grand Angle sur l'Emploi, n°6 octobre 1993.

<sup>10</sup> Patrick DUBÉCHOT : *Construction et analyse des compétences dans le secteur éducatif et social*, Coll. des Cahier de Recherche du CRÉDOC, n°86, mai 1996

moins sollicitées. L'acte du professionnel ne peut se décliner simplement. L'éducateur est confronté à ce que nous appelons, une **situation professionnelle**. Dans cette situation, il a à prendre en compte une multitude de paramètres qui demandent la mobilisation d'autant de compétences dans des domaines différents.

Utiliser la notion de situation professionnelle permet par ailleurs de contourner les difficultés du "faire savoir", du "non-dit", du secret, dans lesquelles les travailleurs sociaux enferment leur savoir-faire comme dans un espace réservé, difficile à partager avec les non-professionnels (SANCHOU, 1993)<sup>11</sup>. Favoriser la parole des professionnels et les aider à dire leurs pratiques à travers des situations concrètes de travail est le point de départ de la méthode utilisée lors de nos travaux sur les emplois et les compétences (voir annexe n° 128). Cette approche en termes de situation professionnelle peut être considérée comme centrale dans une méthode de recueil de données auprès de travailleurs sociaux, si on veut aller au-delà des discours pré-construits et souvent très généraux sur le métier. Elle constitue la base de l'analyse des emplois et des compétences des professionnels des emplois dans l'éducation spécialisée que nous proposons pour ce programme.

---

<sup>11</sup> SANCHOU Pierre : *Savoir-faire et faire savoir*, in Les Éducateurs aujourd'hui, sous la direction de J-L. Martinet, Coll. Pratiques Sociales, Privat, Toulouse, 1993.

## **OBJET DU PROGRAMME**

Dans le cadre du projet européen intitulé "Conception et réalisation d'un diplôme européen d'éducateur spécialisé", l'ARSEAA-IRFCES à Toulouse a souhaité auditer sur le thème des compétences 200 professionnels faisant fonction d'éducateurs spécialisés dans la région Midi-Pyrénées. Lors de la préparation du programme, il est apparu intéressant et nécessaire aux partenaires (ARSEAA, CREA Midi-Pyrénées et CREDOC) de compléter cet échantillon par l'étude des situations professionnelles et des compétences d'éducateurs spécialisés hors de la sphère habituelle du travail social. La recherche conduite par la Mission Interministérielle de Recherche et d'Expérimentation pendant deux ans -à laquelle a participé le CREDOC<sup>12</sup>- a montré tout l'intérêt d'explorer les marges du travail social pour comprendre les transformations à l'oeuvre dans ce secteur d'activité.

L'objectif de la mission confiée au CRÉDOC dans le cadre de ce programme est de construire :

- un référentiel des situations professionnelles selon les pratiques ou méthodes d'intervention des éducateurs enquêtés,
- un référentiel des modes d'actions en fonction de ces pratiques ou de ces méthodes,
- un référentiel des situations professionnelles types et des compétences associées,
- un référentiel des compétences principales.

De plus, le CRÉDOC et le CRÉAI Midi-Pyrénées devront produire une analyse du différentiel - éventuel- entre les attentes en matière de compétences des principaux décideurs rencontrés par le CRÉAI Midi-Pyrénées<sup>13</sup> et les compétences exprimées par les éducateurs de l'enquête CRÉDOC.

---

<sup>12</sup> P. DUBECHOT, P. LE QUEAU, M. MESSU : *La nouvelle vague d'un processus de professionnalisation d'emplois dans le travail social*, Synthèse parue dans Cahiers de Recherche de la MIRE n°3, Octobre 1998.

<sup>13</sup> Le CRÉAI Midi-Pyrénées a réalisé dans la phase 1 du programme une investigation auprès des principaux décideurs -responsables de services de l'État, collectivités territoriales, directeurs d'associations et d'établissements ou services sélectionnés dans l'échantillon de la DRASS utilisé par le CRÉDOC dans la phase 2.

## **METHODOLOGIE**

### **Première phase : cadre d'exercice et représentation du métier d'éducateur spécialisé**

Les principes d'évolution et de variabilité des emplois impliquent une phase de déconstruction des cadres d'analyse et les catégories habituellement utilisés. Par ailleurs, dans une logique de confrontation des représentations et des attentes concernant les emplois étudiés, une première phase a été réalisée par le CREA Midi-Pyrénées. Pour étudier ces processus dynamiques, des personnels de terrain et des personnels d'encadrement, et des personnes dans des positions ou des statuts plus politiques ont été interrogés individuellement. Des entretiens de groupe ont été également réalisés par le CREA et le CREDOC auprès de responsables d'établissements et de services (administrateurs et directeurs). Outre l'étude des représentations et des attentes vis-à-vis du métier d'éducateur, ces différents entretiens ont permis d'analyser le cadre d'exercice de cette profession et l'environnement dans lequel elle s'exerce.

Les entretiens avec les responsables avaient deux objectifs principaux. Premièrement, d'étudier l'organisation et l'évolution des emplois dans les types d'établissements enquêtés, et deuxièmement, d'identifier les facteurs de changement, les obstacles et les résistances au changement.

Cette première phase a fait l'objet d'un premier rapport de la part du CREA qui constitue une première appréhension du cadre d'exercice de la profession et des compétences attendues.

### **Des entretiens auprès des professionnels**

Les entretiens avec chaque professionnel enquêté avaient pour objectif d'apprécier les tâches effectuées et les compétences mises en œuvre. Pour cela les enquêteurs se sont attachés à faire décrire des situations professionnelles précises. Il est évident que l'approche quantitative choisie dans ce programme (220 entretiens) constitue une contrainte importante dans le cadre de la conduite des entretiens. Le matériau produit et recueilli, même s'il ne peut être aussi fin que lors d'un nombre limité d'entretiens qualitatifs -fréquemment utilisés dans les méthodes d'analyse des emplois-, permet cependant une bonne analyse de l'emploi d'éducateur.

Dans la construction de l'entretien, outre l'analyse des situations professionnelles et des compétences, les éléments de variabilité et d'élasticité de l'emploi, -le cadre institutionnel, le parcours professionnel, etc.- ont été pris en compte.

Ainsi,

La première partie de l'entretien a porté sur l'environnement, **le contexte professionnel** :

- présentation de l'organisme employeur et du service ou de l'établissement,
- présentation de la mission et de l'activité du service ou de l'établissement,
- description des caractéristiques du public accueilli,

La seconde partie de l'entretien a porté sur l'**itinéraire de la personne rencontrée** :

- Itinéraires de formation, professionnel et social,
- parcours de compétences développées dans ces différents champs,

La troisième partie a été centrée sur la description de **l'emploi et des compétences** :

- description d'une journée-type, puis d'une activité, d'une séquence professionnelle qui occupe le plus l'éducateur au cours de cette journée-type. Et description des compétences associées à cette activité et les séquences professionnelles.
- description d'une activité nouvelle, puis déclinaison des compétences associées,
- description d'une situation ou activité professionnelle qui caractérise le mieux le travail de l'éducateur interrogé.

Dans cette partie, l'accent a été mis également sur :

- l'ensemble des ressources, individuelles, collectives, mobilisées par les professionnels ou l'institution,
- les critères de sélection au poste d'éducateur selon les enquêtés eux-mêmes,
- la perception de l'avenir et de l'évolution de la carrière de la personne, l'évolution des postes au sein du service ou de l'établissement, l'évolution du métier et de ses compétences.

## **Construction de l'échantillon**

Le programme affichait deux contraintes méthodologiques : travailler sur un nombre important d'entretiens et utiliser le fichier de la DRASS dans le souci d'obtenir un échantillon représentatif des établissements et service de la Région Midi-Pyrénées. La DRASS a donc fourni son fichier (qui participe à l'alimentation du fichier national des établissements et services -FINESS- géré par le SESI)<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> SESI : Service des statistiques des études et des systèmes d'information du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Au total, ce fichier contenait les coordonnées de 169 établissements et services. Le CREDOC a fait parvenir un courrier à chacun de ces établissements, afin qu'ils envoient la liste de leurs professionnels en poste d'éducateur. Le taux de réponse a été très bon puisque 101, soit 60%, ont répondu (voir tableau page 11).

A l'issue de cette collecte, une liste de 1090 éducateurs a pu être établie. Pour sélectionner les 200 éducateurs, le CREDOC a effectué un tirage aléatoire avec un pas de tirage de 5 après un classement des noms par ordre alphabétique. Au regard de l'extrême diversité des établissements, mais aussi de leur taille, il était nécessaire de vérifier si l'échantillon des éducateurs interrogés était malgré tout représentatif de cette diversité. Globalement les proportions ont été respectées (voir tableau page 12).

**LISTE DES ÉTABLISSEMENTS**  
**DU FICHER D.R.A.S.S.**

Catégorie	Type de structure	Eff. structures présentes dans la liste	Eff. de structures ayant répondu
175	Foyer de l'Enfance	5	4
177	MECS et foyer éducatif	30	17
182	Service soin à domicile	1	1
183	IME	29	24
184	IMP	3	1
185	IMPro	2	2
186	Institut de rééducation	28	18
189	CMPP	5	2
192	Établist déficients moteurs	4	1
193	Établist déficients mot. et MC	1	0
194	Institut déficients visuels	2	1
195	Institut déficients auditifs	2	2
196	Institut déficients sensoriels	2	0
214	CHRS	5	3
236	Service placement familial	1	1
246	CAT	2	1
252	Foyer héberge adultes hand.	18	5
255	MAS	4	2
286	CEPS	4	3
295	AEMO	3	3
382	Foyer occupationnel	13	8
437	FDTAH (adultes hand.)	4	1
446	service accompt social	1	1
<b>TOTAL</b>		<b>169</b>	<b>101</b>

*CRÉDOC, 1998*

**LISTE DES ÉDUCATEURS**  
**DU FICHIER**

Catégorie	Type de structure	éducateurs présents dans les structures ayant répondu		éducateurs interrogés	
		eff.	%	eff.	%
175	Foyer de l'Enfance	41	3,8	8	4,1
177	MECS et foyer éducatif	161	14,4	32	15,2
182	Service soin à domicile	6	0,5	1	1,2
183	IME	289	26,5	58	20,5
184	IMP	12	1,1	1	0,6
185	IMPro	41	3,8	12	7,0
186	Institut de rééducation	264	24,2	42	24,6
189	CMPP	8	0,7	3	1,8
192	Établist déficients moteurs	11	1,0	0	0,0
193	Établist déficients mot. et MC	0	0,0	1	0,6
194	Institut déficients visuels	27	2,5	5	2,9
195	Institut déficients auditifs	17	1,5	2	1,2
196	Institut déficients sensoriels	0	0,0	1	0,6
214	CHRS	11	1,0	3	1,8
236	Service placement familial	6	0,5	1	0,6
246	CAT	3	0,2	0	0,0
252	Foyer héberge adultes hand.	64	5,9	10	5,8
255	MAS	9	0,8	2	1,2
286	CEPS	14	1,3	3	1,8
295	AEMO	34	3,1	5	2,9
382	Foyer occupationnel	63	5,7	7	4,1
437	FDTAH (adultes hand.)	4	0,4	1	0,6
446	service accompt social	5	0,4	2	1,2
<b>Total</b>		<b>1090</b>	<b>100</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

CRÉDOC, 1998



A ce premier échantillon issu du fichier DRASS, le CREAL a construit un échantillon exploratoire de structures intervenant dans le domaine de l'insertion sociale et professionnelle. Ainsi des éducateurs spécialisés ont été interrogés dans quatre types de services ou de structures :

- mission locale et permanence d'accueil, d'information et d'orientation,
- services de traitement des problèmes spécifiques : santé (Point Ecoute toxicomanie, sida) ; logement (C.H.R.S., accompagnement social lié au logement),
- structures d'insertion par l'activité économique (entreprise d'insertion et association intermédiaire),
- organisme de formation pour les publics en insertion.

Pour cet échantillon, le choix avait été fait d'interroger des éducateurs spécialisés diplômés. En effet, pour pouvoir effectuer une analyse comparative des situations professionnelles rencontrées et des compétences avec les autres secteurs du travail social, il n'était pas envisageable d'interroger des professionnels issus d'autres filières. Au total, 20 éducateurs spécialisés travaillaient dans l'ensemble de ces structures. 16 ont pu être interrogés.

## **Plan du rapport**

La première partie de ce rapport rend compte de la réalisation et du traitement des différentes questions posées aux éducateurs au cours des entretiens. Cette partie descriptive fournit des indications dans trois directions principales :

- 1- l'environnement de l'emploi,
- 2- les activités et situations professionnelles,
- 3- les caractéristiques des éducateurs de l'échantillon.

La première direction vise à replacer les emplois et les activités décrites dans leur environnement. Trois aspects de cet environnement ont été pris en compte : le contexte institutionnel, la population prise en charge, la mission de l'établissement et le rôle de l'éducateur. La deuxième direction présente le référentiel des situations professionnelles. Ce référentiel a été construit à partir de l'exploitation des entretiens. Il propose une classification des situations professionnelles et des activités par types. Enfin, la troisième direction vise à connaître les caractéristiques des éducateurs interrogés, leurs parcours professionnels, les représentations qu'ils se font de leur métier et des compétences nécessaires pour l'assurer.

La seconde partie de ce rapport propose un référentiel des situations professionnelles et des compétences agrégées à celles-ci. Pour chacune des situations professionnelles du référentiel précédent des formulations de compétences, tirées des questionnaires, sont classées en terme de Connaissances (Savoirs), de techniques professionnelles (Procédures et Savoir-faire) et d'attitudes et de comportements (Savoir-être). De plus, des formulations de compétences principales transversales aux différentes situations professionnelles sont recensées par domaines d'activité. Pour conclure, on tentera de dégager un socle commun de compétences à tous les éducateurs interrogés.

Enfin la dernière partie propose une approche différente de la logique de classification qui préside au référentiel de la seconde partie. Un traitement plus qualitatif et interprétatif des questionnaires et des résultats propose une grille d'analyse synthétique des situations professionnelles et des compétences en fonction des groupes d'établissements et de services identifiés dans l'enquête quantitative.

**PREMIÈRE PARTIE :**

**L'ENQUÊTE AUPRÈS DES PROFESSIONNELS**



## **INTRODUCTION et QUESTIONS MÉTHODOLOGIQUES**

### **Précautions**

La première précaution quant aux résultats de cette étude est d'ordre territorial. Il est évident que ce programme régional ne peut prétendre à une représentativité nationale, puisque l'échantillon de 169 établissements et services, a été sélectionné par le département statistique de la DRASS Midi-Pyrénées sur la base du fichier Régional. La sélection a été effectuée selon la technique du tri aléatoire de manière à ce qu'elle soit représentative des établissements et services de la Région. De ce fait, cet échantillon des établissements se caractérise par une forte dominante d'établissements et en particulier d'internats.

La seconde précaution concernant ce programme est relative à la méthode. Les partenaires européens en charge de ce programme ont fait le choix de travailler sur des échantillons importants d'éducateurs. Ce positionnement s'explique par la grande diversité des emplois « d'éducateurs » et des professionnels ayant des fonctions éducatives dans les pays impliqués dans ce programme. A cause de cette diversité également, le choix a été fait d'enquêter auprès de professionnels faisant fonction d'éducateurs spécialisés. Ainsi dans l'échantillon enquêté par le Crédoc figurent des éducateurs diplômés et des professionnels occupant un poste d'éducateur. ces derniers peuvent avoir un autre diplôme du social (moniteur-éducateur par exemple), un diplôme hors secteur éducatif ou social ou aucun diplôme. Ces différents aspects techniques ont conduit à la réalisation d'une étude qui tente d'articuler une dimension quantitative (par le nombre d'entretiens) et qualitative (en laissant une large part aux questions ouvertes).

216 professionnels faisant fonction d'éducateurs ont été interrogés. Les entretiens apportent des informations sur différents axes thématiques : le contexte institutionnel, le parcours professionnel, l'emploi, l'activité, les compétences. Même s'ils ne permettent pas une étude fine de l'adéquation entre contexte institutionnel et compétences associées, des liens ont été opérés entre différents aspects de la variabilité de l'emploi d'éducateurs dans les établissements et services enquêtés. En revanche, la partie consacrée aux situations professionnelles et compétences a laissé une grande place aux questions ouvertes et de ce fait, il a été possible de réaliser un traitement qualitatif des réponses des professionnels interrogés. Ce traitement a permis d'agrégier situations professionnelles et compétences.

**L'intérêt du programme : une étude territorialisée et une enquête quantitative**

Paradoxalement, les limites que l'on peut attribuer à ce programme peuvent aussi constituer des atouts. En effet, les limites territoriales permettent d'avoir une bonne représentation du métier d'éducateur en Région Midi-Pyrénées. Par ailleurs, le fait d'avoir une grosse majorité d'établissements de la filière médico-sociale et particulièrement des internats, permet de considérer que l'enquête fournit aussi une bonne représentation du métier de l'éducateur auprès d'enfants inadaptés sociaux en internat. Le traitement statistique de ces nombreux entretiens a permis de construire des catégories d'activités susceptibles de contribuer à l'élaboration d'un référentiel de situations professionnelles représentatifs des situations rencontrées dans ce type d'établissement.

## **I - L'ENVIRONNEMENT DE L'EMPLOI**

### **I 1- Le contexte institutionnel**

#### **I-1.1. Une forte proportion d'établissements médico-sociaux**

Vingt-quatre types d'établissements et de services constituent l'échantillon. Des proximités existent entre ces différents établissements. Pour tenter d'apprécier les effets de contexte dans l'analyse des situations professionnelles et des compétences, il est apparu, au vu du traitement, suffisamment pertinent du point de vue du sens et nécessaire du point de vue du traitement de regrouper tous ces types. Évidemment les critères possibles pour effectuer les rapprochements étaient multiples. Les débats à ce propos au sein du Comité de Pilotage du programme l'ont montré. La proposition initiale du CREDOC, après concertation avec le CREAL était de rapprocher les établissements en fonction de deux critères principaux :

- le type de public (inadaptation sociale, handicap physique)
- le mode d'intervention (internat, externat, milieu ouvert).

A partir de ces deux critères, huit catégories d'établissements et services ont été ainsi constituées.

#### **Tableau n°1 :**

##### **Catégorie des établissements et des services dans lesquels les éducateurs ont été interrogés.**

<b>Catégorie</b>	<b>N° de code DRASS</b>	<b>Intitulé</b>
1	175, 177,186	Foyer de l'enfance, Institut de rééducation, MECS
2	183, 184,185	IME, IMP,IMPro
3	192, 193, 194, 195, 196	Établissements déficients moteurs, sensoriels
4	252, 255, 382, 437	Foyer hébergement adultes handicapés, MAS,
5	182, 189	CMPP
6	214, 236	CHRS
7	286, 295	CEPS, AEMO
8	446, 450	Serv. Accompagnement social, insertion (ML, EI...)

En fait, près des trois-quarts des éducateurs interrogés (70%) travaillent dans des établissements médico-sociaux (classe 1 et 2) qui accueillent des enfants et des jeunes inadaptés sociaux ou handicapés mentaux.

**Tableau n°2 :**  
**La répartition des éducateurs interrogés**  
**selon le type d'établissements**

Catégorie	éducateurs rencontrés		Catégories regroupées ou "groupes"		
	effectifs	%	intitulé	effectifs	%
1	92	43	Établissements médico-sociaux	150	70
2	58	27			
3	9	4	Établissements Handicap physique	31	14
4	22	10			
5	4	2	Milieu ouvert, insertion (*)	35	16
6	4	2			
7	10	5			
8	17	7			
Total	216	100		216	100

(\*) Le rapprochement de ces dernières catégories n'est guère évident. Il se justifie cependant par deux motifs principaux : l'opposition de ce "secteur" éclaté au regard des deux autres groupes qui présentent une certaine homogénéité selon les différents critères adoptés pour regrouper les catégories. Le deuxième motif est statistique. En effet, le faible nombre d'individus dans chacune des catégories 5, 6, 7 et 8 ne permet guère le maintien d'une quelconque différenciation.

Cependant, les nombres d'interviewés pour les catégories 3, 4, 5, 6, 7 et 8 sont peu nombreux. Pour cette raison ils ont été regroupés dans les deuxième et troisième groupes. Mais surtout, la catégorie intitulée "milieu ouvert/insertion" pose problème car elle recouvre une grande diversité de types de structures ou de services qui interviennent dans des secteurs différents selon des modes très disparates. Ces chiffres doivent donc être considérés avec prudence et ne peuvent constituer que des indications qui demanderaient à être confirmées. De manière à ne pas trop écraser les différences éventuelles, les résultats seront fournis sur les huit catégories lorsque cela sera nécessaire.



### I-1-2. Des associations qui gèrent plusieurs établissements

Les organismes dans lesquels sont employés les éducateurs interrogés sont principalement des associations (82%). Les autres se répartissent entre le département, l'État ou une commune.

Presque tous les éducateurs interrogés (94%) travaillent dans un service qui n'est pas unique, qui fait partie d'un ensemble. Pour un peu plus d'un quart de ces éducateurs (28%), leur service dépend d'un seul établissement. Ce sont donc les trois quarts des éducateurs qui travaillent pour un organisme qui possède plusieurs établissements : 30% de 2 à 10 et les autres éducateurs dans des organismes qui en ont plus de 10.

Les organismes ont plutôt de gros effectifs de salariés socio-éducatifs (plus de cinquante personnes en effectifs cumulés parmi tous les services ou établissements). C'est souvent le cas des catégories 2 et surtout la catégorie 3. En revanche les effectifs sont plus réduits dans la catégorie "Milieu ouvert/insertion" et notamment dans les Équipes de Prévention spécialisée ou les C.M.P.P. par exemple (moins de 10 salariés).

De ce fait, c'est aussi dans cette catégorie "Milieu ouvert/insertion" que l'on trouve les équipes les moins nombreuses par service : trois des salariés socio-éducatifs, voire moins.

Il faut souligner qu'environ 5 à 7% des éducateurs rencontrés n'ont pas su répondre à ces questions concernant leur environnement institutionnel.

### I-1-3. Modalités de prise en charge : une majorité d'internats

Dans l'échantillon constitué, l'internat constitue le mode de prise en charge le plus fréquent : 67% des éducateurs sont en poste dans ce type de structure. C'est le cas de pratiquement tous ceux qui travaillent dans des établissements de la catégorie 4 (adultes handicapés), des trois-quarts des éducateurs de la catégorie 1 (Foyer, MECS, Institut de rééducation) et de ceux intervenants en C.H.R.S (catégorie 6). Un peu plus du quart des éducateurs (29%) travaillent dans des établissements ou structures d'accueil de jour, et cela concerne principalement les catégories 3 et 2. Les autres modes comme le contact à domicile, le milieu ouvert sont évoqués surtout par les catégories de l'insertion et surtout les 5,6,7, l'accueil/consultation concerne particulièrement les catégories 5 et 8.

La durée des prises en charge est variable. Les prises en charge courtes -de 6 mois à 3 ans (43%) concernent surtout les catégories 1. Les durées longues -plus de 3 ans- mais avec une

échéance (30%) se trouvent surtout dans les établissements de catégorie 2 et 3. Les durées les plus longues, sans échéance (23%), concernent essentiellement l'hébergement d'adultes handicapés (23%), même si cette situation se retrouve dans d'autres catégories comme la Prévention spécialisée, où les contacts avec les jeunes peuvent s'étaler sur une longue période. Peu d'établissements ou services ont des prises en charge courtes -moins de 6 mois (8%)- ; c'est parfois fréquemment le cas dans le domaine de l'insertion.

## **I-2 La population prise en charge**

### **I-2-1. Une majorité d'individus "inadaptés sociaux"**

Dans l'échantillon constitué, les caractéristiques des populations, décrites par les éducateurs, sont diverses. Elles révèlent des publics aux problèmes multidimensionnels. Malgré tout, dans la mesure où l'échantillon des établissements se situe davantage dans le secteur médico-social, il n'est guère étonnant de retrouver un public pris en charge que l'on peut faire entrer dans une catégorie large que l'on peut désigner sous le vocable "d'inadaptés sociaux", même si ce terme est aujourd'hui tombé en désuétude au profit d'autres terminologies comme public "en difficulté".

- 59% des éducateurs ont affirmé travailler avec des personnes atteintes de troubles psychopathologiques. Ce constat concerne les éducateurs travaillant dans les établissements d'un peu toutes les catégories, sauf 3 et 8, et surtout la catégorie 5 (CM.P.P.) ;
- 57% travaillent auprès d'enfants et adolescents cas sociaux notamment parmi les catégories 1, 5 et 7) ;
- 49% avec des personnes ayant un comportement à risque (notamment parmi les catégories 2 et 7) ;
- 36 % avec des personnes et familles en difficulté sociale (notamment parmi les catégories 6 et 7) ;
- 36% avec des personnes handicapées mentales (surtout parmi les catégories 4 et aussi 2)
- 24% avec des personnes ayant des problèmes de santé (surtout catégories 8, 7 et 4) ;
- 13 % avec des personnes handicapées physiques (surtout par la catégorie 3 et aussi par la 4) ;
- 6% avec tout type de population (catégorie 7 et 8).

### I-2-2. Un public plutôt jeune

Les éducateurs interrogés travaillent dans des établissements ou des services qui accueillent plutôt des jeunes, c'est-à-dire des enfants ou/et des adolescents -un établissement peut accueillir plusieurs classes d'âges- :

- 8% des répondants déclarent travailler auprès de jeunes enfants (jusqu'à trois ans),
- 43% avec des enfants,
- 56% auprès d'adolescents de 13 à 17 ans,
- 44% avec de jeunes adultes de 18 à 25 ans,
- 22% adultes,
- 3% personnes âgées.

Il est évident que les âges de la population accueillie varient selon le type d'établissements ou de services. Les éducateurs des établissements de la catégorie 1 (Foyer de l'Enfance, Institut de rééducation, MECS) travaillent surtout auprès d'enfants et d'adolescents. Ceux qui sont en poste dans les établissements de la catégorie 3 (Etablissements déficients moteurs ou sensoriels) ont des jeunes enfants, des enfants et des adolescents. Les jeunes adultes sont suivis par des éducateurs surtout dans les services liés à l'insertion, mais surtout en prévention spécialisée ; et enfin, les adultes sont accueillis le plus fréquemment dans les établissements pour adultes handicapés, et un peu dans les dispositifs d'insertion.

### **I-3. Mission de l'établissement et rôle de l'éducateur**

L'analyse des activités et des compétences des éducateurs interrogés ne pouvait faire l'économie de l'étude de la mission de leur établissement et de leur propre rôle dans cet établissement. Les réponses sur ces thèmes, ne peuvent garantir que la définition proposée par l'enquête soit celle de son établissement. Cependant, elles permettent de saisir les représentations que ce font les éducateurs à la fois de la mission de leur service et de leur rôle au sein de ce service ou établissement et au-delà les systèmes de représentations des éducateurs de cet échantillon. On peut en effet émettre l'hypothèse que la pratique et l'activité du professionnel a à voir avec ses compétences mis en œuvre en situations professionnelles.

### I-3-1. Une perception de la mission de l'établissement, large

Les concepts et notions utilisés dans le domaine de l'éducation, du travail social et aujourd'hui de l'insertion sont vastes et flous. Presque les trois-quarts des éducateurs interrogés (72%) situent leur mission dans un champ indéterminé -l'éducation, l'insertion et la rééducation- qui rappelle que le bornage des missions dans ce secteur d'activité reste très large. 21% ont situé la mission de leur établissement dans l'accompagnement de vie, 17% dans le " diagnostic ", 18% dans la protection et la prévention. Ce sont surtout les éducateurs des CEPS, de l'AEMO qui ont indiqué une activité de prévention, de conseil et de lutte contre les toxicomanies. 11% des éducateurs interrogés ont positionné la mission de l'établissement dans le champ plus précis de l'insertion professionnelle. Enfin, 8% ont évoqué les soins médicaux liés à la prise en charge.

### I-3-2. Une large palette de domaines d'intervention

Le caractère indéfini de l'action éducative se traduit par une large palette des domaines d'intervention. L'individu est évidemment au centre des préoccupations des éducateurs.

- 1 - Presque tous les éducateurs (88% des répondants) ont évoqué " le soutien et l'accompagnement personnalisé ". Toutes les catégories d'établissement, ont mis en avant ce domaine d'activité.
- 2- La vie quotidienne (74%) constitue évidemment la base du travail de nombreux éducateurs de l'échantillon puisque beaucoup exercent en internat (souligné par les éducateurs de la catégorie 4). Cependant, cette dimension pragmatique du travail est aussi présente dans d'autres services, notamment dans l'accomplissement des démarches de la vie sociale (souligné par la catégorie 7)
- 3- Les deux-tiers des éducateurs ont délimité leur champ d'intervention dans le domaine de l'éducation spécialisée. Ce sont souvent les éducateurs des catégories 2, 3, et 5.
- 4- L'observation et l'orientation sont aussi des domaines fréquemment évoqués (64% des répondants) et notamment les catégories du milieu ouvert et de l'insertion.

5- Enfin, la moitié situe son action dans le domaine de la réinsertion sociale et professionnelle. Ce domaine est évoqué surtout par les catégories de l'insertion et parmi celles-ci, les catégories 6 et 7.

Ainsi, on voit que globalement, si l'on reprend les groupes définis précédemment (cf. page 18) on note que les éducateurs appartenant aux établissements du groupe 1 (établissements médico-sociaux) évoquent une mission large et mal définie de leur établissement "d'éducation, de rééducation et d'insertion". Dans le second groupe (établissements du handicap physique), ils perçoivent cette mission de façon plus étroite et pragmatique : "l'accompagnement de vie" par la présence au quotidien, dans les actes de la vie quotidienne. Dans le troisième groupe (milieu ouvert et insertion) moins homogènes les missions varient évidemment. Elles se situent dans le "conseil, prévention, protection" pour les catégories 5, 6 et 7, davantage dans les soins médicaux et psychologiques pour la catégorie 5 et dans "le diagnostic" et "l'insertion professionnelle" pour la catégorie 8.

### I-3-3. Le rôle de l'éducateur : des aspects multiples

Toute définition de la mission et du rôle de l'éducateur spécialisé est toujours un exercice difficile car elle reste souvent très large. Le Service des statistiques, des études et des systèmes d'information (SESI) du ministère de l'Emploi et de la Solidarité définit ainsi la mission de l'éducateur :

" L'éducateur spécialisé a pour mission d'aider les personnes handicapées, inadaptées, ou menacées de l'être, et de favoriser leur insertion. Ce travail s'effectue en milieu ouvert ou en institution auprès des jeunes et des adultes en difficulté ou handicapés. "<sup>15</sup>

Cette définition montre bien l'étendue des possibles. La consigne, dans l'enquête Crédoc, était de définir, non pas le rôle de l'éducateur "en règle générale", mais le rôle de l'éducateur interrogé dans son établissement. Les définitions du rôle -qui reste toujours un exercice difficile- restent en fait très larges. Ainsi, les éducateurs estiment que leur rôle est essentiellement de "mener un travail éducatif" (37%) et de fournir un cadre d'expression (33%). La première définition est fréquemment celle fournie par les éducateurs des établissements de la catégorie 1. D'autres éducateurs (21%) ont évoqué un rôle de "coordination des diverses interventions", un rôle d'organisation. On les trouve surtout dans les catégories 6 et 8. Pour d'autres, il s'agit davantage de "vivre avec", de vivre le quotidien avec les populations accueillies. Il sont surtout dans les catégories 3 et 4.

---

<sup>15</sup> SESI : *Les Professions sociales et éducatives en 1996*, Documents statistiques n°301, avril 1998.

### *Situations professionnelles et compétences d'éducateurs*

D'autres rôles ont été définis. Certains concernent plus les établissements des groupes 2 et 3 (définis en page 19) : faire et gérer des activités (13%), rééducation, maintien physique et psychique (7%), d'autres ont à l'origine des éducateurs en milieu ouvert ("aide et soutien matériel, 9%) ou de l'insertion (insertion professionnelle, 5%).

## **II - ACTIVITE ET SITUATIONS PROFESSIONNELLES**

### **II-1. Construction d'un référentiel de situations professionnelles et d'activités**

Les enquêteurs avaient pour mission de faire réfléchir les éducateurs sur leurs compétences mises en œuvre, à partir de situations professionnelles concrètes. Pour obtenir ces situations professionnelles et à travers elles, appréhender les activités<sup>16</sup> des éducateurs, trois questions leur étaient posées. La première invitait l'éducateur à décrire une journée-type, non pas d'un éducateur de son établissement, mais une journée-type de son propre emploi du temps. La deuxième visait, à décrire l'activité qui l'occupe, en règle générale, le plus dans cette journée-type. Et enfin, la troisième question, l'invitait à décrire l'activité qui lui semblait la plus significative de son travail d'éducateur, dans le cadre de son établissement.

Cet ensemble de réponses a permis de recueillir plus de six cents formulations de situations professionnelles. Ce matériau est suffisant pour élaborer un référentiel de "situations professionnelles". Ces quelques centaines de formulations de situations professionnelles ont été regroupées en 32 Situations Professionnelles Types (S.P.T.) qui ont permis d'identifier 7 domaines d'activité :

- 1- L'action éducative par les actes de la vie quotidienne,
- 2- L'action éducative par la relation,
- 3- L'action éducative à partir de l'activité,
- 4- La médiation avec l'entourage de la personne,
- 5- L'analyse de la pratique éducative,
- 6- L'organisation/coordination,
- 7- La gestion/administration.

Le référentiel des situations professionnelles proposées ci-après présente pour chacun de ces domaines, les situations professionnelles principales correspondantes. Chacune de ces situations professionnelles est illustrée par des exemples piochés dans les questionnaires.

---

<sup>16</sup> Les activités indiquent ce que fait l'éducateur. Une activité désigne une famille de situations professionnelles types.

## Le référentiel des "SITUATIONS PROFESSIONNELLES"

### Domaine d'activité 1 :

#### l'action éducative par les actes de la vie quotidienne

n°	Intitulés des S.T.P.	Exemples de situations professionnelles
1	vivre avec	lever, toilette, petit-déjeuner, accompagnement au travail, à l'école, à l'atelier, repas pris en commun, ménage, sieste, ranger le linge, le goûter, le coucher
2	assurer un suivi scolaire	travail scolaire, devoirs,
3	être présent pendant les temps informels, temps libre	accueil au retour de la classe, du travail, écouter de la musique, télé, jeux calmes,
4	surveiller	surveiller les enfants, veille de nuit, vérifier la présence des enfants de l'activité
5	organiser/gérer	faire le planning de la journée, discuter du programme de l'après-midi, organisation des soirées, organisation de projets individuels : vacances, loisirs, soirées
6	prendre soin de la santé	prise de médicaments, accompagnement médecin

### Domaine d'activité 2 :

#### l'action éducative par la relation

n°	Intitulés des S.T.P.	Exemples de situations professionnelles
1	susciter des discussions ou des échanges informels	une heure de travail direct avec l'enfant, discussion après la journée d'école, ou après la journée de travail, travail de rue, travail individuel en classe,
2	conduire des entretiens avec la personne	entretiens individuels, l'écoute de la personne, entretien en accueil d'urgence et entretiens avec collègues et la personne, discussion avec les enfants sur leur placement, entretien sur projet individuel recherche stage apprentissage
3	conduire des entretiens avec l'entourage	rendez-vous avec un jeune et sa famille, visites au domicile des parents, visite dans une famille d'accueil, visite à domicile du jeune, médiation enfant/parent,
4	conduite des réunions de groupe	dynamique de groupe, travail avec le groupe, groupe de thérapie,
5	savoir gérer des conflits/cas difficile	Régler conflits entre enfants, humeur et tension au sein du groupe, situation d'enfermement d'un A.H, faire face fille 14 ans enceinte, un enfant qui pleure tous les lundis



**Domaine d'activité 3 :**  
**L'action éducative à partir de l'activité**

n°	Intitulés des S.T.P.	Exemples de situations professionnelles
1	animer des activités éducatives formelles (ateliers)	conduite d'un atelier d'activités manuelles, sportives, atelier vidéo, atelier jardinage, informatique, lecture, activités esthétiques : maquillage, atelier poney, création d'un journal, aquagym
2	encadrer des sorties en groupe	piscine, promenade en forêt, déplacements (transferts, voyages)
3	organiser des activités éducatives informelles	jardinage, jeux, promenade dans le parc, peinture, activités manuelles
4	mener des activités rééducatives	exercices de psychomotricité, atelier de manipulation d'objets, atelier psychothérapeutique, stimulation polyhandicapé, atelier de communication non verbale,
5	faire acquérir des apprentissages	gérer le temps libre, apprentissage : gérer son budget, apprentissage aux mères des soins pour leur enfant, mise en place d'un stage, se débrouiller seul dans la vie quotidienne : se réveiller seul, payer, téléphoner, prendre les transports
6	observer la personne pendant l'activité	observer l'enfant lors des activités éducatives, regarder comment se fait le travail, observer les enfants en train de faire les courses, etc.
7	mettre en situation professionnelle	ateliers professionnels dans un but d'insertion professionnelle ex atelier restaurant

**Domaine d'activité 4 :**  
**La médiation avec l'entourage de la personne**

n°	Intitulés des S.T.P.	Exemples des situations professionnelles
1	conduire des rencontres et des échanges avec les parents	rencontres, échanges avec les parents (quand ils viennent chercher l'enfant), contact avec les familles,
2	avoir des échanges/contacts téléphone avec les " partenaires "	contact pour renseignement sur le jeune accueilli, discussion avec les instituteurs, visite de l'assistante maternelle, famille d'accueil,
3	faire des rencontres et démarches avec la personne	accompagnement au tribunal, auprès de l'assistante sociale, auprès d'un service administratif, accompagnement pour une recherche d'emploi, de stage, un logement, auprès d'autres organismes sociaux ou culturels, rencontre de patrons pour apprentissage
4	être en situation de représentation du service	représentation seul dans les démarches, au domicile de la personne, représentation du service dans une instance

**Domaine d'activité 5 : L'analyse de la pratique éducative**

n°	Intitulés des S.T.P.	Exemples de situations professionnelles
1	faire des bilans	bilan quotidien, bilan d'un retour de transfert, fiches d'observation et de présence, auto-évaluation de son travail,
2	participer à des réunions formelles entre collègues	réunion d'équipe, réunion de synthèse pluridisciplinaire avec les collègues, le psychologue, le directeur, à propos des personnes, de projets réunions éducatives
3	utiliser et fournir de l'information	rédaction d'un cahier de bord des événements de la journée, écrits dans les dossiers individuels, faire des rapports écrits de suivi d'une personne, rapport concernant une famille pour le conseil général, rapport pour la sécurité sociale
4	soumettre un diagnostic, un projet d'orientation	proposer une orientation pour un jeune, élaborer un diagnostic et le soumettre

**Domaine d'activité 6 : L'organisation/coordination**

n°	Intitulés des S.T.P.	Exemples de situations professionnelles
1	l'organiser/coordonner en interne	faire le planning de la semaine, passage de relais avec le collègue de la nuit, organisation et planification des transports, préparer l'ordre du jour d'une réunion, organisation du personnel pour mener une action, travail sur la restructuration du service, prise de relais, imposer des règles,
2	coordonner l'action avec les partenaires	réunions de préparation d'un projet avec les associations du quartier, articulation/coordination entre l'équipe et des partenaires à propos d'une personne,
3	assurer un accueil relais	tenir une permanence téléphone, travail au téléphone accueil

**Domaine d'activité 7 : la gestion/administration**

n°	Intitulés des S.T.P.	Exemples de situations professionnelles
1	assurer des tâches administratives	demande de subvention pour les animations, paiement des loyers (gestion locative), comptabilité,
2	faire des démarches administratives	réunion pour l'admission d'une personne dans l'établissement, signalement auprès de DASS de maltraitance,
3	assurer des tâches matérielles	achat de produits alimentaires, rangement

## **II-2. Les domaines de l'activité**

### **II-2-1. Des situations professionnelles liées à la vie quotidienne**

Dans la typologie des domaines d'intervention qui structurent le référentiel, le tiers des situations professionnelles évoquées par les éducateurs interrogés retrace des actes de la vie quotidienne. Parmi ces situations, celles regroupées sous l'intitulé "vivre avec" sont les plus fréquentes (74%). Elles illustrent aussi parfaitement l'importance accordée à la dimension quotidienne du travail éducatif. Les situations professionnelles retraçant l'action éducative par la relation (17%) et l'action éducative par les activités (18%) sont nettement moins nombreuses. Dans notre échantillon, les activités d'organisation et de coordination sont très peu évoquées. On peut avancer que les réponses des éducateurs de cet échantillon s'inscrivent dans un domaine très classique du travail social.

**Tableau n°4 : Répartition des domaines d'activité**

<b>Domaines d'activité</b>	<b>Ensemble des réponses</b>	<b>%</b>
1- L'action éducative par les actes de la vie quotidienne	323	35
2- L'action éducative par la relation	156	17
3- L'action éducative à partir de l'activité	163	18
4- La médiation avec l'entourage de la personne	110	12
5- L'analyse de la pratique éducative	98	11
6- L'organisation/coordination	46	5
7- La gestion/administration	25	2
TOTAL	921	100

CRÉDOC, 1999

II-2-2. Des situations professionnelles déterminées par la nature de la prise en charge et des difficultés du public

En fait, cette typologie de l'activité des éducateurs de l'échantillon et des situations professionnelles qu'ils ont choisi d'évoquer semblent fortement déterminées par la structure de l'échantillon des établissements. 87% des réponses obtenues proviennent d'entretiens qui se sont déroulés dans des secteurs traditionnellement marqués par les établissements et en grande partie dans l'échantillon de la région Midi-Pyrénées par l'internat.

Les trois-quarts des réponses obtenues sont le fait d'éducateurs en établissements médico-sociaux accueillant des publics que nous avons qualifiés d'un façon générique " d'inadaptés sociaux ". Ce groupe 1 (Catégories 1 et 2) se distingue peu, évidemment, des résultats globaux. Et dans la mesure où beaucoup d'éducateurs travaillent en internat, il n'est guère étonnant que le travail éducatif soit mené autour des actes de la vie quotidienne et du " vivre avec ".

**Tableau n°4 : Répartition des domaines d'activité selon les groupes d'établissements**

<b>Domaines des situations professionnelles</b>	<b>Ensemble des réponses</b>	<b>Groupe 1 (Cat. 1 et 2) <i>étab. médico-sociaux</i></b>	<b>Groupe 2 (Cat. 3 et 4) <i>étab. handicap</i></b>	<b>Groupe 3 (Cat. 5,6,7,8) <i>Services milieu ouvert et insertion</i></b>
1- L'action éducative par les actes de la vie quotidienne	323 (35)	243 (37)	58 (42)	22 (18)
2- L'action éducative par la relation	156 (17)	106 (16)	19 (14)	31 (26)
3- L'action éducative à partir de l'activité	163 (18)	120 (18)	33 (24)	10 (8)
4- La médiation avec l'entourage de la personne	110 (12)	83 (12)	7 (5)	20 (17)
5- L'analyse de la pratique éducative	98 (11)	68 (10)	13 (9)	17 (14)
6- L'organisation/coordination	46 (5)	25 (4)	6 (4)	15 (13)
7- La gestion/administration	25 (2)	20 (3)	1 (1)	4 (3)
<b>TOTAL</b>	<b>921 (100)</b>	<b>665 (72)</b>	<b>137 (15)</b>	<b>119 (13)</b>

CRÉDOC, 1999

Cependant, ce sont surtout les éducateurs du groupe 2 (Catégories d'établissements 3 et 4) qui ont été proportionnellement les plus nombreux à évoquer ce Domaine de situations professionnelles (42% des situations). Les journées de travail dans ces établissements sont marquées par la gestion de la vie quotidienne et des actes quotidiens comme le déjeuner, le coucher, etc. mais aussi des gestes à accomplir au cours de ces actes répétitifs. Le handicap physique des personnes accueillies est aussi un facteur déterminant dans la pratique éducative et il n'est guère surprenant que ces éducateurs mettent en avant les gestes et les tâches de la vie quotidienne comme base de leur travail éducatif. Ce deuxième groupe se distingue aussi par une forte proportion de formulation de situations liées à l'action éducative à partir de l'activité (24% pour 18% dans l'ensemble). Des activités, souvent techniques, qui permettent l'acquisition de gestes nouveaux, qui favorisent des apprentissages nécessaires à l'acquisition de l'autonomie des individus.

En revanche les éducateurs du groupe 3 ont peu parlé de ces domaines d'activités. L'action éducative par la relation est nettement mise en valeur (26% pour 17% dans l'ensemble). Le mode de contact avec le public est certainement un des éléments de compréhension de cette fréquence des situations professionnelles de ce type. D'autres aspects de cette activité en "milieu ouvert" pris au sens large, c'est-à-dire dans les lieux de vie des individus, font de la médiation avec l'entourage de la personne (17% pour 12%), et le travail d'organisation et de coordination (13% pour 5%) des activités importantes dans les modalités de travail.

Cette différences des situations professionnelles peut être aussi remarquée si l'on observe un seul domaine d'activité. Ainsi le domaine n°1 - l'action éducative par les actes de la vie quotidienne- recouvre huit Situations Professionnelles-Types (S. P.T.). Tandis que les situations professionnelles évoquées par les éducateurs des établissements du groupe 1 couvrent 7 S. P.T. sur 8, les situations fournies par ceux du groupe 2, n'en couvrent que 5 et encore 4 sont concentrées sur le "vivre avec", les activités éducatives et la présence et les échanges informels.

**Tableau n°5 :**  
**Fréquence des réponses dans le domaine d'activité " vie quotidienne "**  
**selon les catégories d'établissements**

Domaine d'activité : L'action éducative par les actes de la vie quotidienne	Catégories d'établissements							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1- Vivre avec (74% des répondants)	oui	oui	oui	oui	-	-	-	-
2- Présence pendant temps informels (38%)	-	oui	-	oui	-	-	-	-
3- Echanges informels (28%)	oui	-	oui	-	oui	oui	-	oui
4- Activités éducatives (26%)	-	oui	oui	oui	-	oui	-	-
5- Echanges informels avec la personne (24%)	oui	oui	-	-	-	-	-	-
6- entretiens avec la personne (24%)	-	-	-	-	-	-	-	oui
7- Suivi scolaire (22%)	oui	oui	oui	-	oui	-	-	-
8- Activités éducatives informelles (2%)	oui	-	-	-	oui	-	-	-

CRÉDOC, 1999

(\*) Les " oui " indiquent qu'il y a une surreprésentation des réponses par rapport à l'ensemble. Soit, par exemple, 85% des éducateurs de la catégorie 1 ont fait une réponse de l'ordre du " vivre avec ".

### **III- LES CARACTERISTIQUES DES EDUCATEURS DE L'ECHANTILLON**

#### **III-1. Les caractéristiques socio-démographiques**

##### III-1-1. Un échantillon plutôt féminin

L'échantillon est composé à 61% de femmes. Ce taux de féminisation est inférieur à celui constaté par PROMOFAP (71%) dans son enquête réalisée à l'automne 1995<sup>17</sup>. En fait, les femmes sont plus présentes dans les établissements du groupe 2 -handicap physique- (environ 73%). Cette variabilité était constatée par cette enquête : les femmes étaient moins nombreuses dans les emplois des domaines sociaux et éducatifs (65%). Enfin, l'étude indiquait que ce taux était de 63% dans la profession d'éducateur spécialisé.

##### III-1-2. Un échantillon d'éducateurs plus jeunes en insertion

Les éducateurs interrogés dans le cadre de cette enquête sont un peu plus âgés si on les compare aux salariés de l'enquête Promofaf -qui ne sont pas tous éducateurs-. En fait, ils sont plus nombreux entre 36 et 45 ans au détriment des plus jeunes.

**Tableau n°6 : Ages des éducateurs interrogés**

Classes d'âges	%	
	Echantillon Crédoc	Enquête Promofaf
moins de 26 ans	1	7
entre 26 et 35 ans	21	22
entre 36 et 45 ans	42	35
plus de 45 ans	36	36
TOTAL	100	100

*Crédoc, 1999*

L'âge des personnels varie en fonction des catégories. Dans les établissements médico-sociaux, les personnes de 36 à 45 ans sont surreprésentées, notamment dans les IMPro et CAT, les salariés ont souvent plus de 45 ans. Les services en milieu ouvert (CMPP, AEMO, Prévention) ont plutôt des personnes de plus de 45 ans. La catégorie 8 "insertion" se distingue par des salariés plus jeunes.

<sup>17</sup> PROMOFAP : *Synthèse de l'enquête nationale sur l'emploi*, novembre 1997. Enquête auprès de 8 000 établissements adhérents.

**Tableau n°7 :**

**Age des enquêtés selon la catégorie de l'établissement**

Catégories d'établissements				%
	35 ans et moins	36 à 45 ans	plus de 45 ans	Total
Foyer, Institut, MECS (cat.1)	23	37	40	100
IME, IMP, IMPro (cat.2)	26	27	47	100
Établ. déficients moteurs (cat.3)	0	56	44	100
Foyer adultes hand. (cat.4)	14	54	32	100
C.M.P.P (cat.5)	0	40	60	100
C.H.R.S (cat.6)	0	40	60	100
CEPS, AEMO (cat.7)	20	30	50	100
Insertion (cat.8)	36	43	21	100
Ensemble	16	39	45	100

Crédoc, 1999

## **III-2. Parcours professionnels**

### **III-2-1. Des éducateurs peu diplômés**

Dans l'échantillon Crédoc, 15 % des salariés (soit 33) en poste d'éducateur ne possèdent pas le diplôme d'Etat. Dans l'enquête Promofaf, d'une région à l'autre la part des non diplômés chez les salariés en poste d'éducateurs spécialisées se situe entre 0 et 19%. La région Midi-Pyrénées figure parmi les régions où la part des non diplômés est la plus faible : entre 0 et 4%. Dans l'enquête du SESI, le taux de non diplômés parmi les personnes faisant fonction d'éducateur est de 9%. L'échantillon Crédoc est donc en décalage avec ces chiffres. En fait, il est nécessaire on constate, que ce faible taux est surtout le fait des établissements de catégorie 3 (17%) et surtout de catégorie 2 (22%).

51 % de l'ensemble de l'échantillon a au mieux le BAC, un peu plus du quart (27%) a un diplôme inférieur, et un autre petit quart (22%) possède un diplôme supérieur. Ce sont parmi les catégories 2 (IMPro), 4 (handicap sensoriel), 6 (CMPP) et 8 (insertion) que l'on trouve le plus de bacheliers. Ce dernier groupe se distingue par une proportion élevée de personnes ayant un diplôme supérieur : 4 personnes sur 17.



Cependant dans l'ensemble de l'échantillon seuls, 62% des éducateurs interrogés (131) ont dit posséder un autre diplôme. Parmi ces derniers :

près de la moitié (44%) avait déjà le diplôme de moniteur-éducateur (cat.2 et 6 notamment),

26 (soit 20%) ont un diplôme hors secteur social,

20 (soit 15%) ont un diplôme d'animateur.

### III-2-2. Des professionnels amateurs de formation continue

Si les éducateurs interrogés sont diplômés, ils ont fréquemment profité de la formation continue. 76% des personnes interrogées ont affirmé avoir suivi une formation. Ces formations se situent dans divers domaines :

1. technique (menuisier, théâtre...) 45%, catégories 4, 5 et 8,
2. dans un domaine particulier (toxicomanie, psychiatrie...) 39%, catégories 3, 5, 7 et 8,
3. technique d'analyse (systémique...) 36%, catégories 8,
4. universitaire (9%), catégories 5 et 7.

Presque toutes les personnes interrogées (96%) estiment que ces formations leur ont apporté quelque chose. Dans l'ordre l'apport se situe :

1. dans un ressourcement technique (53%) : surtout les catégories 3 et aussi 8
2. une acquisition de techniques professionnelles (28%) : catégories 5 et 8
3. un ressourcement psychique et moral (21%) : catégories 2,4,8
4. une acquisition d'un savoir pour le transmettre (14%) : catégories 2, 4, 5.

### III -2-3. Une relative stabilité et ancienneté dans le secteur

La durée de présence dans le service ou l'établissement est plutôt longue puisque la moitié des enquêtés se trouve en poste depuis six ans au moins dont un quart depuis plus de douze ans :

- moins de 2 ans (16%) : catégories 8
- de 2 à 5 ans (35% des répondants) : catégories 1 et 4
- de 6 à 12 ans (26%) : surtout catégories 6 et aussi catégories 4 et 8
- plus de 12 ans (23%) : catégories. 3, 5 et 7.

Cette stabilité professionnelle concerne davantage les éducateurs des établissements accueillant des enfants et personnes handicapées (catégories 3 et 4).

Outre ces établissements, les plus anciens dans le secteur du travail social se trouvent parmi les éducateurs de la catégorie 5 (CMPP) et 7 (prévention spécialisée, AEMO). Les plus récents - qui sont aussi les plus jeunes - sont employés dans les catégories 1 (MECS et autres foyers). Ce type de structure connaît apparemment un turn-over important et semble constituer une étape d'entrée dans le métier d'éducateur.

Sur l'ensemble de l'échantillon, la moitié des personnes interrogées a eu d'autres emplois avant celui-ci. Les plus expérimentés au plan professionnel se trouvent dans les catégories 5, 6 et 8 (les trois-quarts d'entre eux ont connu différents emplois). Cette situation est rarement le cas des salariés de la catégorie 2.

Pour les 102 personnes concernées, il s'agissait d'un emploi :

- totalement en dehors du secteur (52% des concernés) : catégories 6 et 8
- dans un secteur proche (35%) : surtout catégories 3 et aussi catégories 2
- dans l'éducation spécialisée (23%) : catégories 2, 3 et 4.

Donc, parmi les personnes qui ont connu plusieurs emplois, une cinquantaine a eu une expérience(s) totalement en dehors du secteur social, soit un quart de l'échantillon total.

### **III - 3. Conditions d'exercice du métier et compétences**

#### III-3-1. L'accès au métier : le bénévolat associatif et l'empathie pour les autres

Les deux tiers de l'échantillon, ont eu ou ont encore des expériences militantes, des expériences sociales non professionnelles. Le bénévolat associatif reste une filière importante puisque 53% des répondants ont accédé à un emploi dans le travail social après une expérience de ce type. Les éducateurs ayant ce profil sont souvent présents dans en Prévention spécialisée, en AEMO, mais aussi dans les établissements pour déficients moteurs ou sensoriels. Le militantisme est aussi une voie d'accès pour un quart des éducateurs, notamment en Prévention et dans le domaine de l'insertion. Cette attitude est aussi présente chez les jeunes éducateurs des établissements de la catégorie 1, notamment en foyer. Quelques éducateurs sont impliqués dans la vie politique locale (4% ont une expérience d'élu). Cependant, un tiers des personnes interrogées dit n'avoir ou n'avoir eu aucune activité de ce type.

On entre dans le métier par de multiples voies. Cependant, la majorité des personnes interrogées sont venues à ce métier par empathie pour les autres :

1. empathie pour les autres (55%) : surtout catégorie 3 et 2
2. à l'occasion d'une rencontre avec un professionnel (30%) : catégories 2, 5 et 7
3. par imprégnation du milieu (parents ou famille déjà dans le secteur) (19%) : catégories 6 et 8
4. un passage par l'animation (19%) : catégories 3
5. à cause de contraintes matérielles (11%)
6. autres (6%)

Cependant, le "virus" s'attrape aussi fréquemment à l'occasion d'une rencontre avec un professionnel. Cette rencontre se fait souvent à l'occasion d'une activité commune, ou pour les plus jeunes à la suite d'une expérience collective (centre de vacances, séjours sportif, etc.). Traditionnellement le passage par l'animation était une voie d'accès très fréquente, cependant aujourd'hui "les travailleurs se reproduisent" et certains ont vécu dans ce milieu par leurs parents ou un membre de la famille. Le nombre d'éducateurs qui s'inscrivent dans cette logique de reproduction sociale et familiale n'est pas négligeable dans l'échantillon. Enfin un nombre non négligeable est venu au travail éducatif pour des raisons matérielles. Le contexte économique n'est peut-être pas étranger à ce nouveau mode nouveau d'arrivée dans la profession.

III-3-2. Les critères déterminants pour être éducateur

Les distinctions entre les trois groupes sont peu significatives. La personnalité constitue le premier critère d'embauche évoqué dans les trois. De même, il faut avoir la "sensibilité", il faut "avoir l'esprit social". Enfin, le diplôme reste un référent important.

Critères pour embaucher	catégories d'établissements							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1- La personnalité (82%)	oui	-	-	-	-	-	-	-
2- Avoir l'esprit, la sensibilité (37%)	-	oui	oui	-	oui	-	oui	-
3- Le diplôme (26%)	-	-	oui	-	oui	oui	-	-
4- Travailler en équipe (21%)	-	oui	-	-	-	-	-	-
5- Avoir l'expérience du secteur (19%)	oui	-	-	-	oui	oui	-	oui

*Crédoc, 1999*

III-3-3. Un fort degré d'autonomie et des compétences collectives peu évoquées

Quatre éducateurs sur cinq affirment avoir un large degré d'autonomie dans l'exercice de leur métier. Il existe une certaine variabilité de cette autonomie, parfois elle se manifeste dans la mise en place des activités pédagogiques, parfois dans la gestion matérielle, mais aussi souvent dans le "suivi" ou l'accompagnement éducatif.

Les compétences collectives sont très peu évoquées dans les situations professionnelles, alors que 90% des enquêtés affirment pouvoir s'appuyer sur une équipe ou un collectif en cas de besoin. En fait, cet apport du collectif se manifeste principalement lors de réunions formelles d'équipe ou de service. Une autre forme fréquente de cet apport se déroule dans les moments informels, dans des discussions et des échanges avec des collègues.

Les éducateurs de l'échantillon semblent peu travailler "en partenariat". Ils sont la moitié à dire qu'ils ont fréquemment des contacts avec des professionnels de l'extérieur. Certains semblent un peu "enfermés" dans leurs établissements. Notamment les personnels des catégories 1, 2, 3 et 4.

### **III -4. L'avenir professionnel**

De même, la manière dont les personnes interrogées envisagent leur avenir n'est guère différent d'un groupe à l'autre. Les salariés du premier groupe n'envisagent pas de changement dans les années à venir en dehors de la retraite. Ceux du deuxième, peu de changement également, avec cependant un espoir de mobilité promotionnelle. Même situation dans le troisième avec un projet de changement d'établissement ou de structure.

## **CONCLUSIONS**

La méthode d'échantillonnage des éducateurs à partir du fichier de la DRASS Midi-Pyrénées des établissements a abouti à une sélection de vingt quatre types d'établissements et services. Les listes fournies par ces établissements et le tirage aléatoire ont permis de sélectionner deux cents éducateurs dont près des trois quarts travaillaient dans ces établissements médico-sociaux. De ce fait, les résultats obtenus sont fortement imprégnés de cette dimension contextuelle institutionnelle. Malgré tout, une trentaine d'entretiens auprès d'éducateurs en établissements pour personnes handicapés physiques et une autre trentaine dans le secteur du milieu ouvert et de l'insertion ont permis de repérer quelques éléments distinctifs ou convergents entre les uns et les autres.

Le choix méthodologique de l'analyse des emplois dans ce programme a été de privilégier une entrée par les activités et les situations professionnelles. En forme de résumé et de conclusion de cette première partie, nous avons choisi de dresser des " photographies " des trois domaines d'activité les plus caractéristiques de notre échantillon. Les prises de vue se font sous différents angles de vue : l'environnement contextuel, le parcours professionnel, les pratiques professionnelles et les opinions sur les compétences. Ces " photographies " éclairent les éléments distinctifs ou convergents annoncés ci-dessus.

## **I - L'action éducative par les actes de la vie quotidienne**

L'environnement contextuel	Ce domaine d'activité est caractéristique des éducateurs des établissements de catégorie 1 et 2, et surtout des catégories 3 et 4. Très souvent ils travaillent en internat, et auprès d'enfants handicapés physiques ou mentaux.
Le parcours professionnel	Plus qu'ailleurs les éducateurs possèdent des niveaux de formation initiaux de niveau V (BEP/CAP). Cependant, quelques uns ont un niveau maîtrise (psycho notamment). Les éducateurs en poste sont un peu plus nombreux à être non diplômés. Ils sont aussi depuis moins longtemps dans le service et dans le secteur, notamment les éducateurs de catégorie 1 et 2. Ils disent plus souvent être arrivés à cet emploi par contraintes matérielles.
Mission et pratiques	Les éducateurs situent la mission de leur établissement dans le champ vaste de l'éducation. Leur rôle est d'accompagner dans la vie quotidienne les personnes prises en charge, notamment dans les catégories 3 et 4 : les situations professionnelles évoquées sont principalement le " vivre avec ", le maintien physique et psychique de la personne. Presque tous ont le sentiment d'avoir une large autonomie. Les compétences collectives sont peu évoquées et c'est en cas de problèmes de violences ou de conflit avec une personne qu'ils ont recours à l'équipe. Ils travaillent très rarement avec l'extérieur.
Compétences	Les éducateurs interrogés ne donnent pas de critères caractéristiques. Il ne faut pas être rebuté par les contacts physiques, les tâches quotidiennes (notamment dans les établissements 3 et 4), et surtout l'échec.
Formation	Le commentaire des éducateurs ne se distingue pas du reste de l'échantillon sur la formation d'éducateur spécialisé. Pour améliorer cette formation, ils suggèrent plus de connaissances pragmatiques, un travail plus approfondi sur la personnalité de l'éducateur.
Perspectives professionnelles	Les éducateurs globalement n'ont pas de projet particulier. La perspective de mobilité professionnelle serait un changement d'établissement ou ... le départ en retraite.
L'interviewé	Les éducateurs qui mettent en avant ce domaine d'activité ne présentent pas de caractéristiques particulières.

## **2 - L'action éducative par la relation**

L'environnement contextuel	Ce domaine d'activité est caractéristique des éducateurs des établissements de catégorie 1 et 2, et surtout des catégories 6 et 7. Ce sont plus souvent des établissements ou des services qui font des prises en charge, soit courtes et limitées dans le temps (Foyers éducatifs), soit très longues, sans échéances (Prévention spécialisée).
Le parcours professionnel	Plus qu'ailleurs les éducateurs possèdent des niveaux de formation initiaux de niveau III. Il n'est pas rare qu'ils aient un DSTS, ou bien des DEA ou DESS. Ils se caractérisent aussi par des diplômes hors du social.. Certains sont depuis peu dans le secteur, notamment les éducateurs de la catégorie 8, tandis que d'autres non pas connu d'autres expérience professionnelle que celle du secteur. Ils disent plus souvent être arrivés à cet emploi par l'animation.
Mission et pratiques	Les éducateurs situent la mission de leur établissement ou de leur service dans le diagnostic et l'insertion professionnelle. Presque tous ont le sentiment d'avoir une large autonomie. Les compétences collectives sont évoquées à l'occasion des réunions d'équipes ou des temps de discussion informels avec les collègues. Ils travaillent également très rarement avec l'extérieur.
Compétences	Les éducateurs interrogés estiment que deux critères sont essentiels : la capacité à travailler en équipe et le diplôme. Par ailleurs, ils attachent de l'importance à la personnalité du postulant, au fait qu'il ait de l'expérience professionnelle, mais aussi dans sa vie, enfin il faut qu'il soit pédagogue. Il ne faut pas être rebuté par la violence et les conflits, le fonctionnement institutionnel et les tâches quotidiennes.
Formation	Le commentaire des éducateurs est assez négatif sur la formation d'éducateur spécialisée : elle ne leur a rien apporté. Il faudrait plus un travail plus approfondi sur la personnalité de l'éducateur et aussi des connaissances générales.
Perspectives professionnelles	Les éducateurs globalement n'ont pas de projet particulier. La perspective de mobilité professionnelle serait un changement d'établissement.



L'interviewé Les éducateurs qui mettent en avant ce domaine d'activité sont plutôt des hommes.

### **3 - L'action éducative à partir de l'activité**

L'environnement contextuel Ce domaine d'activité est caractéristique des éducateurs des établissements de catégorie 2 et 4. Ce sont plus souvent des établissements qui appartiennent à un gros organisme gestionnaire. L'éducateur enquêté travaille aussi dans des services où les professionnels sont nombreux. La prise en charge se fait souvent en accueil de jour. Elle est plutôt longue, voire sans échéances (pour les adultes handicapés ou enfants handicapés mentaux).

Le parcours professionnel Plus qu'ailleurs les éducateurs possèdent des niveaux de formation initiaux de niveau V (BEP/CAP). Cependant, quelques uns ont un DSTS, voire des diplômes de niveau II. Nombreux sont ceux qui possèdent un diplôme d'animateurs au préalable. Ils sont friands de formation continue pour acquérir des techniques professionnelles et transmettre les Savoirs acquis. L'intérêt de ce type de formation est aussi une ouverture pour d'éventuels changements professionnels. Les autres éducateurs sont moniteurs-éducateurs, ou AMP plus souvent qu'ailleurs. Deux types d'éducateurs sont en poste : les uns sont depuis peu dans le secteur (les plus jeunes) les autres sont installés depuis longtemps dans le service (souvent plus de 12 ans). Ils disent plus souvent être arrivés à ce métier par empathie pour les personnes handicapées.

Mission et pratiques Les éducateurs situent la mission de leur établissement ou de leur service dans le diagnostic et les soins. Leurs pratiques sont essentiellement : faire et gérer des activités, la rééducation physique et psychique, et vivre avec. Le sentiment d'autonomie est largement partagé. Les compétences collectives sont évoquées à l'occasion des réunions d'équipes, des temps informels de discussion ou à l'occasion des activités avec les collègues. Ils travaillent également rarement avec l'extérieur.

Compétences	Les éducateurs interrogés estiment que le critère principal est l'empathie pour autrui. Ils citent également la capacité à analyser les situations et l'expérience de vie. Il ne faut pas être rebuté par les contacts physiques, les tâches quotidiennes et l'échec.
Formation	Comme pour l'activité précédente, les éducateurs ayant mentionné celle-ci, sont assez négatifs sur la formation d'éducateur spécialisé : elle ne leur a rien apporté. Il faudrait plus un travail plus approfondi sur la personnalité de l'éducateur et aussi des connaissances générales.
Perspectives professionnelles	Les éducateurs globalement n'ont pas de projet particulier et envisagent peu de changements. Certains souhaitent élargir leurs connaissances, peut-être dans une perspective de mobilité professionnelle qui serait un changement d'établissement.
L'interviewé	Pas de caractéristiques particulières

La lecture de ces "photographies" illustre à la fois la grande variabilité des activités des éducateurs spécialisés. Dans ce vaste cadre d'intervention, deux facteurs de variabilité, paraissent déterminants : l'environnement institutionnel de l'emploi et surtout la nature des difficultés des personnes prises en charge.

Les éducateurs qui travaillent le plus à partir des actes de la vie quotidienne sont plus souvent dans des établissements ou des services qui accueillent des personnes handicapées physiques. La fonction prend son sens dans l'acquisition d'une plus grande autonomie par la maîtrise des gestes quotidiens, par l'accompagnement des personnes dans leur parcours de vie. Les activités éducatives sont autant d'occasions d'apprentissages gestuels. Les éducateurs interrogés soulignent l'importance qu'il y a à ne pas être rebuté par le contact physique, les tâches répétitives du quotidien et surtout l'échec. L'un des critères importants du métier est l'empathie pour autrui.

Les éducateurs des établissements accueillant des enfants ou des adolescents dits "inadaptés sociaux" sont assez proches des précédents à cause du mode de prise en charge, l'internat ou l'institution. La vie quotidienne y prend une place importante. Cependant, elle n'a pas le même sens semble-t-il. Elle constitue un support à un travail de socialisation dans lequel l'action éducative par la relation s'articule nécessairement avec celui de la vie quotidienne. Ces professionnels attachent

beaucoup d'intérêt à la personnalité de l'éducateur, à son expérience personnelle "son vécu". Pour eux, le candidat ne doit pas être rebuté ni par le fonctionnement institutionnel, ni par les conflits et la violence.

Enfin, une troisième catégorie d'éducateurs apparaît en filigrane. L'action éducative par la relation est leur principale domaine d'activité cité dans l'enquête. Ils ont aussi souvent mentionné la "médiation avec l'entourage de la personne". Ils travaillent dans les catégories 6 (AEMO, Prévention spécialisée) et 7 (l'insertion). Comme les précédents, ils attachent beaucoup d'importance à la personnalité de l'éducateur et pour eux également la violence et les conflits ne doivent pas effrayer l'éducateur potentiel.

Cette première approche de l'emploi d'éducateurs montre que la fonction, c'est-à-dire le sens donné à l'action éducatif n'est peut-être pas identique dans toutes les situations professionnelles et les contextes rencontrés au cours de l'enquête. Les deux approches suivantes -l'analyse des compétences à la fois dans les situations professionnelles et en fonction des groupes d'établissements- devraient permettre un approfondissement de ce premier constat.



**DEUXIÈME PARTIE :**

**Le référentiel SITUATION PROFESSIONNELLE / COMPÉTENCES**

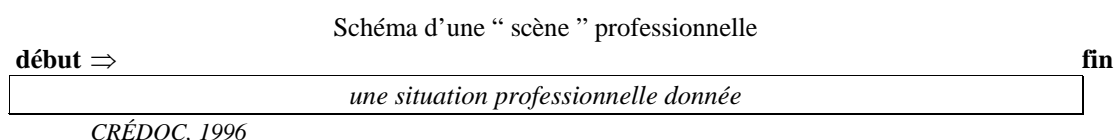


## INTRODUCTION ET QUESTIONS MÉTHODOLOGIQUES

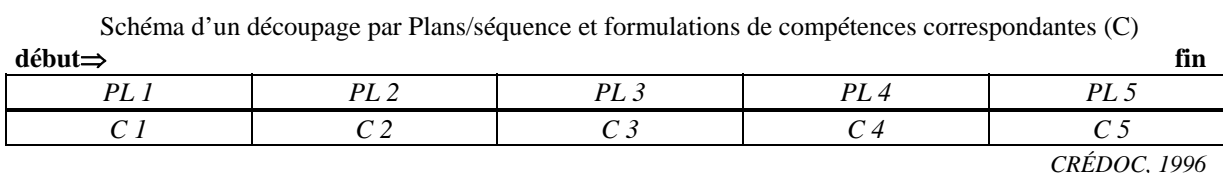
### La mise à jour des situations professionnelles et des compétences dans le secteur social et éducatif

Le CRÉDOC a été fréquemment confronté au manque de lisibilité de l'action sociale, et à la difficulté de définir les compétences des professionnels de ce secteur. Pour résoudre ce problème, nous avons été conduits à expérimenter une méthode dont l'originalité est de s'appuyer sur la description fine de situations professionnelles vécues, traitées sous forme de scénarios. On parvient ainsi à décrire l'activité réelle des professionnels et les compétences qu'ils mettent en oeuvre.

Pour construire et analyser les compétences d'un métier ou d'un emploi donné, il est essentiel d'atteindre une description fine de l'activité de ceux qui l'exercent. Dans des emplois où les actions sont multiples, le risque est grand d'obtenir des descriptions trop vagues et trop théoriques si l'on se contente d'une interrogation globale. Ce constat, le CRÉDOC a pu le faire lors d'études et d'interventions auprès des travailleurs sociaux.



Prise dans sa globalité, l'analyse de la scène ne produit que des compétences généralistes. Pour analyser finement les compétences mises en oeuvre, chaque scène est découpée en autant de " Plan/séquences " que nécessaires. Ce découpage est décidé avec les enquêtés. Après la description des situations professionnelles, les travailleurs sociaux sont invités à réfléchir aux compétences qu'ils utilisent dans chaque Plan. Leurs appréciations constituent ce que nous dénommons, des " formulations de compétences ".



Exemple de choix de situation professionnelle : “ L’activité après le repas et jusqu’au coucher ”

Exemple d’une “ description de scène ” professionnelle

**début** ⇒

Dans le cadre de l'internat, l'éducateur relate son travail du dîner au coucher : ce soir-là après le dîner, j'ai animé une activité de jeux de société. En fait, mon travail consiste premièrement à faire choisir les jeux aux enfants, à les distribuer, à installer les enfants de manière à ce que tout se passe bien, puis à observer le déroulement de l'activité. J'interviens pour régler un désaccord.

**fin**

**début**⇒

**fin**

<i>je fais choisir les jeux aux enfants</i>	<i>j'installe les enfants devant les jeux</i>	<i>j'observe le déroulement de l'activité</i>	<i>J'interviens pour régler un désaccord</i>
- proposer un échantillon de jeux qui puissent intéresser tous les enfants - être attentifs à ce qu'il n'y ait pas d'enfant rejeté ou exclu - veiller à ce que les jeux choisis ne mettent pas l'enfant en situation d'échec	- être attentif au confort des enfants pour qu'ils soient à l'aise pour jouer et que l'inconfort ne perturbe pas l'activité par l'agitation.	- être attentif au bon déroulement de l'activité, - savoir intervenir pour aider un enfant en trop grande difficulté face au problème à résoudre, - enregistrer les comportements des enfants pendant l'activité	- intervenir rapidement pour éviter que la situation ne dégénère entre les joueurs, mais aussi que cela perturbe l'ensemble de l'activité et du groupe,

CRÉDOC, 1996

Ce schéma théorique a guidé l'enquête du CRÉDOC. Cependant, l'importance de l'échantillon (220 enquêtés) ne permettait pas d'atteindre le même niveau de précision que lors d'entretiens qualitatifs généralement utilisés dans les enquêtes-emploi. Dans ce type d'enquête, le temps est un facteur déterminant, car les entretiens sont suffisamment longs pour que l'enquêteur puisse aider l'enquêté à faire émerger des “ formulations de situations professionnelles ” et des formulations de compétences ” associées à ces situations. De ce fait, les “ formulations ”, dans cette enquête-ci sont restées parfois globales. Cependant, le volume du matériau recueilli permet, malgré tout, un bon éclairage des situations professionnelles et des compétences des éducateurs des catégories 1, 2, 3 et 4 principalement. En effet, la constitution de l'échantillon ne peut prétendre embrasser toutes les situations professionnelles et les nombreuses compétences de ce métier à facettes multiples.



## **Construction du référentiel situation-professionnelles/compétences**

La démarche d'élaboration du référentiel comporte deux phases :

1. coder et classer les situations professionnelles choisies et décrites par les éducateurs spécialisés;
2. repérer et libeller les formulations de compétences associées par les éducateurs spécialisés aux situations professionnelles.

### **Coder et classer les situations professionnelles**

Deux cents seize éducateurs spécialisés ont été interviewés. Il leur a été demandé de choisir deux situations professionnelles et de décrire chacune d'entre elle de façon chronologique. Pour des raisons de durée des entretiens et de coût, la troisième question " l'activité la plus significative de votre métier d'éducateur " n'a pas fait l'objet d'une interrogation sur les compétences associées. Elle a été utilisée uniquement pour le référentiel situations professionnelles. Pour les deux autres questions, les éducateurs devaient décrire les compétences qu'ils mobilisaient à chacune des étapes (ou séquence) de la situation professionnelle.

Ainsi, plus de 600 situations professionnelles ont été proposées. Celles-ci ont fait l'objet d'un post-codage pour le traitement statistique de l'enquête. Ce traitement de l'information recueillie a abouti à l'élaboration de 32 situations professionnelles types (surveillance, animation d'atelier). Ces 32 situations professionnelles types ont ensuite été organisées en 7 domaines d'activité– voir tableau ci-après.

**Référentiel des activités et des situations professionnelles  
des éducateurs interrogés**

domaines d'activité	Situations Professionnelles-Types
<b>Domaine 1 :</b> l'action éducative par les actes de la vie quotidienne	1- vivre avec 2- assurer un suivi scolaire/activités scolaires 3- être présent pendant temps informels, temps libre 4- surveiller 5- organiser/gérer 6- prendre soin de la santé
<b>Domaine 2:</b> l'action éducative par la relation	1 - susciter des discussions/échanges informels 2- conduire des entretiens avec la personne 3- conduire des entretiens avec entourage 4- conduire des réunions de groupe 5- gérer des conflits/cas difficile
<b>Domaine 3 :</b> l'action éducative à partir de l'activité	1- animer des activités éducatives formelles (ateliers) 2- encadrer les sorties en groupe/individuel (enfant + éducateur) 3- organiser des activités éducatives informelles 4- mener des activités rééducatives 5- faire acquérir des apprentissages 6- observer la personne pendant l'activité 7- mettre en situation professionnelle
<b>Domaine 4 :</b> la médiation avec l'entourage de la personne	1- conduire des rencontres/échanges avec les parents 2- avoir des échanges/contacts téléphone avec les " partenaires 3- faire des rencontres/démarches avec la personne 4- être en situation de représentation
<b>Domaine 5 :</b> l'analyse de la pratique éducative	1- faire des bilans 2- participer à des réunions formelles/échanges entre collègues 3- utiliser des outils/supports d'information 4- confronter un diagnostic, un projet
<b>Domaine 6 :</b> l'organisation/coordination	1- organiser/coordonner en interne 2- coordonner l'action avec les partenaires 3- assurer un accueil, un relais
<b>Domaine 7 :</b> la gestion/administration	1- assurer des tâches administratives 2- faire des démarches administratives 3- assurer des tâches matérielles

Cependant, dans la succession des séquences qui décrivent une situation professionnelle, l'une des séquences pouvait relever d'une Situation Professionnelle Type différente de celle dans laquelle a été classée la situation professionnelle choisie par l'éducateur.

Exemple :

Un éducateur choisi de décrire comme situation professionnelle "*Après le goûter, les enfants font leurs devoirs*". Cette situation professionnelle comprend plusieurs séquences. L'une d'entre elles, "*je surveille les enfants pendant les devoirs*", mobilise des compétences, décrites par l'éducateur, similaires à celles des compétences décrites par les éducateurs qui ont choisi comme situation professionnelle "*je surveille les enfants pendant les repas*". Dans ce cas de figure, les deux séquences et les compétences qui leur sont associées seront classées et décrites dans la fiche décrivant la situation professionnelle intitulée "Surveiller".

### **Repérer et libeller les compétences élaborées par les éducateurs spécialisés**

Pour opérer les regroupements de compétences, il était nécessaire que les formulations de compétences proposées pour un S.T.P. s'inscrivent également dans une logique commune ou proche ("Répéter autant de fois que nécessaire le geste oublié ; Ne pas faire à la place de l'enfant, etc.).

Les libellés des situations professionnelles et des compétences évoquées ne sont pas reprises sous la forme rédigée dans le questionnaire. En effet, contrairement à l'enquête qualitative conduite en 1995 par le CREDOC et PROMOFAP, dans ce programme les réponses n'ont pas fait l'objet d'enregistrements. Bien qu'un effort important ait été réalisé dans la transcription des réponses des éducateurs, on ne peut exclure que cette transcription n'introduise des différences dans le libellé des compétences. Or, le choix des termes pour libeller les activités et les compétences est essentiel. En effet, dans certains cas, le verbe choisi pour décrire une activité n'est pas neutre : il sous-tend un mode pédagogique. A titre d'exemple, l'expression "aider un enfant à manger" sous-tend un mode pédagogique différent de l'expression "permettre à un enfant de manger".

Enfin, pour chaque domaine d'activité, des formulations de compétences principales sont proposées. Elles sont fondées à la fois sur leur fréquence d'apparition, mais aussi sur une appréciation plus globale : elles sont particulièrement caractéristiques de ce domaine.

Le référentiel est organisé en sept parties qui composent les sept domaines d'activité. Chacun de ces domaines est détaillé par S.T.P. A chacune de ces S.T.P., des formulations de compétences sont agrégées. Celles-ci sont déclinées sous trois registres :

- les connaissances (Savoirs)
- les techniques professionnelles (Procédures et Savoir-faire)
- les attitudes et comportements (Savoir-être)

Des fiches Situations professionnelles-Types / Compétences associées sont ainsi proposées sur la base du modèle ci-dessous.

**FICHE n°1**

**Domaine d'activité 1:**

**L'ACTION EDUCATIVE PAR LES ACTES DE LA VIE QUOTIDIENNE**

**Situation professionnelle-type (S.P.T.):**

exemple :

Situation professionnelle n°1 : **Vivre avec**

**Description des situations professionnelles regroupées dans cette S.P.T. :**

lever ; toilette ; petit-déjeuner ; accompagnement au travail, à l'école, à l'atelier ; repas pris en commun; ménage ; sieste ; ranger le linge ; le goûter ; le coucher ;

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

*Connaissances (Savoirs)*

*Techniques professionnelles (Procédures et Savoir-faire)*

*Attitudes et comportements (Savoir-être)*

**REFÉRENTIEL DES SITUATIONS PROFESSIONNELLES**  
**ET DES COMPÉTENCES**



**DOMAINE D'ACTIVITE 1:**

**L'ACTION EDUCATIVE  
PAR LES ACTES DE LA VIE QUOTIDIENNE**

Les situations professionnelles types (SPT) décrites sont les suivantes:

- Fiche 1-1 : Vivre avec
- Fiche 1-2 : Assurer un suivi scolaire/activités scolaires
- Fiche 1-3 : Etre présent pendant les temps informels
- Fiche 1-4 : Surveiller
- Fiche 1-5 : Organiser / gérer
- Fiche 1-6 : Prendre soin de la santé

Formulations de Compétences principales :

*Connaissances (Savoirs)*

- \* Pas de références à des connaissances théoriques

*Techniques professionnelles (Procédures et Savoir-faire) :*

- \* Répéter les gestes, les mêmes actes
- \* Observer les comportements
- \* Organiser les actes de la vie quotidienne

*Attitudes et comportements (Savoir-être) :*

- \* être rigoureux,
- \* être ferme, savoir donner des limites,
- \* être disponible
- \* être respectueux du rythme des enfants

FICHE n°1-1

Situation professionnelle-type

(S.P.T.) :

**VIVRE AVEC**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- ◆ lever ; toilette ; petit-déjeuner ; accompagnement au travail, à l'école, à l'atelier ; repas pris en commun; ménage ; sieste ; ranger le linge ; le goûter ; le coucher ;
- ◆ Faire faire à l'enfant les gestes de la vie quotidienne

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- Refaire toujours les mêmes gestes et dans le même ordre afin que l'enfant puisse les mémoriser et apprenne à les reproduire
- Ne pas faire à la place de l'enfant : laisser l'enfant refaire seul ce qu'il avait acquis les fois précédentes ou permettre à l'enfant de prendre des initiatives – même si cela doit prendre plus de temps
- Guider l'enfant (paroles, postures) pour qu'il retrouve les gestes qu'il était parvenu à accomplir les fois précédentes
- Répéter autant de fois que nécessaire le geste oublié
- Repérer dans l'attitude de l'enfant tout signe de lassitude ou d'anxiété afin de ne pas le mettre en situation d'échec

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

- Etre rigoureux dans le respect de la procédure
- Etre patient pour laisser à l'enfant le temps de retrouver les gestes qu'il avait acquis les fois précédentes
- Etre à la fois ferme et rassurant pour amener l'enfant à réaliser des gestes qui sont pour lui difficiles et/ou contraignants
- Etre positif : encourager l'enfant sans laisser transparaître dans son comportement (ses paroles, le son de sa voix, ses gestes) de la déception ou du découragement, y compris lorsque l'enfant n'est pas en mesure de refaire ce qui les fois précédentes semblait être acquis
- Etre respectueux de l'intimité de l'enfant



FICHE n°1-2

Situation professionnelle-type

(S.P.T.) :

**ASSURER UN SUIVI SCOLAIRE/ACTIVITES SCOLAIRES**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- travail scolaire, l'aide aux devoirs, l'activité scolaire du soir : l'étude,
- s'assurer que l'enfant fasse ses devoirs
- Accompagner individuellement l'enfant en difficulté pendant ses devoirs.

*Dans les descriptions des éducateurs interrogés, on note deux modes d'action, l'un plutôt axé sur la surveillance, et l'autre plutôt axé sur le soutien. Ces deux modes d'actions, selon les éducateurs peuvent être exercés tour à tour lors d'une séance, ou au contraire indépendamment l'un de l'autre. Les procédures, les savoirs-faire et les comportements mobilisés dans la surveillance figurent dans la fiche 1-4. Surveillance.*

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- Connaître chacune des personnes
- Organiser les séances : rappeler l'organisation aux personnes, dont l'heure, la montée dans les escaliers,
- Gérer la séance : suivre les travaux, veiller au bon déroulement de la séance en fonction du temps disponible, vérifier que les locaux sont laissés en bon état, Rappeler les personnes en cas contraire.
- Observer : passer derrière les personnes, regarder comment se fait le travail, le vérifier,
- Faire preuve de discernement dans la méthode pédagogique : aider, mais aussi laisser chercher, mobiliser les ressources des personnes
- gérer l'ambiance de travail :

*Attitudes et comportements (savoir-être)*

- Être disponible
- Être à l'écoute des demandes et des besoins
- Être capable de donner des limites : ne pas hésiter à intervenir pour maintenir une bonne ambiance de travail,

FICHE n°1-3

Situation professionnelle-type

(S.P.T.) :

**ETRE PRESENT PENDANT  
LES TEMPS INFORMELS, LES TEMPS LIBRES**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- accueil au retour de la classe, du travail ; présence pendant les temps informels entre les activités, les cours,
- être présent pendant les actes de la vie courante sans intervention particulière : écouter de la musique, télé, jeux calmes après le repas jusqu'au coucher

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- Repérer ce qui dans le comportement de l'enfant permet de se forger une opinion sur ses progrès (sur son évolution)
- Veiller aux comportements des personnes dans ce moment informel : repérer les problèmes éventuels, pour éviter que cela dégénère,
- Savoir anticiper les écarts de conduite, écarter l'élément perturbateur
- Poser des questions anodines pour qu'ils racontent leurs problèmes, leurs soucis éventuels. Discuter et rassurer sur les problèmes
- Rappeler les règles de fonctionnement, pour que ce moment reste calme

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

- Être disponible : savoir prendre du temps
- Être à l'écoute des demandes et des besoins affectifs
- Faire preuve d'empathie : être proche d'eux
- Être vigilant à désamorcer les conflits, les petits problèmes entre les personnes
- Être rigoureux (faire respecter les règles de fonctionnement)

FICHE n°1-4

Situation professionnelle-type

(S.P.T.) :

**SURVEILLER**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

surveiller les enfants, vérifier la présence des enfants durant les activités informelles  
veille de nuit,

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- savoir organiser les moments informels pour que la surveillance ne soit pas vécue comme telle,
- avoir toujours un œil sur les enfants,

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

- être discret, mais attentif

FICHE n°1-5

Situation professionnelle-type

(S.P.T.) :

**ORGANISER/GERER  
DES ACTES DE LA VIE QUOTIDIENNE**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- faire le planning de la journée, discuter du programme de l'après-midi, organisation des soirées, organisation de projets individuels : vacances, loisirs, soirées

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- Construire un parcours d'élaboration de projet : Laisser la personne exprimer, développer son projet. Responsabiliser la personne dans la recherche des moyens. Analyser le projet de la personne avec l'équipe. Renégocier avec la personne et mise en oeuvre.
- Expliquer les règles de la vie en commun

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

- Être disponible : permettre à la personne d'interpeller l'éducateur en cas de besoin
- Être à l'écoute du projet : laisser la personne s'exprimer.
- Être discret : suivre le parcours, les démarches de la personne sans avoir une présence pesante

FICHE n°1-6

Situation professionnelle-type

(S.P.T.) :

**PRENDRE SOIN DE LA SANTE**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- Prise de médicaments, accompagnement médecin
- Situation délicate (adolescente enceinte)

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- Ecouter les collègues, accepter leurs conseils, en cas de doute, d'incertitude, d'indécision
- Mettre l'enfant en face de la réalité, lui permettre de cheminer jusqu'à ce qu'il accepte la réalité
- Protéger la personne par rapport à l'environnement

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

Etre respectueux de l'enfant sans banaliser la situation

Rester calme malgré le comportement du jeune (négation de la maladie, de la grossesse)



**DOMAINE D'ACTIVITE 2:**

**L'ACTION EDUCATIVE PAR LA RELATION**

Les situations professionnelles types (SPT) décrites sont les suivantes:

- Fiche 2-1 : Susciter des discussions et des échanges informels
- Fiche 2-2 : Conduire des entretiens avec la personne
- Fiche 2-3 : Conduire des entretiens avec l'entourage
- Fiche 2-4 : Conduire des réunions de groupe
- Fiche 2-5 : Savoir gérer des conflits

Formulations de Compétences principales :

*Connaissances (Savoirs)*

- \* connaissances théoriques générales (psychologie) ou techniques (analyse systémique)

*Techniques professionnelles (Procédures et Savoir-faire) :*

- \* Comprendre et identifier les problèmes
- \* Analyser rapidement les problèmes
- \* maîtriser la conduite d'entretien

*Attitudes et comportements (Savoir-être) :*

- \* savoir écouter,
- \* être patient et calme,
- \* être exigeant et ferme.

FICHE n°2-1

Situation professionnelle-type

(S.P.T.) :

**SUSCITER DES DISCUSSIONS, DES ECHANGES INFORMELS**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- Une heure de travail direct avec l'enfant, discussion après la journée d'école, ou après la journée de travail, travail de rue, travail individuel en classe, discussion pendant le café ou les repas, au lever,
- Discussion au cours d'un transport

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Savoirs**

- Psychologie de l'enfant, psychologie de la personne handicapée,

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- Discuter de tout et de rien, laisser parler, faire émerger les explications
- Ecouter, essayer de comprendre et puis tenter de trouver des solutions, de proposer des solutions,
- Réorienter, trouver des relais vers d'autres collègues ou professionnels (psychologue)
- Faire des démarches seuls si nécessaire

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

- Etre disponible à l'écoute
- Etre patient, calme,
- Etre exigeant, faire preuve de fermeté,



FICHE n°2-2

Situation professionnelle-type

(S.P.T.) :

**CONDUIRE DES ENTRETIENS AVEC LA PERSONNE**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- Un premier entretien avec le jeune, entretiens individuels, l'écoute de la personne,
- entretien en accueil d'urgence et entretiens avec collègues et la personne ,
- discussion avec les enfants sur leur placement,
- entretien sur projet individuel recherche stage apprentissage

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

*Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)*

- Préciser au jeune “ mon rôle ”, ce que “ je peux ” lui apporter.
- Poser les questions “ au bon moment ” : pointer dans ce que dit le jeune, ce qui paraît important pour l'aider à mieux comprendre son histoire et à cheminer dans sa réflexion.
- Canaliser les propos du jeune : l'aider à hiérarchiser les différents problèmes.
- Renvoyer au jeune sa compréhension du problème en citant des faits.

*Attitudes et comportements (savoir-être)*

- Etre à l'écoute :
  - ne pas couper la parole.
  - être attentif à ce qui dans les propos du jeune lui semble important.
  - rester attentif même si les propos du jeune paraissent être similaire en tout point aux discours de tous les jeunes en difficulté d'insertion.
- Etre patient : laisser aux choses le temps de se dénouer.
- Etre le plus objectif possible : éviter d'interpréter, de porter des jugements.

FICHE n°2-3

Situation professionnelle-type

(S.P.T.) :

**CONDUIRE DES ENTRETIENS AVEC UNE PERSONNE DE L'ENTOURAGE**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- rendez-vous avec un jeune et sa famille, visites au domicile des parents, visite dans une famille d'accueil, médiation enfant/parent,
- visite au domicile du jeune,

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Savoirs**

- Connaître les règles de l'analyse systémique

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- Organiser le rendez-vous et la visite, gérer son planning : prendre rendez-vous par téléphone, faire un courrier,
- Identifier les problèmes avec les différents acteurs
- Savoir conduire un entretien : faire circuler la parole, solliciter l'expression des uns et des autres, faire verbaliser, être capable d'interrompre l'entretien si nécessaire,
- Consulter le dossier et analyser la situation de la personne avant le rendez-vous, faire le point avec l'équipe au préalable
- Organiser les lieux de façon à mettre les personnes à l'aise,
- Faire visiter les lieux pour rassurer les parents et l'enfant
- Se considérer comme un élément du système

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

- Ne pas poser trop de question, montrer que l'on est disponible pour écouter
- Eviter l'attitude magistrale

**FICHE n°2-4**

**Situation professionnelle-type**

**(S.P.T.) :**

**CONDUIRE UNE REUNION, UN ENTRETIEN AVEC UN GROUPE**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- dynamique de groupe, travail avec le groupe, groupe de thérapie,
- entretien avec un groupe de jeunes

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Connaissances (Savoirs)**

- avoir des connaissances sur les techniques de conduite de réunion

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- ne pas laisser apparaître ses faiblesses éventuelles
- faire circuler la parole,
- éviter qu'un jeune monopolise la parole

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

- être calme et maître de soi

**FICHE n°2-5**

Situation professionnelle-type (S.P.T.) :

**GERER DES CONFLITS  
ET DES CAS DIFFICILES**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- Prévenir l'émergence d'un conflit ou les écarts de conduite, calmer un enfant agressif, protéger le groupe lors d'un conflit, régler conflits entre enfants, humeur et tension au sein du groupe, situation d'enfermement d'un A.H, faire face fille 14 ans enceinte, un enfant qui pleure tous les lundis, etc.

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

*Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)*

- Reconnaître les leaders susceptibles d'entraîner des " chahuts " ou de provoquer des conflits
- Regrouper les enfants en fonction de leurs attitudes et/ou de leurs comportements habituels de façon à éviter d'éventuels conflits
- Apprécier, compte tenu de la connaissance que l'on a de l'enfant ou de sa prime réaction, la stratégie à adopter pour le calmer : explications, indifférence, etc.
- S'il y a lieu, poser des questions à l'enfant agressif afin de comprendre les motivations à son comportement, rassurer les craintes de l'enfant, isoler l'enfant du reste du groupe afin qu'il se calme sans pour autant générer, de la part des autres enfants, des commentaires ou un rejet qui pourrait être préjudiciable à l'enfant agressif
- Apprécier, compte tenu de la connaissance que l'on a de chacun des enfants spectateurs ou de leur prime réaction, la stratégie à adopter afin qu'ils ne souffrent pas de la situation conflictuelle qui leur est imposée : explications, silences, continuité dans l'action, etc.

*Attitudes et comportements (savoir-être)*

- Etre sur le " qui vive ", être attentif aux risques de conflits susceptibles d'émerger
- Etre calme et posé, rester maître de soi dans une situation conflictuelle
- Etre ferme dans son comportement sans susciter de crainte chez l'enfant
- Etre rigoureux dans le choix des mots et des attitudes
- Etre maître de son émotivité tant dans les gestes que dans les paroles et le son de sa voix
- Etre attentif aux réactions des enfants spectateurs (paroles, attitudes corporelles)
- Etre prompt à expliquer son comportement lorsque celui-ci a été incompris des membres du groupe, et que l'on juge qu'une explication tardive aurait des conséquences néfastes sur l'équilibre individuel des enfants ou sur la vie du groupe

**DOMAINE D'ACTIVITE 3:**

**L'ACTION EDUCATIVE A PARTIR DE L'ACTIVITE**

Les situations professionnelles types (SPT) décrites sont les suivantes:

- Fiche 3-1 : Animer des activités éducatives formelles
- Fiche 3-2 : Encadrer des sorties en groupe
- Fiche 3-3 : Organiser des activités éducatives informelles
- Fiche 3-4 : Mener des activités rééducatives
- Fiche 3-5 : Faire acquérir des apprentissages
- Fiche 3-6 : Observer l'individu pendant l'activité
- Fiche 3-7 : Mettre l'individu en situation professionnelle

Formulations de Compétences principales :

*Connaissances (Savoirs)*

- \* techniques associées aux activités mise en place

*Techniques professionnelles (Procédures et Savoir-faire) :*

- \* Faire preuve de méthode pédagogique dans les activités pour assurer son bon déroulement
- \* Observer et évaluer les progrès de la personne
- \* Evaluer les capacités de la personne pour ne pas la mettre en échec
- \* organiser et gérer une activité

*Attitudes et comportements (Savoir-être) :*

- \* être rigoureux,
- \* être ferme sur les règles de déroulement de l'activité,
- \* être vigilant aux capacités d'autrui
- \* être vigilant aux attitudes et aux comportements des jeunes

FICHE n°3-1

Situation professionnelle-type

(S.P.T.) :

**ANIMER DES ACTIVITES EDUCATIVES FORMELLES (ATELIERS)**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- conduite d'un atelier d'activités manuelles, sportives, atelier vidéo, atelier jardinage, informatique, lecture, activités esthétique : maquillage, atelier poney, création d'un journal, aquagym, installer les enfants en fonction de leur handicap et de l'activité à réaliser, mettre fin à l'activité (à la séance), etc.

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Connaissances (savoirs)**

- posséder les techniques à enseigner

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- S'informer auprès du personnel médical si l'activité, manuelle ou sportive, prévue est compatible avec le handicap de l'enfant et sous quelles conditions.
- Apprécier, compte tenu du handicap et de l'activité à réaliser, la position la plus appropriée pour permettre à l'enfant de réaliser l'activité dans les meilleures conditions.
- Évaluer en observant l'enfant (ses gestes, son regard, etc.) s'il est confortablement installé, et cela tout au long de l'activité.
- Saisir le moment opportun pour arrêter l'activité, laisser terminer l'activité
- Adopter une méthode rigoureuse pour apporter les connaissances de base au jeune
- Définir une méthode, des règles et veiller à leur observation

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

- Etre attentif à tous les signes susceptibles d'indiquer que l'enfant est mal à l'aise, être à l'écoute de ses difficultés
- Etre scrupuleux dans le respect des consignes données par le personnel médical
- Etre le plus ouvert sur l'utilisation de l'outil, laisser l'enfant être autonome
- Etre rigoureux par rapport aux règles de base de l'utilisation de l'outil
- Etre rigoureux pour être le référent, l'exemple

**FICHE n°3-2**

**Situation professionnelle-type**

**(S.P.T.) :**

**FAIRE DES SORTIES, EN GROUPE, OU INDIVIDUEL,  
AVEC UN EDUCATEUR**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- piscine, promenade en forêt : déroulement et organisation de l'activité,
- déplacement : voyages,

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- Organiser l'activité avec les collègues
- Négocier avec les enfants pour déterminer ceux qui participeront
- Saisir ce moment pour apprendre aux enfants à se concerter
- Participer à l'activité en l'utilisant comme élément transactionnel entre l'éducateur et l'enfant ou l'enfant au sein du groupe, entre l'éducateur et le groupe

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

- Faire appel à sa personnalité : être capable de donner des ordres, voire d'être autoritaire en fonction des règles de l'activité et de la nature de l'activité (en fonction des risques)

**FICHE n°3-3**

**Situation professionnelle-type**

**(S.P.T.) :**

**ORGANISER DES ACTIVITES EDUCATIVES INFORMELLES**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

jardinage, jeux, promenade dans le parc, peinture, activités manuelles

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- savoir organiser des espaces et des temps libres
- respecter les besoins d'expression des enfants
- permettre aux enfants de s'auto-organiser

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

- être vigilant aux comportements des enfants
- ne pas avoir peur d'intervenir dès qu'il y a un risque de conflit ou de dérapage



FICHE n°3-4

Situation professionnelle-type

(S.P.T.) :

**MENER DES ACTIVITES REEDUCATIVES**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- Faire faire à l'enfant les gestes pour les activités manuelle, sportive ou scolaire en évitant de le mettre en situation d'échec
  - Choisir les activités appropriées à son développement
- exercices de psychomotricité, atelier de manipulation d'objets, atelier psychotérapeutique, stimulation polyhandicapé, atelier de communication non verbale,

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Connaissances (Savoirs)**

- connaître des techniques rééducatives (gestes de kiné simples)

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- Évaluer s'il convient de conforter les progrès de l'enfant en lui faisant refaire une activité (ou un geste pour les enfants fortement handicapés) dont il a acquis les principes ou s'il convient de le mettre en position d'apprentissage au travers d'une nouvelle activité (ou un geste pour les enfants fortement handicapés).
- Poser des questions qui susciteront chez l'enfant un désir d'information
- Repérer chez l'enfant l'information qui lui manque pour être en mesure de poser des questions
- Reformuler les propos de l'enfant pour susciter sa curiosité et éviter qu'il accepte passivement les événements
- Essayer de faire comprendre à l'enfant l'étendue et les limites de son pouvoir à agir sur les événements
- Poser des questions sans laisser transparaître dans leur formulation une connotation affective ou une dramatisation de l'événement

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

- Etre attentif à la capacité d'autrui à comprendre et à assimiler une information
- Faire preuve d'empathie tout en gardant une certaine distance avec les faits et autrui
- Etre rigoureux dans le choix des mots et des attitudes
- Etre maître de son émotivité tant dans les gestes que dans les paroles et le son de sa voix
- Etre attentif à la capacité d'autrui à comprendre et à assimiler une information
- Etre vigilant dans son interprétation des attitudes et des paroles d'autrui

FICHE n°3-5

Situation professionnelle-type

(S.P.T.) :

**FAIRE ACQUERIR DES APPRENTISSAGES**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- Apprentissage : gérer le temps libre, gérer son budget, apprentissage aux mères des soins pour leur enfant,
- Se débrouiller seul dans la vie quotidienne : se réveiller seul, payer, téléphoner, prendre les transports
- Gérer seul un appartement

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- Ne pas le mettre en situation d'échec
- Gérer dans le cadre d'un groupe les apprentissages individuels
- Observer l'ensemble du groupe sans donner l'impression à l'enfant dont on s'occupe que l'on est distrait ou désintéressé
- Quitter un enfant pour aller vers un autre qui en a besoin
- Confronter la personne à la réalité de la gestion quotidienne et l'accompagner, le soutenir dans sa démarche d'autonomie, d'installation autonome, négocier les règles avec elle

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

- Etre soi-même pragmatique

**FICHE n°3-6**

**Situation professionnelle-type**

**(S.P.T.) :**

**OBSERVER LA PERSONNE PENDANT L'ACTIVITE**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- Observer l'enfant lors des activités éducatives
- Passer derrière les personnes, regarder comment se fait l'activité
- Observer les enfants en train de faire les courses dans un magasin

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- Repérer ce qui dans le comportement de l'enfant permet de se forger une opinion sur ses progrès (sur son évolution)
- Gérer la séance : suivre les travaux en fonction veiller au bon déroulement de la séance en fonction du temps disponible, vérifier que les locaux sont laissés en bon état, rappeler les personnes en cas contraire.
- Observer : passer derrière les personnes, regarder comment se fait le travail, le vérifier,
- Guider les personnes, mais faire en sorte qu'elles s'en sortent seules

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

- Rester toujours vigilant pour que les personnes ne se bloquent pas devant la difficulté

FICHE n°3-7

Situation professionnelle-type

(S.P.T.) :

**METTRE EN SITUATION D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- ateliers professionnels dans un but d'insertion professionnelle (ex atelier restaurant, chantier)

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- préparer la personne à la mise en situation
- aider la personne au plan technique, dans les premiers moments

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

- encourager la personne, la soutenir
- être à la fois proche (en soutien), mais aussi être en recul pour laisser la personne se débrouiller

**DOMAINE D'ACTIVITE 4 :**

**LA MEDIATION  
AVEC L'ENTOURAGE DE LA PERSONNE**

Les situations professionnelles types (SPT) décrites sont les suivantes :

Fiche 4-1 : Conduire et gérer des rencontres et des échanges avec les parents

Fiche 4-2 : Avoir des échanges et des contacts avec les “ partenaires ”

Fiche 4-3 : Faire des démarches avec la personne

Fiche 4-4 : Etre en situation de représentation du service

Formulations de Compétences principales :

*Connaissances (Savoirs)*

- \* connaître les techniques d'entretien
- \* posséder des outils d'analyse des systèmes relationnels
- \* connaître les dispositifs

*Techniques professionnelles (Procédures et Savoir-faire) :*

- \* faire preuve de méthode et de logique
- \* observer les comportements et les attitudes
- \* s'exprimer clairement et à bon escient

*Attitudes et comportements (Savoir-être) :*

- \* être rigoureux,
- \* être attentif à la façon dont les autres reçoivent l'information
- \* être prudent dans ses diagnostics
- \* être respectueux des compétences des uns et des autres

FICHE n°4-1

Situation professionnelle-type

(S.P.T.) :

**CONDUIRE DES RENCONTRES ET ECHANGES AVEC LES PARENTS**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- Informer les parents du comportement et de l'évolution de leurs enfants
- Recueillir des informations auprès des parents
- Rassurer les parents
- Rencontres, échanges avec les parents (quand ils viennent chercher l'enfant), contact avec les familles,

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Savoirs**

- Maîtriser les techniques d'entretien, construction d'une grille d'entretien
- Connaître l'analyse systémique

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- Préparer l'entretien : consulter et analyser le dossier, consulter des collègues ou d'autres travailleurs sociaux
- Observer les réactions des parents (postures, paroles, son de la voix)
- Apprécier " ce qui peut être dit aux parents et ce qui ne doit pas être dit aux parents "
- Expliquer en termes clairs et non équivoques le comportement des enfants aux parents
- Reformuler les propos des parents afin de valider que ce qu'ils ont compris correspond bien à l'information transmise
- Poser des questions claires qui ne donnent pas lieu à des quiproquos

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

- Etre rigoureux dans l'argumentation avancée pour étayer une opinion, ceci afin d'éviter tout quiproquo : le choix des faits relatés, le choix des mots et des expressions pour les décrire
- Etre attentif à la façon dont les parents reçoivent les informations
- Etre humble : ne pas s'aventurer dans des pronostics hasardeux lorsque l'on ne maîtrise pas la situation
- Etre respectueux du partage de compétences entre les éducateurs spécialisés et l'équipe médicale : ne pas se hasarder à prononcer des diagnostics cliniques et à appuyer ou contredire l'opinion d'un médecin rapporté par les parents
- Etre ferme pour résister à l'empressement des parents à avoir des certitudes sur l'évolution de leur enfant

FICHE n°4-2

Situation professionnelle-type

(S.P.T.) :

**AVOIR DES ECHANGES ET CONTACTS AVEC LES “ PARTENAIRES ”**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- Contact pour renseignement sur le jeune accueilli, discussion avec les enseignants, visite de l'assistante maternelle, famille d'accueil,
- Contacts avec des encadrants d'activités externes (club de sport, activités diverses)
- Rencontre avec des travailleurs sociaux à l'occasion du placement d'un enfant

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Savoirs**

- Connaissance du développement de l'enfant

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- Coordonner les actions des uns et des autres
- Travailler en équipe avec les partenaires : échanger avec l'encadrant, mettre en place un planning, recueillir son avis sur le comportement de l'enfant, de ses progrès,
- Discuter avec l'enfant de son loisir, pour lui montrer qu'on s'intéresse à ce qu'il fait
- Mise en place d'un projet individuel pour l'enfant avec des objectifs à atteindre, mise en place d'un processus d'évaluation en cours d'étape
- Formalisation de l'accord par un document interne

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

- Montrer à l'enfant qu'on s'intéresse à lui
- Etre à l'écoute des demandes et des objectifs des partenaires

FICHE n°4-3

Situation professionnelle-type

(S.P.T.) :

**FAIRES DES DEMARCHES AVEC LA PERSONNE**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- accompagnement au tribunal, auprès de l'assistante sociale, auprès d'un service administratif,
- accompagnement pour une recherche d'emploi, de stage, un logement, auprès d'autres organismes sociaux ou culturels, rencontres de patrons pour apprentissage

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Savoirs professionnels**

- Connaître suffisamment un dispositif et les procédures et démarches pour accéder à ce dispositif ou à une prestation
- Connaître les dispositifs et mesures d'aides
- 

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- Expliquer les données du problème ou de la situation, transmettre des coordonnées
- Mettre en relation la personne avec d'autres interlocuteurs
- Utiliser à bon escient son réseau de " partenaires " compétents

Etudier ce qui existe et proposer un projet en adéquation avec les capacités de la personne

- Laisser la personne s'exprimer d'abord pour la confronter à la réalité, puis la guider ou la conseiller. Lui faire noter les informations.
- Rester en retrait tout en étant prêt à encourager la personne, à intervenir si besoin

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

- Utiliser son savoir-être pour entretenir de bonnes relations avec les interlocuteurs dans les démarches, avec les " partenaires "
- Etre diplomate
- Etre capable de s'exprimer en public ou en réunion, de négocier avec un " partenaire "
- Etre capable de réfréner son envie de se substituer à la personne, à son envie de parler à sa place



FICHE n°4-4

Situation professionnelle-type

(S.P.T.) :

**ETRE EN SITUATION DE REPRESENTATION DU SERVICE**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- représentation seul dans les démarches, au domicile des parents
- représentation du service dans une instance (tribunal, commission de travail, etc.)

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- Respecter les choix pédagogiques de l'équipe
- Préparer le dossier avant

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

- Savoir se détendre avant la rencontre
- Etre capable de jongler entre ce que l'on est profondément et ce qu'on représente
- Avoir le souci du respect de la décision,
- Ne pas être une nature "éparpillée"
- Etre fidèle à un projet
- Etre respectueux de la dimension philosophique dans le métier : respect de l'intégrité de la personne



**DOMAINE D'ACTIVITE 5:**

**L'ANALYSE DE LA PRATIQUE EDUCATIVE**

Les situations professionnelles types (SPT) décrites sont les suivantes:

Fiche 5-1 : Faire des bilans

Fiche 5-2 : Participer à des réunions formelles entre collègues

Fiche 5-3 : Rédiger et fournir de l'information

Fiche 5-4 : Soumettre un diagnostic, un projet d'orientation

Formulations de Compétences principales :

*Connaissances (Savoirs)*

- \* Pas de références à des connaissances théoriques

*Techniques professionnelles (Procédures et Savoir-faire) :*

- \* savoir rédiger
- \* savoir s'exprimer

*Attitudes et comportements (Savoir-être) :*

- \* accepter d'être remis en cause, accepter la confrontation
- \* avoir un esprit de synthèse

FICHE n°5-1

Situation professionnelle-type

(S.P.T.) :

**FAIRE DES BILANS**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- bilan de l'action quotidienne,
- bilan d'un retour de transfert, d'activités
- auto-évaluation de son travail, évaluation avec un collègue

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- remplir des fiches de bilan
- écrire des rapports d'activités
- soumettre son action à l'appréciation d'un collègue

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

- accepter de se remettre en cause
- avoir le souci d'améliorer son travail et de s'améliorer
- accepter le regard d'autrui

FICHE n°5-2

Situation professionnelle-type

(S.P.T.) :

**PARTICIPER A DES REUNIONS FORMELLES AVEC LES COLLEGUES**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- réunion d'équipe,
- réunion de synthèse pluridisciplinaire avec les collègues, le psy, le directeur, à propos des personnes, de projets

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Connaissance (Savoir)**

- Connaissance de l'histoire de l'institution et des personnels
- Connaissance de l'évolution de sa profession

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- maîtriser sa prise de parole
- exposer clairement son point de vue
- comprendre le sens des échanges, les enjeux

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

- “ Avoir le réflexe ” de confronter avec ses collègues et le personnel médical sa propre opinion, sa propre évaluation des progrès de l'enfant.
- Faire preuve de diplomatie,
- Accepter la remise en cause personnelle,
- Accepter que l'on puisse se tromper

FICHE n°5-3

Situation professionnelle-type

(S.P.T.) :

**REDIGER ET FOURNIR DE L'INFORMATION**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- Consigner par écrit les signes du développement de la personne
- rédaction d'un cahier de bord des événements de la journée, écrits dans les dossiers individuels, faire des rapports écrits de suivi d'une personne,
- Rédiger un rapport concernant une famille pour le conseil général, rapport pour la sécurité-sociale

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Savoirs**

- Avoir des connaissances grammaticales et linguistiques,
- Connaître des techniques d'écritures

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- Savoir rédiger, savoir argumenter précisément et clairement par écrit les progrès de l'enfant
- Savoir dégager les éléments essentiels, importants à transmettre
- Savoir organiser et classer les documents

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

- Etre scrupuleux (méticuleux, exact) dans la rédaction du dossier du suivi de l'enfant afin d'être en mesure d'argumenter son opinion par des faits concrets
- Etre précis dans la chronologie des progrès de l'enfant
- Avoir un esprit de synthèse
- Savoir prendre de la distance avec ce qu'on écrit : être capable d'être critique vis-à-vis de son propre travail

FICHE n°5-4

Situation professionnelle-type

(S.P.T.) :

**SOUMETTRE UN DIAGNOSTIC, UN PROJET**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- Orientation d'un jeune, construction d'un projet,
- Elaboration d'un diagnostic et présentation, argumentation

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- Elaborer un projet d'orientation d'un jeune : poser un diagnostic, le soumettre à l'équipe, à d'autres référents du jeune
- Analyser et synthétiser les observations, ce qu'on sait de l'enfant

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

- Accepter les critiques et les remises en causes





**DOMAINE D'ACTIVITE 6:**

**L'ORGANISATION/COORDINATION**

Les situations professionnelles types (SPT) décrites sont les suivantes:

Fiche 6-1 : Organiser et coordonner en interne

Fiche 6-2 : Coordonner l'action avec les partenaires

Fiche 6-3 : Autres formes : assurer un accueil, un relais

Formulations de Compétences principales :

*Connaissances (Savoirs)*

- \* Pas de références à des connaissances théoriques

*Techniques professionnelles (Procédures et Savoir-faire) :*

- \* Organiser la transmission et la circulation de l'information

*Attitudes et comportements (Savoir-être) :*

- \* être rigoureux,
- \* être ferme sur les règles instaurées

**FICHE n°6-1**

Situation professionnelle-type

(S.P.T.) :

**L'ORGANISATION ET LA COORDINATION INTERNE**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- Faire le planning de la semaine, organisation et planification des transports, travail sur la restructuration du service,
- Passage de relais avec le collègue de la nuit, prise de relais,
- Préparer l'ordre du jour d'une réunion,
- Organisation du personnel pour mener une action, imposer des règles,

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- tenir au courant le collègue du déroulement de la journée, de la nuit
- utiliser et gérer des supports écrits pour communiquer
- organiser la transmission et la circulation de l'information

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

- comprendre qu'on ne travaille pas seul
- être rigoureux et ferme sur les règles instaurées

FICHE n°6-2

Situation professionnelle-type

(S.P.T.) :

**COORDONNER L'ACTION AVEC LES PARTENAIRES**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- Réunions de préparation d'un projet avec les associations du quartier, articulation/coordination entre l'équipe et des partenaires à propos d'une personne,
- Echange avec les enseignants, les assistantes sociales, la psychologue sur le comportement de l'enfant et pour travailler sur son devenir

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- Apporter des éléments d'information et de réflexion de l'équipe aux partenaires
- Proposer des solutions
- Impliquer l'équipe du service pour qu'en cas de désaccord avec les partenaires sur les mesures ou les attitudes, ce ne soit pas personnalisé

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

- Etre objectif : ne pas introduire d'affectif dans un diagnostic
- Ne pas être agressif dans les négociations

FICHE n°6-3

Situation professionnelle-type

(S.P.T.) :

**AUTRES FORMES D'ORGANISATION ET DE COORDINATION :  
ASSURER UN ACCUEIL, UN RELAIS**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- tenir une permanence téléphone, travail au téléphone, accueil,

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- Ecouter et indiquer à la personne ce qu'elle doit ou peut faire, l'orienter
- Faire les démarches par téléphone quand on peut
- Avoir un réseau de partenaires sur un support accessible pour pouvoir répondre vite,
- Connaître les dossiers des personnes

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

- Etre disponible,
- Etre organisé
- Etre capable de réagir vite

**DOMAINE D'ACTIVITE 7:**

**LA GESTION/ADMINISTRATION**

Les situations professionnelles types (SPT) décrites sont les suivantes:

Fiche 7-1 : Assurer des tâches administratives

Fiche 7-2 : Faire des démarches administratives

Fiche 7-3 : Assurer des tâches matérielles

Formulations de Compétences principales :

*Connaissances (Savoirs)*

- \* Pas de références à des connaissances théoriques

*Techniques professionnelles (Procédures et Savoir-faire) :*

- \* avoir de la méthode (classement de l'information)
- \* avoir une vision d'ensemble du service, de son organisation, de ses modes de fonctionnement

*Attitudes et comportements (Savoir-être) :*

- \* avoir l'esprit méthodique,
- \* accepter de faire des tâches peu valorisantes, répétitives
- \* être rigoureux
- \* être respectueux du rythme des enfants

FICHE n°7-1

Situation professionnelle-type

(S.P.T.) :

**ASSURER DES TACHES ADMINISTRATIVES**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- demande de subvention pour les animations,
- paiement des loyers (gestion locative), comptabilité, réponse au courrier,

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Connaissances (Savoirs)**

- Connaissance en droit du travail et en gestion

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- Connaître les emplois du temps des collègues
- Identifier et analyser les besoins de l'association
- Faire des propositions en matière de gestion,
- Clarifier les problèmes collectifs

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

- avoir l'esprit méthodique
- être rigoureux dans la gestion

FICHE n°7-2

Situation professionnelle-type

(S.P.T.) :

**FAIRE DES DEMARCHES ADMINISTRATIVES**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- Réunion pour l'admission d'une personne dans l'établissement,
- Signalement auprès de la DASS de maltraitance : renvoi d'un dossier

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- Prendre contact avec le service d'admission,
- Faire un résumé des informations à transmettre,
- Savoir synthétiser

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

- Avoir l'esprit de synthèse
- Etre pragmatique
- avoir l'esprit méthodique

FICHE n°7-3

Situation professionnelle-type

(S.P.T.) :

**ASSURER DES TACHES MATERIELLES**

**Description des activités regroupées dans cette S.P.T. :**

- achat de produits alimentaires, rangement
- aménagement d'un lieu
- conduite d'un véhicule collectif

**Compétences mobilisées dans cette S.P.T. :**

**Techniques professionnelles (procédures et savoir-faire)**

- posséder quelques compétences manuelles

**Attitudes et comportements (savoir-être)**

- être polyvalent
- être humble et prêt à assurer des tâches moins nobles



## **CONCLUSIONS**

Globalement les registres des Savoir-faire et des Savoir-être sont largement évoqués par les éducateurs. Ce constat s'appliquait aux travaux menés sur les éducateurs de la Prévention spécialisée<sup>18</sup>. Les savoirs théoriques sont très peu mis en avant. Par ailleurs, d'autres aspects, évoqués dans les entretiens et les résultats de l'enquête (première partie) apparaissent peu. Parmi ceux-ci, figurent les ressources et les compétences collectives qui résultent des ensembles : l'équipe et l'institution. Lorsque les situations de réunion d'équipe sont évoquées, c'est le comportement et l'attitude de l'éducateur interrogé qui sont décrits. Rien n'est dit de l'apport du groupe en tant que collectif. Ceci dit, le mode d'interrogation choisi ne permet guère l'évocation des compétences collectives puisqu'on interroge la personne sur ses compétences. Malgré tout, dans l'enquête auprès des éducateurs de la Prévention spécialisée, les compétences collectives ont été également peu choisies en exemple de situation professionnelle, alors qu'ils ont en règle générale, un discours qui met en avant l'équipe comme source de compétences collectives. De même, les questionnaires fournissent peu d'indications sur les savoir-faire liés à l'expérience professionnelle des éducateurs spécialisés, alors qu'elle constitue un critère important dans les critères d'appréciation des éducateurs à embaucher (première partie, p. 39). En fait, l'expérience professionnelle n'est pas exprimée comme compétence. Elle n'apparaît comme déterminante qu'après une analyse des formulations de compétences des éducateurs à propos des diverses situations professionnelles. En fait, l'expérience professionnelle développe des capacités d'adaptation aux situations rencontrées, d'analyse de ces situations<sup>19</sup>. Dans ce sens, elle devient un critère important de sélection à l'embauche.

Par ailleurs, certaines situations professionnelles telles que les activités de diagnostic ou de travail pédagogique en équipe sont peu présentes dans les questionnaires. De fait, les compétences associées à ce type de situations professionnelles ne peuvent être décrites. Ces situations n'ont pas été choisies par les éducateurs spécialisés. Pour autant, cela ne signifie pas qu'elles n'existent pas dans leurs pratiques ou qu'ils ne possèdent pas les compétences pour le faire. Mais dès lors que l'on demande à un individu de choisir une situation professionnelle pour décrire ses compétences, il est très rare qu'il choisisse une activité "invisible", comme une activité de diagnostic. Il est en effet, beaucoup plus simple de décrire une situation que l'interviewé et l'enquêteur peuvent "imager" par des faits concrets.

---

<sup>18</sup> DUBECHOT Patrick : *La prévention spécialisée aujourd'hui : situations professionnelles et compétences*, étude réalisée pour PROMOFAP, Collection des Rapports du Crédoc, n°170, septembre 1996.

<sup>19</sup> Idem.

## **Le socle de compétences communes**

Les compétences communes aux situations professionnelles et aux domaines d'activités sont donc principalement de deux types : les techniques professionnelles (Savoir-faire) et les attitudes et comportements (Savoir-être).

L'étude des différences et des proximités de compétences entre les situations professionnelles-types a révélé :

1. un socle de compétences communes profond, peu étendu, stable, bien ancré dans la culture ;
2. des différences dans la façon de mobiliser ce socle de compétences, qui sont fonction du cadre d'intervention de l'éducateur spécialisé ;
3. l'importance que les éducateurs spécialisés attachent à " leur rôle " .

Dans leur pratique professionnelle, les éducateurs spécialisés mettent en oeuvre un socle de compétences communes profond, peu étendu, stable, bien ancré dans la culture. Quels que soient le public et le cadre d'intervention dans lesquels les éducateurs spécialisés exercent leur métier, les techniques professionnelles les plus souvent citées relèvent :

- des techniques d'observation,
- des techniques de relation (le questionnement, la reformulation, l'explicitation)
- des techniques pédagogiques (techniques de transfert de compétences ou de mise en situation d'acquisition de compétences).

Les éducateurs développent lors de la mise en oeuvre de ces techniques professionnelles des comportements spécifiques, les plus souvent cités sont : la disponibilité, l'empathie, la rigueur, la vigilance, et la fermeté ou l'autorité.

## **Des différences dans la façon de mobiliser ce socle de compétences**

### Une proximité de compétences liée à la conception que les éducateurs ont de leur rôle

Bien entendu, ce socle de compétences communes est mobilisé dans des cadres d'action différents. Ces différences de cadres d'interventions sont liées principalement à trois critères :

- l'âge du public (enfant, adolescent, adulte),
- aux problèmes ou au "handicap" du public (handicap psychomoteur et/ou mental, préjudice moral ou corporel, délinquance plus ou moins aggravée, inadaptation sociale) ;
- au "lieu" d'intervention de l'éducateur (intervention en milieu ouvert ou en internat).

Ces différences de cadre d'intervention conduisent les éducateurs spécialisés à réaliser des activités différentes. Cependant, le socle des compétences est similaire quelque soit les activités réalisées et quelque soit le cadre d'intervention.

### Chacune des trois techniques est plutôt spécifique d'un domaine d'activité

Les procédures, les savoir-faire et les comportements mobilisés au niveau des techniques relationnelles, d'observation et des techniques pédagogiques sont également quelque peu différentes, suivant le domaine d'activité dans lequel se situe l'éducateur et suivant le type de capacités à transférer au public. Les capacités à acquérir par le public sont de deux types. On distingue, ce qu'on appellera par convention les capacités techniques et les capacités sociales.

Les capacités techniques à transmettre sont de nature différente en fonction du degré de handicap. Par exemple, lorsque le degré d'autonomie psychomoteur du public le permet, il s'agit : de savoir calculer, de savoir lire, de savoir faire de l'équitation. L'acquisition de ces capacités techniques se fait dans un cadre formel que les éducateurs désignent sous le terme "d'atelier". Dans ce cadre, les techniques professionnelles utilisées font fréquemment appel aux techniques pédagogiques.

Lorsque le degré de handicap est plus important (ou le degré d'autonomie du public est moins développé), il s'agit de permettre au public d'acquérir un niveau d'autonomie suffisant pour lui permettre de "s'occuper de soi" : être capable de manger seul, de s'habiller seul, etc. Dans ce cadre, l'apprentissage des actes de la vie quotidienne nécessaire à l'obtention de son autonomie devient un acte éducatif à part entière, au sens où il s'agit d'un moment destiné à l'apprentissage de techniques non maîtrisées par le public. Dans ce cadre, les techniques professionnelles qui font appel aux

techniques relationnelles sont peu mobilisées, en revanche, les techniques pédagogiques et d'observation le sont beaucoup plus.

Sous le terme de capacités sociales, nous regrouperons par convention tout ce que les éducateurs spécialisés désignent sous les termes de "contraintes de la vie en groupe", de "savoir-vivre", de prise en compte des réalités du monde extérieur", de "communiquer avec les autres", etc. L'acquisition de ces compétences sociales, lorsque le degré de handicap ou le degré d'autonomie le permet, s'effectue le plus souvent dans "le Domaine des actes de la vie quotidienne". Lorsque le domaine d'intervention des éducateurs est celui de l'insertion, faire prendre conscience aux jeunes de la nécessité d'acquiescer ce type de capacités, s'effectue le plus souvent dans le Domaine "de l'action éducative par la relation". Dans ce cadre, les techniques professionnelles font presque exclusivement appel aux techniques relationnelles.

Les comportements, les procédures et les savoir-faire mobilisés dans les trois techniques semblent être différents suivant le référent idéologique et la personnalité de l'éducateur

Les techniques d'observation, les techniques relationnelles et les techniques pédagogiques sont chacune le produit de comportements, de procédures, et de savoir-faire. Ce produit est vraisemblablement différent suivant le courant idéologique auquel se réfère implicitement l'éducateur, mais très probablement également suivant la personnalité de l'éducateur. On distingue de façon un peu schématique ce qui relève des modes d'actions directifs des modes d'actions non directifs.

Par exemple, dans un mode relationnel directif, des éducateurs citent les procédures et les attitudes suivantes : Définir au départ les règles de conduite", "Renvoyer à l'autre sa compréhension du problème : ce qui n'est pas cohérent, ce qui n'est pas réaliste", "Le reprendre sur sa façon de parler", "Lui dire les difficultés qu'il rencontrera à l'extérieur s'il continue à se comporter comme ça", "Etre ferme sur le respect des heures de rendez-vous", "Faire preuve d'autorité pour se faire respecter, ect."

Par exemple, dans un mode non-directif de conduite d'entretien, des éducateurs citent les procédures et les attitudes suivantes : "Reformuler dans ce que dit le jeune, tout ce qui correspond à ses désirs et à ses difficultés de façon à ce qu'il analyse ses possibilités", "Décrypter les non-demandes pour amener le jeune à formuler l'implicite (difficultés, craintes, etc.)" ; "Etre à l'écoute, être attentif à ne pas faire des reformulations induisant les réponses"; "Etre rigoureux dans le choix des mots pour ne pas trahir les propos du jeune" ; "Etre patient : laisser aux choses le temps de se dénouer, laisser au jeune le temps de diagnostiquer par lui-même ce qui dans son projet est irréaliste"

**TROISIÈME PARTIE:**

**ANALYSE DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES**

**selon le TYPE DE STRUCTURE**



## **INTRODUCTION** **ET QUESTIONS METHODOLOGIQUES**

L'approche proposée dans cette dernière partie est radicalement différente, du point de vue de la méthode, de la précédente qui proposait une organisation et une classification des situations et des compétences associées citées dans l'ensemble des entretiens.

La démarche adoptée cette fois est davantage qualitative et analytique. De la lecture transversale des questionnaires, mais aussi par imprégnation des résultats précédents (enquête quantitative et construction du référentiel SPT/Compétences), il paraissait intéressant de proposer une autre construction.

En effet, une analyse des compétences suppose une description rigoureuse des emplois et des postes de travail. Pour cela, il faut que soient distingués les concepts de finalité, de fonction et d'activités ou de situations professionnelles :

- ◆ La finalité : elle indique le " service attendu " de l'emploi. En d'autres termes, il s'agit de mettre en évidence le " sens " de l'emploi, sa contribution spécifique aux objectifs de l'établissement ou du service.
  
- ◆ La fonction : elle indique et répond à deux questions principales : à quoi sert l'emploi ?, quels sont les objectifs qui lui sont assignés? La fonction du professionnel qui occupe cet emploi est délimitée par les réponses apportées à ces deux questions. Cette fonction peut se décrire à travers une combinaison d'activités et de situations professionnelles.
  
- ◆ Les activités ou situations professionnels : elles indiquent ce que doit faire la personne qui occupe l'emploi.

Un ensemble de compétences ont été ainsi associées à ces descriptions d'emploi. Elles reprennent les deux catégories de compétences principales évoquées lors des entretiens : les procédures et savoir-faire, les comportements et attitudes (Savoir-être).

Ce traitement qualitatif des questionnaires tente d'apporter un nouvel éclairage sur l'hypothèse du départ : l'existence de situations professionnelles et de compétences distinctes selon les secteurs d'intervention, mais aussi l'existence d'un socle commun à l'ensemble des emplois d'éducateurs et

des éducateurs interrogés. Pour compléter les approches précédentes, l'analyse porte sur les trois groupes d'établissements et services définis dans la première partie :

- ⇒ Le groupe 1, qui regroupe les établissements médico-sociaux. Une grille d'analyse de l'emploi d'éducateur spécialisé en internat auprès d'enfants et d'adolescents " inadaptés sociaux " est donc proposée.
- ⇒ Le groupe 2, qui regroupe les établissements accueillant des enfants et des adultes handicapés physiques. Une grille d'analyse de l'emploi d'éducateur spécialisé en internat auprès de personnes handicapées est proposée.
- ⇒ Le groupe 3, les services de milieu ouvert ou d'insertion. Une grille d'analyse de l'emploi d'éducateur spécialisé dans ces services est également proposée.

Les grilles d'analyse proposées ne sont pas exhaustives. D'autres grilles, pour chacun des groupes peuvent être élaborées. Dans le cadre de ce programme, il n'était guère possible de les multiplier, et notre ambition était davantage de fournir un éclairage des différences et des points communs que de fournir une étude exhaustive des finalités des multiples emplois d'éducateurs spécialisés. Cette entrée demanderait une étude en elle-même. Le choix s'est donc porté sur les finalités qui nous sont apparues les plus significatives de l'échantillon d'éducateurs enquêtés :

- " accompagner et éduquer les enfants au quotidien " pour le groupe 1,
- " aider les enfants à développer leur autonomie au travers des actes de la vie quotidienne et d'activités ludiques " pour le groupe 2,
- " guider et accompagner les jeunes dans la mise en oeuvre de leur projet d'insertion " pour le groupe 3



## **I - Les compétences des éducateurs spécialisé en internat auprès d'enfants et d'adolescents “ inadaptés sociaux ”**

- ◆ La finalité : Le traitement des entretiens, l'analyse de leur contenu semble faire émerger un “ service attendu ” lié à la mission éducative, voir rééducative dans certains cas, mais aussi au mode de prise en charge en internat.
  
- ◆ La fonction : Quatre objectifs principaux ont été retenus :
  - suivre et évaluer le comportement de l'enfant,
  - aimer la vie d'un groupe d'enfants
  - échanger avec les enfants pour les aider à résoudre d'éventuels problèmes
  - gérer les relations de groupe.
  
- ◆ Les activités ou situations professionnels : Pour chacun de ces objectifs, une série de situations professionnelles caractéristiques du travail des éducateurs rencontrés sont proposées.
  - *suivre et évaluer le comportement de l'enfant* : Pour assurer cet objectif, l'éducateur observe, fourni de l'information aux différents “ partenaires ” ou collaborateurs.
  - *animer la vie d'un groupe d'enfants* : L'éducateur organise et gère la vie du groupe principalement. Il est au centre de la vie et des tâches quotidiennes
  - *échanger avec les enfants pour les aider à résoudre d'éventuels problèmes* : l'éducateur est l'interlocuteur privilégié de l'enfant et il constitue un “ repère ”.
  - *gérer les relations de groupe* : l'éducateur régule les comportements et les problèmes relationnels.
  
- ◆ Les compétences associées :
  - *suivre et évaluer le comportement de l'enfant* : l'éducateur doit mettre en oeuvre des capacités d'observation et d'analyse, de communication de cette analyse à d'autres.

- *animer la vie d'un groupe d'enfants* : L'éducateur doit développer des compétences en matière d'organisation des emplois du temps, dans une logique de "vie familiale".
- *échanger avec les enfants pour les aider à résoudre d'éventuels problèmes* : l'éducateur doit organiser des "moments de rencontres", des contacts privilégiés avec l'enfant et pour cela montrer sa disponibilité et son ouverture.
- *gérer les relations de groupe* : l'éducateur doit évaluer rapidement la situation et mettre en œuvre les mesures adéquates. Il doit se montrer ferme, maître de lui-même et à la hauteur de la situation.

SUIVRE ET EVALUER LE COMPORTEMENT DE L'ENFANT

<b><i>Activités et objectifs visés</i></b>	<b>Procédures et savoir-faire</b>	<b>Comportements et attitudes</b>
<p><b><i>Observer l'enfant pendant les actes de la vie courante</i></b></p> <p><b><i>Assurer le suivi avec les intervenants externes</i></b></p> <p><b><i>Renseigner les outils de suivi de comportement de l'enfant</i></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Repérer ce qui dans le comportement de l'enfant permet de se forger une opinion sur les modifications de son comportement</li> <li>• proposer un diagnostic</li> <li>• se mettre d'accord avec les partenaires pour coordonner les actions réciproques</li> <li>• remplir des documents, rédiger des cahiers de bord, des bilans individuels, etc.</li> <li>• <input type="checkbox"/></li> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “ Avoir le réflexe ” de confronter avec ses collègues, les enseignants et les psychologues sa propre opinion, sur le comportement de l'enfant</li> <li>• accepter de s'exposer aux critiques, accepter la confrontation,</li> <li>• Etre scrupuleux (méticuleux, exact) dans la rédaction du dossier du suivi de l'enfant afin d'être en mesure d'argumenter son opinion par des faits concrets</li> </ul>

**ANIMER LA VIE D'UN GROUPE D'ENFANTS**

<b><i>Activités et objectifs visés</i></b>	<b>Procédures et savoir-faire</b>	<b>Comportements et attitudes</b>
<b><i>Organiser et gérer les temps des actes de la vie quotidienne</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire vivre le groupe avec les contraintes de la collectivité,</li> <li>• Enoncer les règles de la vie en collectivité</li> <li>• Ménager des espaces individuels pour respecter le rythme de chacun</li> </ul>	<p>Etre rigoureux sur les règles de la vie quotidienne</p> <p>Etre tolérant sur les adaptations des règles si elles ne perturbent pas l'ensemble ou si elles ne constituent pas un " dérapage ";</p>
<b><i>Organiser et gérer les moments de loisirs et de détente des enfants</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiser les lieux de vie de manière à ce que les enfants puissent jouer</li> <li>• Mettre à disposition le matériel nécessaire à l'activité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre vigilant, attentif au bon déroulement de l'activité</li> <li>• Ne pas hésiter à intervenir si nécessaire,</li> </ul>
<b><i>Assurer le soutien scolaire</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiser l'espace pour que chacun puisse travailler</li> <li>• Intervenir auprès de chacun des enfants lorsqu'il est devant une situation de blocage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre attentif au déroulement du travail de chaque enfant</li> <li>• Etre patient et pédagogue</li> </ul>

**ECHANGER AVEC LES ENFANTS POUR LES AIDER A  
RESOUDRE D'EVENTUELS PROBLEMES**

<b><i>Activités et objectifs visés</i></b>	<b>Procédures et savoir-faire</b>	<b>Comportements et attitudes</b>
<b><i>Susciter, favoriser le dialogue avec l'enfant pendant les moments informels</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prévoir des moments ou des temps informels de rencontres</li> <li>• Susciter les échanges</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre attentif aux signes qui permettent de voir si un enfant a envie de parler</li> <li>• Montrer par son attitude que l'on est disponible</li> </ul>
<b><i>Aider l'enfant à expliquer ses problèmes lors d'entretiens formels</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Susciter ou provoquer un entretien en face à face</li> <li>• Faire le point sur le comportement de l'enfant</li> <li>• Maîtriser des techniques d'entretien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre respectueux de l'autre</li> <li>• Etre ouvert au dialogue</li> <li>• Laisser l'autre s'exprimer</li> </ul>
<b><i>Prendre les mesures appropriées lorsque l'enfant est " en crise "</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saisir et analyser rapidement la situation</li> <li>• Trouver les solutions immédiates et à plus long terme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Savoir être ferme et autoritaire si nécessaire,</li> <li>• Savoir adapter son attitude à la situation</li> </ul>

**GERER LES RELATIONS DE GROUPE (PENDANT LES MOMENTS INFORMELS, LORS D'ACTIVITES REALISEES EN GROUPE, ETC.**

<b>Activités et objectifs visés</b>	<b>Procédures et savoir-faire</b>	<b>Comportements et attitudes</b>
<b><i>Prévenir l'émergence d'un conflit ou les écarts de conduite *</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconnaître les leaders susceptibles d'entraîner des "chahuts" ou de provoquer des conflits</li> <li>• Regrouper les enfants en fonction de leurs attitudes et/ou de leurs comportements habituels de façon à éviter d'éventuels conflits</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre sur le "qui vive", être attentif aux risques de conflits susceptibles d'émerger</li> <li>• Etre calme et posé, rester maître de soi dans une situation conflictuelle</li> </ul>
<b><i>Calmer l'enfant agressif</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apprécier, compte tenu de la connaissance que l'on a de l'enfant ou de sa prime réaction, la stratégie à adopter pour le calmer : explications, indifférence, etc.</li> <li>• S'il y a lieu, poser des questions à l'enfant agressif afin de comprendre les motivations à son comportement</li> <li>• S'il y a lieu, rassurer les craintes de l'enfant</li> <li>• S'il y a lieu, faire comprendre à l'enfant les contraintes et les avantages de la vie en groupe</li> <li>• S'il y a lieu, isoler l'enfant du reste du groupe afin qu'il se calme sans pour autant générer, de la part des autres enfants, des commentaires ou un rejet qui pourrait être préjudiciable à l'enfant agressif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre ferme dans son comportement sans susciter de crainte chez l'enfant</li> <li>• Etre rigoureux dans le choix des mots et des attitudes</li> <li>• Etre maître de son émotivité tant dans les gestes que dans les paroles et le son de sa voix</li> </ul>
<b><i>Protéger le groupe lors d'un conflit</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apprécier, compte tenu de la connaissance que l'on a de chacun des enfants spectateurs ou de leur prime réaction, la stratégie à adopter afin qu'ils ne souffrent pas de la situation conflictuelle qui leur est imposée : explications, silences, continuité dans l'action, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre attentif aux réactions des enfants spectateurs (paroles, attitudes corporelles)</li> <li>• Etre prompt à expliquer son comportement lorsque celui-ci a été incompris des membres du groupe, et que l'on juge qu'une explication tardive aurait des conséquences néfastes sur l'équilibre individuel des enfants ou sur la vie du groupe</li> </ul>
<b><i>Expliquer les règles de la vie en commun *</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expliquer pourquoi la vie en commun nécessite le respect de certaines règles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre à la fois ferme et compréhensif</li> </ul>

## **II- Les compétences des éducateurs en internat auprès d'enfants handicapés physiques**

- ◆ La finalité : les missions de ce groupes d'établissements peuvent se situer l'aide à l'acquisition d'une certaine autonomie physique dans la vie quotidienne. Les activités éducatives constituent un pôle d'apprentissage et de mobilisation de ces acquis important. Le mode cadre de la prise en charge principal dans l'échantillon reste l'internat et parfois pour un long terme.
  
- ◆ La fonction : Cinq objectifs principaux ont été retenus :
  - suivre et évaluer le comportement de l'enfant,
  - aider l'enfant à développer son autonomie dans les actes de la vie quotidienne,
  - travailler avec l'enfant au travers d'une activité pour développer son autonomie,
  - gérer les relations de groupe.
  - rencontrer les parents et travailler en étroite collaboration avec eux
  
- ◆ Les activités ou situations professionnels :
  - *suivre et évaluer le comportement de l'enfant* : Pour assurer cet objectif, l'éducateur, outre un travail d'observation, doit noter avec rigueur les signes de l'évolution des gestes et comportements de la personne que ce soit dans la vie quotidienne comme dans les activités.
  - *aider l'enfant à développer son autonomie dans les actes de la vie quotidienne* : L'éducateur aide les personnes dans les tâches quotidiennes
  - *travailler avec l'enfant au travers d'une activité pour développer son autonomie* : l'éducateur est le pédagogue qui doit, à travers la réalisation d'activités ludiques et éducatives, faire acquérir des gestes et des comportements qui facilitent l'autonomie de la personne.
  - *gérer les relations de groupe* : l'éducateur régule les comportements et les problèmes relationnels.
  - *rencontrer les parents et travailler en étroite collaboration avec eux* : Les parents sont associés aux efforts des éducateurs pour aider la personne à progresser.

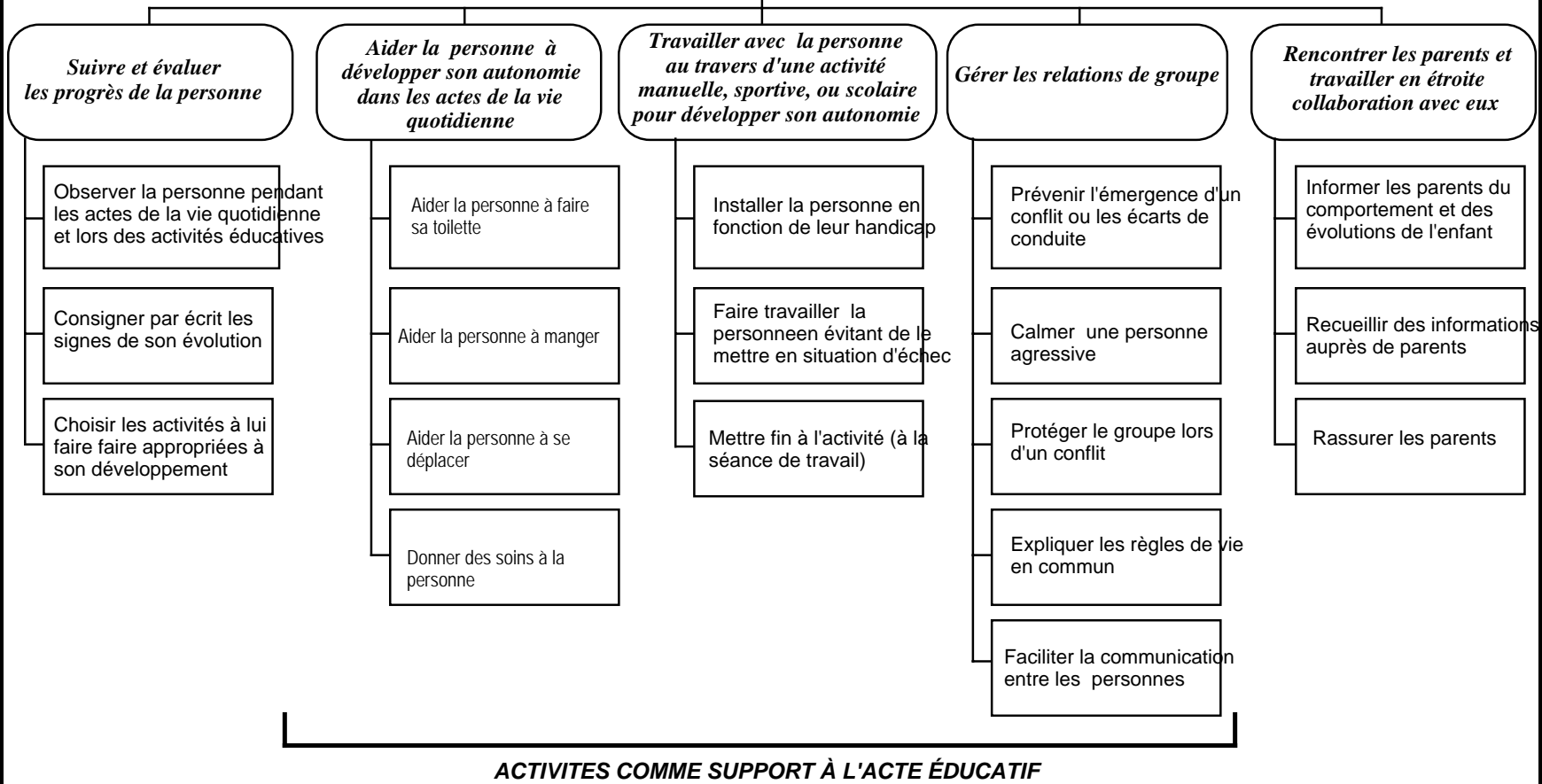
◆ Les compétences associées :

- *suivre et évaluer le comportement de l'enfant* : l'éducateur doit mettre en oeuvre des capacités d'observation et d'analyse, de diagnostic.
- *aider l'enfant à développer son autonomie dans les actes de la vie quotidienne* : L'éducateur doit adapter en permanence ses exigences aux capacités des personnes, mais aussi aux objectifs de progression fixés. Il doit également contribuer à les mettre en situation de réussite.
- *travailler avec l'enfant au travers d'une activité pour développer son autonomie* : les compétences ne sont guère différentes de celles ci-dessus, en dehors du fait que l'éducateur doit savoir organiser matériellement l'activité. Il doit donc en contrôler le bon déroulement.
- *gérer les relations de groupe* : l'éducateur évalue rapidement la situation et met en oeuvre les mesures adéquates. Il doit se montrer ferme, maître de lui-même et à la hauteur de la situation
- *rencontrer les parents et travailler en étroite collaboration avec eux* : L'éducateur doit prendre en compte les désirs et comportements des parents vis-à-vis de la personne prise en charge. Outre des capacités à expliciter les progrès de la personne, ses difficultés, il doit aussi rassurer, être respectueux d'un certain partage des rôles dans l'évolution de la personne avec les parents.



## ***Educateur spécialisé en internat auprès d'enfants, d'adolescents et d'adultes handicapés***

***Aider les personnes à développer leur autonomie  
au travers des actes de la vie quotidienne et d'activités ludiques et éducatives***



SUIVRE ET EVALUER LES PROGRES DE L'ENFANT

<b><i>Activités et objectifs visés</i></b>	<b>Procédures et savoir-faire</b>	<b>Comportements et attitudes</b>
<p><b><i>Observer l'enfant pendant les actes de la vie courante et lors des activités éducatives</i></b></p> <p><b><i>Consigner par écrit les signes de son évolution</i></b></p> <p><b><i>Choisir les activités appropriées à son développement</i></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Repérer ce qui dans le comportement de l'enfant permet de se forger une opinion sur ses progrès (sur son évolution)</li> <li>• Argumenter précisément et clairement par écrit les progrès de l'enfant</li> <li>• Évaluer s'il convient de conforter les progrès de l'enfant en lui faisant refaire une activité (ou un geste pour les enfants fortement handicapés) dont il a acquis les principes ou s'il convient de le mettre en position d'apprentissage au travers d'une nouvelle activité (ou un geste pour les enfants fortement handicapés).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Avoir le réflexe" de confronter avec ses collègues et le personnel médical sa propre opinion, sa propre évaluation des progrès de l'enfant.</li> <li>• Être scrupuleux (méticuleux, exact) dans la rédaction du dossier du suivi de l'enfant afin d'être en mesure d'argumenter son opinion par des faits concrets</li> <li>• Être précis dans la chronologie des progrès de l'enfant</li> </ul>

**AIDER L'ENFANT A DEVELOPPER SON AUTONOMIE DANS LES ACTES DE LA VIE QUOTIDIENNE**

OU

**TRAVAILLER AVEC L'ENFANT AU TRAVERS D'UNE ACTIVITE MANUELLE, SPORTIVE, OU SCOLAIRE POUR DEVELOPPER SON AUTONOMIE**

<b><i>Activités et objectifs visés</i></b>	<b>Procédures et savoir-faire</b>	<b>Comportements et attitudes</b>
<b><i>Installer les enfants en fonction de leur handicap et de l'activité à réaliser</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'informer auprès du personnel médical si l'activité, manuelle ou sportive, prévue est compatible avec le handicap de l'enfant et sous quelles conditions.</li> <li>• Apprécier, compte tenu du handicap et de l'activité à réaliser, la position la plus appropriée pour permettre à l'enfant de réaliser l'activité dans les meilleures conditions.</li> <li>• Évaluer en observant l'enfant (ses gestes, son regard, etc.) s'il est confortablement installé, et cela tout au long de l'activité.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre attentif à tous les signes susceptibles d'indiquer que l'enfant est mal à l'aise ou qu'il souffre</li> <li>• Etre scrupuleux dans le respect des consignes données par le personnel médical</li> </ul>
<b><i>Faire faire à l'enfant les gestes de la vie quotidienne ou une activité manuelle, sportive ou scolaire en évitant de le mettre en situation d'échec</i></b>	<p>Deux types de techniques ressortent des réponses données par les éducateurs spécialisés : les unes s'apparentent à la pédagogie directive, les autres s'apparentent à la pédagogie non directive*</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Démarche s'apparentant à la pédagogie non directive : "aider l'enfant à se poser des questions pour qu'il découvre par lui-même et en lui-même les réponses"</i></li> <li>• Poser des questions qui susciteront chez l'enfant un désir d'information</li> <li>• Repérer chez l'enfant l'information qui lui manque pour être en mesure de poser des questions</li> <li>• Reformuler les propos de l'enfant pour susciter sa curiosité et éviter qu'il accepte passivement les événements</li> <li>• Essayer de faire comprendre à l'enfant l'étendue et les limites de son pouvoir à agir sur les événements</li> <li>• Poser des questions sans laisser apparaître dans leur formulation une connotation affective ou une dramatisation de l'événement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire preuve d'empathie tout en gardant une certaine distance avec les faits et autrui</li> <li>• Etre rigoureux dans le choix des mots et des attitudes</li> <li>• Etre maître de son émotivité tant dans les gestes que dans les paroles et le son de sa voix</li> <li>• Etre attentif à la capacité d'autrui à comprendre et à assimiler une information</li> <li>• Etre vigilant dans son interprétation des attitudes et des paroles d'autrui</li> </ul>

<b>Activités et objectifs visés</b>	<b>Procédures et savoir-faire</b>	<b>Comportements et attitudes</b>
<p><b>Faire faire à l'enfant les gestes de la vie quotidienne ou une activité manuelle, sportive ou scolaire en évitant de le mettre en situation d'échec</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Démarche s'apparentant à la pédagogie directive, à la pédagogie par l'exemple : " montrer à l'enfant autant de fois que nécessaire pour qu'il soit en mesure de reproduire par lui même un geste, un raisonnement"</li> <li>• Refaire toujours les mêmes gestes et dans le même ordre afin que l'enfant puisse les mémoriser et apprenne à les reproduire</li> <li>• Ne pas faire à la place de l'enfant : laisser l'enfant refaire seul ce qu'il avait acquis les fois précédentes ou permettre à l'enfant de prendre des initiatives – même si cela doit prendre plus de temps             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Guider l'enfant (paroles, postures) pour qu'il retrouve les gestes qu'il était parvenu à accomplir les fois précédentes</li> <li>• Répéter autant de fois que nécessaire le geste oublié</li> </ul> </li> <li>• <i>Quelque soit la démarche :</i></li> <li>• Repérer dans l'attitude de l'enfant tout signe de lassitude ou d'anxiété afin de ne pas le mettre en situation d'échec</li> <li>• Gérer une relation individuelle avec un enfant dans le cadre d'un groupe             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apprécier, compte tenu des enfants et de l'activité à réaliser, s'il est préférable de constituer des groupes homogènes ou composés d'enfants ayant des goûts et des niveaux différents</li> <li>• Observer l'ensemble du groupe sans donner l'impression à l'enfant dont on s'occupe que l'on est distrait ou désintéressé</li> <li>• Quitter un enfant pour aller vers un autre qui en a besoin</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre rigoureux dans le respect de la procédure</li> <li>• Etre patient pour laisser à l'enfant le temps de retrouver les gestes qu'il avait acquis les fois précédentes</li> <li>• Etre à la fois ferme et rassurant pour amener l'enfant à réaliser des gestes qui sont pour lui difficiles et/ou contraignants</li> <li>• Etre positif : encourager l'enfant sans laisser transparaître dans son comportement (ses paroles, le son de sa voix, ses gestes) de la déception ou du découragement, y compris lorsque l'enfant n'est pas en mesure de refaire ce qui les fois précédentes semblait être acquis</li> <li>• Etre respectueux de l'intimité de l'enfant</li> </ul>
<p><b>Mettre fin à l'activité (à la séance)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saisir le moment opportun pour arrêter l'activité</li> <li>• Le laisser terminer son activité</li> <li>• Essayer de comprendre pourquoi c'est difficile de quitter l'activité</li> </ul>	

**GERER LES RELATIONS DE GROUPE (PENDANT LES MOMENTS INFORMELS, LORS D'ACTIVITES REALISEES EN GROUPE, ETC.)**

<b>Activités et objectifs visés</b>	<b>Procédures et savoir-faire</b>	<b>Comportements et attitudes</b>
<b>Prévenir l'émergence d'un conflit ou les écarts de conduite *</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconnaître les leaders susceptibles d'entraîner des "chahuts" ou de provoquer des conflits</li> <li>• Regrouper les enfants en fonction de leurs attitudes et/ou de leurs comportements habituels de façon à éviter d'éventuels conflits</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre sur le "qui vive", être attentif aux risques de conflits susceptibles d'émerger</li> <li>• Etre calme et posé, rester maître de soi dans une situation conflictuelle</li> </ul>
<b>Calmer l'enfant agressif</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apprécier, compte tenu de la connaissance que l'on a de l'enfant ou de sa prime réaction, la stratégie à adopter pour le calmer : explications, indifférence, etc.</li> <li>• S'il y a lieu, poser des questions à l'enfant agressif afin de comprendre les motivations à son comportement</li> <li>• S'il y a lieu, rassurer les craintes de l'enfant</li> <li>• S'il y a lieu, faire comprendre à l'enfant les contraintes et les avantages de la vie en groupe</li> <li>• S'il y a lieu, isoler l'enfant du reste du groupe afin qu'il se calme sans pour autant générer, de la part des autres enfants, des commentaires ou un rejet qui pourrait être préjudiciable à l'enfant agressif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre ferme dans son comportement sans susciter de crainte chez l'enfant</li> <li>• Etre rigoureux dans le choix des mots et des attitudes</li> <li>• Etre maître de son émotivité tant dans les gestes que dans les paroles et le son de sa voix</li> </ul>
<b>Protéger le groupe lors d'un conflit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apprécier, compte tenu de la connaissance que l'on a de chacun des enfants spectateurs ou de leur prime réaction, la stratégie à adopter afin qu'ils ne souffrent pas de la situation conflictuelle qui leur est imposée : explications, silences, continuité dans l'action, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre attentif aux réactions des enfants spectateurs (paroles, attitudes corporelles)</li> <li>• Etre prompt à expliquer son comportement lorsque celui-ci a été incompris des membres du groupe, et que l'on juge qu'une explication tardive aurait des conséquences néfastes sur l'équilibre individuel des enfants ou sur la vie du groupe</li> </ul>
<b>Expliquer les règles de la vie en commun *</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expliquer pourquoi la vie en commun nécessite le respect de certaines règles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>

**RENCONTRER LES PARENTS POUR LES INFORMER ET TRAVAILLER EN ETROITE COLLABORATION AVEC EUX**

<b>Activités et objectifs visés</b>	<b>Procédures et savoir-faire</b>	<b>Comportements et attitudes</b>
<p><i><b>Informers les parents du comportement et de l'évolution de leurs enfants</b></i></p> <p><i><b>Recueillir des informations auprès des parents</b></i></p> <p><i><b>Rassurer les parents</b></i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observer les réactions des parents (postures, paroles, son de la voix)</li> <li>• Apprécier “ ce qui peut être dit aux parents et ce qui ne doit pas être dit aux parents ”</li> <li>• Expliquer en termes clairs et non équivoques le comportement des enfants aux parents</li> <li>• Reformuler les propos des parents afin de valider que ce qu'ils ont compris correspond bien à l'information transmise</li> <li>• Poser des questions claires qui ne donnent pas lieu à des quiproquos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre rigoureux dans l'argumentation avancée pour étayer une opinion, ceci afin d'éviter tout quiproquo : le choix des faits relatés, le choix des mots et des expressions pour les décrire</li> <li>• Etre attentif à la façon dont les parents reçoivent les informations</li> <li>• Etre humble : ne pas s'aventurer dans des pronostics hasardeux lorsque l'on ne maîtrise pas la situation</li> <li>• Etre respectueux du partage de compétences entre les éducateurs spécialisés et l'équipe médicale : ne pas se hasarder à prononcer des diagnostics cliniques et à appuyer ou contredire l'opinion d'un médecin rapporté par les parents</li> <li>• Etre ferme pour résister à l'empressement des parents à avoir des certitudes sur l'évolution de leur enfant</li> </ul>

### **III - Les compétences des éducateurs de jeunes, en milieu ouvert ou insertion**

- ◆ La finalité : Rassembler les “ secteurs ” du milieu ouvert et celui des dispositifs d’insertion n’est pas une opération évidente. Elle peut sur certains points ne pas être pertinente. Cependant, prendre comme finalité l’accompagnement du jeune dans son projet d’insertion est une finalité suffisamment large qui rassemblent beaucoup d’entretiens d’éducateurs de ces deux “ secteurs ”.
  
- ◆ La fonction : Quatre objectifs principaux ont été retenus :
  - aider/ permettre au jeune à concevoir, imaginer et concrétiser un projet,
  - faire le point régulièrement avec le jeune pendant la durée du projet,
  - s’appuyer sur le réseau de partenaires pour aider le jeune dans son projet,
  - accompagner le jeune dans ses démarches.
  
- ◆ Les activités ou situations professionnels :
  - *aider/ permettre au jeune à concevoir, imaginer et concrétiser un projet* : l’éducateur doit contribuer à faire émerger le projet du jeune et participer à son élaboration et à sa mise en oeuvre.
  - *faire le point régulièrement avec le jeune pendant la durée du projet* : au cours de la phase de mise en oeuvre, l’éducateur veille et intervient à différentes étapes pour soutenir la démarche du jeune,
  - *s’appuyer sur le réseau de partenaires pour aider le jeune dans son projet* : l’éducateur doit pouvoir utiliser le réseau de relations constitué par son service ou par lui-même sur le territoire de son intervention. Il doit pouvoir mobiliser les partenaires des différents services susceptibles de contribuer à la réussite du projet du jeune.
  - *accompagner le jeune dans ses démarches* : l’éducateur doit dans cette phase finale d’aboutissement du projet avoir une fonction de médiateur et donc il doit être en contact avec les autres acteurs qui interviennent dans le projet.

◆ Les compétences associées :

- 
- *aider/ permettre au jeune à concevoir, imaginer et concrétiser un projet* :  
l'éducateur doit pour faire émerger le projet du jeune l'aider à l'exprimer. Il fait s'exprimer le jeune, l'inciter à se poser des questions sur ces désirs et ses capacités. La parole et le dialogue est là l'instrument privilégié de l'éducateur. Il doit avoir une bonne capacité d'écoute et montrer de la patience.
- *faire le point régulièrement avec le jeune pendant la durée du projet* :
- *s'appuyer sur le réseau de partenaires pour aider le jeune dans son projet* :  
l'éducateur doit pouvoir utiliser le réseau de relations constitué par son service ou par lui-même sur le territoire de son intervention. Il doit pouvoir mobiliser les partenaires des différents services susceptibles de contribuer à la réussite du projet du jeune.
- *accompagner le jeune dans ses démarches* : l'éducateur doit dans cette phase finale d'aboutissement du projet avoir une fonction de médiateur et donc il doit être en contact avec les autres acteurs qui interviennent dans le projet.



# *Educateur spécialisé en milieu ouvert et dans l'insertion des jeunes*

*Guider / accompagner les jeunes dans la mise en oeuvre de leur projet d'insertion en étroites relations avec le réseau de partenaires*

*Aider/ permettre au jeune de concevoir / imaginer, et concrétiser son projet de vie*

Guider / permettre au jeune de comprendre ses motivations / ses désirs, et ses possibilités avant de formuler une réponse en termes de solution d'insertion

Apprécier / évaluer les capacités d'insertion du jeune afin de le guider dans la conception et la mise en oeuvre de son projet.

Préciser au jeune le rôle du service et aider le jeune à préciser la conception de son projet

Contractualiser avec le jeune sur le projet, en précisant le planning en définissant les rôles de chacun (celui du jeune et celui de l'éducateur)

*Faire régulièrement le point avec le jeune pendant toute la durée de son projet*

Réaliser un dossier de suivi

Réaliser régulièrement des entretiens de suivi avec le jeune

Si besoin est, réorienter le jeune vers un nouveau projet

*S'appuyer sur le réseau de partenaires pour aider les jeunes dans leur projet d'insertion*

S'informer sur les dispositifs d'insertion et sur les actions en cours

Mettre les partenaires en relation, et leur faire jouer leur rôle, en proposant une cohérence dans les actions

Faire appel au(x) partenaire(s) pour résoudre un problème particulier rencontré par un jeune (exemple : logement, etc.)

Établir un vrai partenariat avec l'organisme de formation

*Accompagner le jeune dans ses démarches (exemple : auprès des entreprises )*

Rencontrer l'entreprise au moment de la rédaction du contrat de travail

Réaliser des entretiens de suivi auprès des entreprises pour s'assurer de l'intégration du jeune

Intervenir à la demande du jeune ou de l'entreprise lorsque surviennent des problèmes

EDUCATION PAR LA RELATION

**AIDER LE JEUNE PAR DES ENTRETIENS REGULIERS A CONCEVOIR / IMAGINER, CONCRETISER PUIS MENER A BIEN SON PROJET**

<b>Activités et objectifs visés</b>	<b>Procédures et savoir-faire</b>	<b>Comportements et attitudes</b>
<p><b>Guider / permettre au jeune de comprendre ses motivations et ses possibilités avant de formuler une réponse en termes de “ solution d’insertion ”.</b></p>	<p><i>Conduite d’entretien visant à conduire le jeune “ à découvrir par lui même ” ses possibilités en fonction des réalités (marché du travail, cadre législatif, etc.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reformuler dans ce que dit le jeune tout ce qui correspond à ses “ désirs ” et à ses difficultés de façon à ce qu’il analyse ses possibilités.</li> <li>• Poser les questions “ au bon moment ” : pointer dans ce que dit le jeune, ce qui paraît important pour l’aider à mieux comprendre son histoire et à cheminer dans sa réflexion.</li> <li>• Repérer dans les propos du jeune ce qui peut le “ freiner ” dans son futur projet : tant les problèmes matériels que psychologiques, et notamment le sentiment d’échec.</li> <li>• Décrypter les non-demandes pour amener le jeune à formuler l’implicite (difficultés, craintes, etc.).</li> <li>• Faciliter l’expression du jeune en l’encourageant et en le rassurant sur ses possibilités.</li> <li>• Amener le jeune à hiérarchiser ses différents problèmes.</li> <li>• Demander au jeune de réfléchir à des métiers possibles et se fixer un prochain rendez-vous.</li> </ul> <p><i>Conduite d’entretien visant “ à révéler, à dire ” au jeune ses possibilités en fonction des réalités (marché du travail, cadre législatif, etc.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Repérer dans ce que dit le jeune les éléments, qui dans sa situation, paraissent être un obstacle à son projet : décalage entre ses désirs et les efforts qu’il est prêt à consentir, inadéquation entre le métier visé et son niveau d’étude, etc.</li> <li>• Dire au jeune, sans le blesser, ce qui dans son projet “ nous ” paraît incohérent.</li> <li>• Laisser le jeune se positionner par rapport à “ notre ” intervention.</li> <li>• Démontrer au jeune ce qui dans son discours révèle l’inadéquation de son projet avec ses possibilités, ceci en reprenant des bribes de sa conversation.</li> <li>• Proposer au jeune des métiers, lui demander de réfléchir à ces métiers possibles et fixer un prochain rendez-vous.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre disponible pour fixer un rendez-vous où le jeune et “ moi-même ” disposons de suffisamment de temps.</li> <li>• Etre à l’écoute :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- ne pas couper la parole.</li> <li>- être attentif à ce qui dans les propos du jeune lui semble important.</li> <li>- rester attentif même si les propos du jeune paraissent être similaire en tout point aux discours de tous les jeunes en difficulté d’insertion.</li> </ul> </li> <li>• Etre à l’écoute, être attentif à ne pas faire des reformulations induisant les réponses</li> <li>• Etre rigoureux dans le choix des mots pour ne pas trahir les propos du jeune</li> <li>• Etre patient : laisser aux choses le temps de se dénouer, laisser au jeune le temps de diagnostiquer par lui-même ce qui dans son projet est irréaliste</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre ferme sur le respect des horaires pour tester si le jeune prend en compte les réalités (professionnelles)</li> <li>• Etre réceptif, ouvert aux critiques formulées par le jeune à l’égard de notre vision des choses</li> </ul>

<b>Activités et objectifs visés</b>	<b>Procédures et savoir-faire</b>	<b>Comportements et attitudes</b>
<p><b>Apprécier et évaluer les capacités d'insertion professionnelle* du jeune afin de le guider dans la conception et la mise en oeuvre de son projet professionnel.</b></p> <p>Notamment pour apprécier : s'il est " déjà capable de faire seul les démarches ou s'il faut l'accompagner ", si le métier choisi correspond à ses " capacités intellectuelles ", et si sa représentation du métier correspond " à ses désirs ".</p> <p>* compétences d'apprentissage des techniques professionnelles liées à un métier et compétences d'apprentissage social liées à un environnement professionnel et économique</p>	<p><i>Sur la base de ce que dit le jeune, de " notre connaissance " des métiers et des formations préparant aux métiers, et de ce que l'on connaît de l'entreprise</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérifier que le niveau de formation du jeune permet d'accéder à la formation préparant au métier qu'il souhaiterait exercer.</li> <li>• Évaluer, compte tenu de ce qu'il dit, de ses motivations actuelles et de son parcours scolaire, si il a le niveau pour suivre cette formation.</li> <li>• Apprécier, compte tenu de son état d'esprit d'aujourd'hui si il est prêt à supporter les contraintes de la vie en entreprise et/ou dans un organisme de formation.</li> <li>• Déterminer, compte tenu de son moral, de ses capacités, de son caractère, si il est capable de faire seul les démarches auprès des organismes de formation, auprès des entreprises et auprès des organismes qui pourront l'aider.</li> <li>• Évaluer le degré d'urgence de sa demande d'aide matériel ou psychologique afin de l'orienter vers des personnes ou des organismes compétents.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>
<p><b>Préciser au jeune ce que l'association peut lui apporter</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demander au jeune quel est le projet professionnel (ou le ou les métiers) qu'il s'est fixé depuis le premier entretien.</li> <li>• Éclairer le jeune sur le contenu des métiers qui l'intéressent a priori : contenu, compétences, avantages et contraintes liées à l'exercice du métier.</li> <li>• Se situer, préciser au jeune " mon rôle ", ce que je peux lui apporter de façon à ce que " le jeune repère ce qu'il peut attendre de moi ".</li> <li>• Exposer clairement le rôle que l'association peut jouer " pour faciliter " sa démarche d'insertion.</li> <li>• Faire raconter au jeune comment il compte s'y prendre pour matérialiser, pour rendre possible son projet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>

<p><b><i>Aider le jeune à préciser la conception de son projet professionnel</i></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre le jeune en situation d'expérimentation : l'amener par des questions et des reformulations appropriées à lui faire imaginer les situations dans lesquelles il va se trouver, afin qu'il prenne la mesure de ce qu'il devra gérer – exemples : trouver un logement, trouver un organisme de formation, trouver une entreprise pour l'accueillir, signer un contrat, etc.  <i>Lorsque le jeune se met en situation</i></li> <li>• Repérer les contraintes et les difficultés qu'il n'a pas prises en compte ou qu'il a mesestimées.</li> <li>• L'amener par des questions et des reformulations appropriées à prendre conscience des contraintes extérieures et des efforts qu'il devra faire pour réaliser son projet.</li> <li>• L'aider par des questions et des reformulations appropriées à imaginer des solutions pour chacune des contraintes qu'il aura soulevées.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>
<p><b><i>Contractualiser avec le jeune sur le projet, en préciser le planning en définissant les rôles de chacun (celui du jeune et celui de l'éducateur)</i></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Repérer les contraintes et les difficultés qu'il n'a pas prises en compte ou qu'il a mesestimées.</li> </ul>	

**FAIRE LE POINT REGULIEREMENT AVEC LE JEUNE PENDANT LA DUREE DU PROJET**

<b><i>Activités et objectifs visés</i></b>	<b>Procédures et savoir-faire</b>	<b>Comportements et attitudes</b>
<b><i>Réaliser un dossier de suivi de façon à bien visualiser le projet, et tout ce qu'il y a à faire</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Noter dans ce dossier ce que l'on a compris de la situation de la personne</li> <li>• Consigner par écrit les objectifs de chacun (l'éducateur et le jeune).</li> <li>• Indiquer dans ce dossier qui sont les partenaires mobilisés sur le projet du jeune et préciser leur rôle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prendre le temps à l'issue de chaque entretien de noter ce qui s'est dit</li> <li>• Etre rigoureux dans la tenue de ce dossier (ne pas perdre les compte rendus d'entretien)</li> </ul>
<b><i>Réaliser régulièrement des entretiens avec le jeune</i></b>	<p><i>Les objectifs de ces entretiens : re-mobiliser les jeunes sur leur projet et, si besoin est, leur apporter un soutien psychologique. Les compétences mises en oeuvre sont celles liées aux techniques de conduite d'entretien. Elles sont similaire à celles détaillées précédemment. Quelques exemples de situations d'entretiens :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aider le jeune, en situation d'échec, à dégager les axes positifs de son expérience, lui re-donner confiance.</li> <li>• Orienter le jeune en difficulté psychologique vers des personnes susceptibles de l'aider ; lui faire accepter l'idée qu'il doit se faire aider.</li> <li>• Relancer les jeunes de façon à ce qu'ils avancent dans leurs démarches.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre vigilant à la souffrance de l'adolescent</li> </ul>
<b><i>Si besoins est, réorienter le jeune vers un nouveau projet</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les compétences sont identiques à celles citées dans les activités " Aider le jeune par des entretiens réguliers à concevoir / imaginer son projet professionnel "</li> </ul>	

**S'APPUYER SUR LE RESEAU DE PARTENAIRES POUR AIDER LE JEUNE DANS SON PROJET**

<b>Activités et objectifs visés</b>	<b>Procédures et savoir-faire</b>	<b>Comportements et attitudes</b>
<p><i>S'informer sur le rôle des différents acteurs et sur les dispositifs d'insertion</i></p>	<p><i>Les démarches et les techniques de recherche d'informations et de développement de réseau</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer une connaissance des dispositifs d'insertion et du rôle des différents acteurs : le cadre institutionnel, les opérateurs locaux spécialisés (logement, formation, santé), etc.</li> <li>• S'informer sur les actions de chaque partenaire, en développant des relations informelles avec eux. L'objectif est, notamment, d'être tenu informé des possibilités de placement dans les dispositifs.</li> <li>• Apprécier si les possibilités de placement pourraient, plus ou moins, correspondre aux projets des jeunes que l'on suit.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aimer développer des contacts, au sens de ne pas être rebuté par le fait de devoir faire des démarches pour demander quelque chose.</li> <li>• Être persévérant : ne pas s'ennuyer dans les démarches administratives.</li> </ul>
<p><i>Mettre les partenaires en relation, et leur faire jouer leur rôle, en proposant une cohérence dans les actions</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dynamiser le réseau des partenaires en provoquant des réunions.</li> <li>• Jouer le rôle d'intermédiaire entre les différents partenaires en les tenant mutuellement au courant des différentes actions.</li> <li>• Se tenir régulièrement au courant des démarches des différents partenaires, afin de les remobiliser.</li> <li>• Essayer de faire en sorte que les actions des différents partenaires soient cohérentes pour rendre possible l'insertion des jeunes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Être actif dans la coordination, sans se substituer, sans faire à la place des partenaires.</li> <li>• Être à l'écoute des contraintes institutionnelles et économiques des différents partenaires.</li> </ul>

**ACCOMPAGNER LE JEUNE DANS SES DEMARCHES (exemple l'entreprise)**

<b>Activités et objectifs visés</b>	<b>Procédures et savoir-faire</b>	<b>Comportements et attitudes</b>
<i>Accompagner le jeune dans ses démarches (exemple auprès d'une entreprise)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demander au jeune s'il souhaite être accompagné lors du premier entretien.</li> <li>• Ne pas faire à la place du jeune</li> <li>• Éclairer le jeune sur le contenu des métiers au sein de l'entreprise.</li> <li>• Posséder une bonne connaissance du monde de l'entreprise</li> <li>• Faire raconter au jeune comment il compte s'y prendre pour son premier entretien avec l'employeur.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre à la fois disponible, mais aussi accepter de se tenir en retrait si le jeune le demande,</li> <li>• Etre à l'écoute des interrogations, des angoisses du jeune</li> </ul>
<i>Réaliser des entretiens de suivi auprès de l'entreprise pour s'assurer de l'intégration du jeune</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• prendre rendez-vous avec le tuteur au sein de l'entreprise pour faire le point</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre à la fois disponible, mais aussi accepter de se tenir en retrait si le jeune le demande</li> </ul>
<i>Intervenir à la demande du jeune ou de l'entreprise lorsque surviennent des problèmes</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amener le jeune par des questions et des reformulations appropriées à lui faire raconter la situation</li> <li>• Amener à prendre conscience des contraintes extérieures et des efforts qu'il devra faire et à prendre les mesures nécessaire par rapport à son comportement.</li> <li>• Repérer les contraintes et les difficultés qu'il n'a pas prises en compte ou qu'il a mésestimées.</li> <li>• L'aider à imaginer des solutions pour chacune des contraintes qu'il aura soulevées.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre à l'écoute du récit et de l'argumentation</li> </ul>

## **CONCLUSIONS**

Comme nous l'avons remarqué dans la seconde partie, les éducateurs spécialisés mettent en oeuvre un socle commun de compétences peu étendu, mais profond stable et bien ancré dans la culture. Quels que soient le public et le cadre d'intervention, trois techniques professionnelles sont mobilisées : les techniques d'observation, relationnelles et pédagogiques.

Cependant, ce socle commun est identifiable dans l'approche présentée dans cette troisième partie. Les techniques d'observation -suivre et évaluer le comportement de la personne- est une constante même si les modalités de mise en oeuvre et les circonstances d'utilisation de cette technique varie -surtout entre les éducateurs du groupe 3 et les autres-.

Les techniques relationnelles existent également dans les trois groupes ; mais elles sont plus ou moins mises en avant, plus ou moins valorisées. Elles sont peu évoquées par les éducateurs du groupe 2 et sont mises au coeur de la pratique des éducateurs du groupe 3.

Les techniques pédagogiques liées aux apprentissages sont pratiquement inexistantes parmi les éducateurs du groupe 3, tandis qu'elles sont au coeur des apprentissages au cours de la vie quotidienne et des activités éducatives.

Le socle commun peu étendu doit donc être éclaté en fonction du cadre d'exercice. Mais, cette troisième partie, montre aussi que la variabilité des pratiques des éducateurs, est aussi dépendante du de la finalité et du sens de l'action éducative, des objectifs de l'emploi (à quoi sert l'éducateur?) et enfin du rôle qu'estime remplir celui-ci.

Tandis que que dans le premier groupe, le sens de l'action de l'institution est « d'accompagner et d'éduquer les enfants et les adolescents accueillis » qui ont eu des histoires complexes, dans le second groupe d'établissements, il s'agit davantage « aider les personnes à développer leur autonomie » dans la vie quotidienne. Enfin le troisième, sans que la dimension éducative soit absente, les conditions d'exercice du métier des problèmes rencontrés par les jeunes pris en charge oriente davantage le sens de l'action des éducateurs vers une adaptation au contexte, une insertion dans le contexte de vie et par là-même à développer davantage la pédagogie du projet.

De ce fait, pour chaque groupe, les objectifs des éducateurs, leur fonction varie en fonction du sens de l'action de l'institution. Dans le premier groupe, l'éducateur sert à faire vivre en groupe des



enfants et à travers cette vie quotidienne à opérer un travail d'éducation, de socialisation qui peut faire défaut. Dans le second groupe, l'éducateur cherche à développer l'autonomie de la personne handicapée par l'acquisition de gestes utiles à la vie quotidienne. Enfin, dans le troisième groupe, l'éducateur doit tenter de faire émerger un projet de vie, un projet professionnel et d'accompagner le jeune dans sa mise en oeuvre dans le contexte du quartier ou dans son lieu de vie.

On voit combien les facettes de ce métier sont multiples. Par ailleurs, pour complexifier davantage l'étude de ce métier, les entretiens ont fait apparaître deux types de conception pédagogiques. Elles se côtoient dans les situations professionnelles et les compétences évoquées :

- les unes s'apparentent à une pédagogie non directive : par exemple "aider l'enfant à se poser des questions pour qu'il découvre par lui-même ou en lui-même les réponses". Dans ce cas le rôle de l'éducateur décrit dans l'enquête apparaît plutôt comme celui d'un pédagogue observateur/propositionnel, d'un surveillant attentif/protecteur, d'un révélateur, d'un facilitateur;
- les autres relèvent d'une pédagogie directive par l'exemple : "montrer à l'enfant autant de fois que nécessaire pour qu'il soit en mesure de reproduire par lui-même, le même geste ou le comportement adapté". Les descriptions montrent un éducateur surveillant, surveillant directif-autoritaire, pédagogue directif, coordinateur "organisé".

Cependant, le socle commun de compétences, s'appuie aussi sur des perceptions communes du rôle de l'éducateur :

Rôle d'interface entre l'enfant et son environnement  
Rôle de médiateur entre l'enfant et ses parents  
Rôle de pédagogue didacticien  
Rôle de repère

Il existe donc un socle commun de situations professionnelles, de compétences mobilisées qui constitue une base étroite pour le métier d'éducateur. Au-delà de ce minimum commun, les compétences mobilisées sont d'une extrême variabilité à cause de l'étendue des situations professionnelles possibles et de l'indétermination du travail prescrit, du flou dans le sens accordé au mot éduquer. Cette extrême variabilité constitue certainement une richesse énorme, mais aussi interroge : les compétences mobilisées par les éducateurs qui travaillent en internat auprès d'enfants

*Situations professionnelles et compétences d'éducateurs*

handicapés semblent malgré tout bien différentes des compétences des éducateurs du secteur de l'insertion ou de la prévention.

## **CONCLUSION GÉNÉRALE**



Globalement les registres des Savoir-faire et des Savoir-être sont largement évoqués par les éducateurs. Ce constat s'appliquait aux travaux menés sur les éducateurs de la Prévention spécialisée<sup>20</sup>. Les savoirs théoriques sont rarement mis en avant, d'autres aspects peu souvent : les ressources et les compétences collectives alors que cette dimension traverse les discours des professionnels, les savoir-faire liés à l'expérience professionnelle des éducateurs spécialisés, alors qu'elle constitue un critère d'appréciation des éducateurs, les activités de diagnostic, etc.

Les situations professionnelles et les compétences associées montrant ces aspects de l'action éducative n'ont pas été choisies par les éducateurs spécialisés. Pour autant, cela ne signifie pas qu'elles n'existent pas dans leurs pratiques ou qu'ils ne possèdent pas les compétences pour le faire.

De ce fait, il faut, comme fréquemment dans ce type d'étude, relativiser la pertinence et la qualité des compétences citées par les professionnels. Le comportement adopté par l'éducateur spécialisé face à telle ou telle situation est-il le comportement adéquat ? Pour une même situation professionnelle et pour un même public, les rôles décrits peuvent être différents suivants les éducateurs spécialisés. Ainsi dans le contexte du repas du midi, tel éducateur insistera sur la surveillance afin d'éviter l'émergence d'un conflit, tandis que tel autre éducateur insistera sur son rôle de médiateur afin de faciliter la communication entre les jeunes. Mais cela ne signifie pas pour autant que chacun des éducateurs ne joue pas ces deux rôles à la fois.

Les difficultés d'analyse des compétences sont étroitement liées au fait qu'il n'existe pas de compétences attendues. Ce flou existe depuis que le travail social existe. Tout jugement, (donner la "bonne" compétence dans une situation professionnelle-type) serait arbitraire et risqué sans prendre en compte un certain nombre de paramètres apparus dans l'enquête auprès des éducateurs : les éléments sur le contexte, les idéologies personnelles, les références théoriques ou philosophiques des personnes interrogées.

Ce premier constat montre les limites de ce programme, mais aussi les difficultés de toute étude des emplois complexes et non prescrits. La deuxième difficulté dans ce programme est d'en évaluer la portée. En effet, il faut prendre avec précaution les résultats puisque 70% de l'échantillon des éducateurs interrogés travaillent dans les établissements médico-sociaux et notamment en internat. De ce fait, les résultats obtenus sont fortement imprégnés de cette dimension contextuelle. Malgré tout, les deux autres groupes d'établissements et leurs éducateurs, bien que moins bien

---

<sup>20</sup> DUBECHOT Patrick : *La prévention spécialisée aujourd'hui : situations professionnelles et compétences*, étude réalisée pour PROMOFAF, Collection des Rapports du Crédoc, n°170, septembre 1996.

représentés permettent de délimiter à la fois les situations professionnelles, mais aussi les compétences spécifiques à chacun des groupes ou communes à l'ensemble des éducateurs.

Tout éducateur pourra cependant trouver dans les différents résultats et les référentiels proposés des écarts, des distinctions et des points communs avec sa pratique. Dans ce sens, ces référentiels peuvent constituer des outils de base à une analyse plus fine de l'emploi d'éducateur spécialisé en fonction de son champ d'intervention :

- Référentiel des situations professionnelles et des activités
- Référentiel des situations professionnelles et des compétences,
- Référentiel des formulations de compétences principales et la construction d'un socle commun de compétences
- Grilles d'analyse des compétences en fonction de la nature de l'établissement et des difficultés du public

De ce programme, que peut-on conclure sur " la compétence " des éducateurs spécialisés ?

En fait, la compétence professionnelle des éducateurs interrogés se manifeste par un savoir-agir. Les multiples situations professionnelles présentées dans ce programme le démontrent. Cette compétence qui s'exprime dans une action ou un enchaînement d'action a bien été mise en lumière à travers la méthodologie adoptée pour les entretiens. En effet, si le savoir-faire peut se limiter à une réponse dans une situation donnée, l'action des éducateurs s'inscrit dans un enchaînement de gestes, de comportements, de paroles, dans un contexte et dans un champ de contraintes (la nature des difficultés du public, le cadre de la prise en charge, etc.) et de ressources (moyens humains, financiers, temporels, etc.). Enfin ce savoir-agir de l'éducateur, est guidée par une intentionnalité (la mission de l'établissement ou du service), mais aussi la dimension plus indicible, ambitieuse du métier -éduquer, rééduquer-. A ces multiples paramètres il faut encore en ajouter une autre et non des moindres : la perception qu'à l'éducateur de son rôle, son idéologie du métier, sa philosophie personnelle.

Si le savoir-agir caractérise les éducateurs interrogés, cette compétence révèle la dimension professionnelle de ce métier : face aux aléas et aux événements, face à la complexité des situations, il est demandé au professionnel de savoir mettre en oeuvre des conduites et des actes pertinents dans toutes les situations.

Dans la réalité, la compétence n'existe pas en soi, indépendamment de l'éducateur qui la porte et dont elle est indissociable. Ce qui existe ce sont des personnes plus ou moins compétentes. Pour

Guy LE BOTERF<sup>21</sup>, un professionnel, c'est la personne qui " sait gérer une situation professionnelle complexe ". L'enquête met en évidence que les éducateurs ont à gérer des situations professionnelles complexes -même si ce n'est pas une découverte, il est parfois bon de le rappeler pour tous ceux qui douteraient de la difficulté à éduquer et donc a fortiori à rééduquer- .

LE BOTERF estime qu'un certain nombre de compétences majeures permettent de qualifier une personne de " professionnel ". Ces compétences sont :

- ◇ Savoir agir et réagir avec pertinence,
- ◇ Savoir combiner des ressources et les mobiliser dans un contexte,
- ◇ Savoir transposer,
- ◇ Savoir apprendre et apprendre à apprendre,
- ◇ Savoir s'engager

Cette catégorisation des compétences semble tout à fait transposables aux éducateurs qui ont été rencontrés au cours de l'enquête. On pourrait en effet, en s'appuyant sur ce schéma, présenter ainsi les compétences majeures des éducateurs spécialisés :

Savoir agir et réagir avec pertinence	<ul style="list-style-type: none"><li>- savoir quoi faire,</li><li>- savoir aller au-delà du prescrit,</li><li>- savoir choisir dans l'urgence,</li><li>- savoir arbitrer, négocier, trancher,</li><li>- savoir enchaîner des actions selon une finalité.</li></ul>
Savoir combiner des ressources et les mobiliser dans un contexte	<ul style="list-style-type: none"><li>- savoir construire des compétences à partir de multiples ressources,</li><li>- savoir tirer parti de ses ressources propres, mais aussi des ressources de son environnement.</li></ul>
Savoir transposer	<ul style="list-style-type: none"><li>- savoir mémoriser de multiples situations</li><li>- savoir prendre du recul,</li><li>- savoir utiliser ses connaissances,</li><li>- savoir repérer et interpréter les comportements.</li></ul>
Savoir apprendre et apprendre à apprendre	<ul style="list-style-type: none"><li>- savoir tirer les leçons de l'expérience,</li><li>- savoir transformer son action en expérience,</li><li>- savoir décrire</li></ul>
Savoir s'engager	<ul style="list-style-type: none"><li>- savoir engager son point de vue, sa subjectivité,</li><li>- savoir prendre des risques</li><li>- éthique professionnelle</li></ul>

---

<sup>21</sup> LE BOTERF : *L'ingénierie des compétences*, Editions d'organisations, 1998

Ce programme a montré la diversité des conditions d'emploi des éducateurs, l'extraordinaire palette de situations professionnelles et de compétences mobilisées. L'action est à la base de ce métier, il donc évident que le Savoir-agir constitue la compétence fondamentale de ce métier. Il a montré également la complexité des manières de se représenter le métier d'éducateur et donc la difficulté à repérer un socle commun. Enfin ce programme interroge sur la construction d'un référentiel unique et des enjeux d'éclatement d'une profession aussi diversifiée. Car comment trouver ce référentiel commun, essayer de le construire si comme le précise Jacques LADSOUS<sup>22</sup>, l'éducation dans le sens d'action éducative est à la fois, une philosophie, une science et un art.

Construire un référentiel de compétences des éducateurs spécialisés serait alors aussi vain que de partir à la quête du Saint Graal.

---

<sup>22</sup> Ladsous Jacques : Les professionnels de l'acte éducatif, in Les éducateurs aujourd'hui, sous la direction de J-L Martinet, coll. Pratiques sociales, Dunod/Privat, Toulouse, 1993.