

Louis DUBOUCHET Consultant
30, rue de la Pinède – 13790 Châteauneuf le Rouge
06 80 11 86 83
louis.dubouchet13@orange.fr

René Eksl Rodolphe Ejnes GESTE
113, rue Saint Maur, 75011 PARIS
01 49 29 42 44
<http://www.geste.com>



EVALUATION DE LA REINGENIÉRIE DU DIPLOME D'ETAT D'EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISÉ



Ministère des Affaires Sociales et de la Santé

Direction Générale de la Cohésion Sociale

Décembre 2013

RESUMÉ

LES ATOUTS

- **La réingénierie produit une nouvelle figure de l'ETS : concepteur de projets d'insertion professionnelle, conseiller, travailleur social « de plein pied ». Elle lui ouvre une plus grande diversité d'emplois et crée autour des compétences, une culture commune avec les autres travailleurs sociaux.**
- **Meilleure lisibilité des compétences : notamment la capacité à travailler sur les ressources des personnes et à évaluer leur progression.**
- **Grand intérêt pour les apports en compréhension des territoires, des dynamiques partenariales et du travail en équipe.**
- **Un fort investissement des formateurs.**
- **Des épreuves de certification plus complètes.**

LES PRÉOCCUPATIONS

- **Les nouveaux ETS, en poursuite de scolarité, n'ont plus l'expérience d'un métier, ni d'un atelier. La transmission professionnelle est réduite à une technique éducative.**
- **Méconnaissance, faible attractivité et modestie des effectifs qui met en tension l'offre de formation.**
- **Indistinction entre éducateur technique, éducateur spécialisé avec un bagage technique et moniteur d'atelier. Ce dernier est considéré plus proche des publics et de la production.**
- **Manques dans l'évaluation des stages et inadaptation des outils (feuilles d'évaluation).**

Sommaire

1	PREAMBULE.....	4
1.1	LE REFERENTIEL PROFESSIONNEL	5
1.2	HISTORIQUE	6
1.3	Quelques données de cadrage.....	7
1.4	Comparaison des référentiels professionnels des éducateurs techniques spécialisés et des éducateurs spécialisés	7
2	LES RESULTATS DES ENQUÊTES.....	9
	INTRODUCTION.....	9
2.1	LIEN EMPLOI –FORMATION.....	10
2.1.1	Degré d’adaptation aux évolutions sociétales, aux besoins sociaux et aux besoins des employeurs	10
2.1.2	Les compétences repérées par les employeurs	12
2.1.3	L’utilisation des référentiels dans la GRH	14
2.2	LE SYSTEME DE FORMATION	16
2.2.1	Une réingénierie saluée par les formateurs.	16
2.2.2	La diversification des profils.....	17
2.2.3	Un découpage plus clair et l’apport de connaissances	17
2.2.4	La transversalité horizontale et verticale.....	18
2.2.5	Le développement personnel des étudiants.....	19
2.2.6	L’alternance intégrative.....	20
2.3	LA CERTIFICATION.....	21
2.3.1	Cohérence des épreuves / formations.....	23
2.3.2	Propositions émises par les interlocuteurs.....	25
3	CONCLUSIONS ET PRÉCONISATIONS	26
	ANNEXE.....	27
	I – LE COMITÉ DE PILOTAGE.....	27

1 PREAMBULE

Réalisée dans le cadre d'un appel d'offres de la DGCS, cette évaluation a pour objet d'évaluer les effets de la réingénierie de 8 diplômes de travail social: (DEES, DEEME, DEETS, DECESF, DEMF, CAFERUIS, DEIS, CAFDES)¹.

Engagée en 2013, elle a été conduite sous l'égide d'un comité de pilotage², issu de la Commission professionnelle consultative du travail social et de l'intervention sociale, qui s'est réuni à quatre reprises entre février et novembre 2013.

Les résultats en sont présentés sous la forme de 8 rapports et d'un rapport de synthèse.

Le protocole méthodologique comportait la collecte d'information selon deux voies principales : une enquête qualitative auprès d'un échantillon raisonné d'acteurs de la formation et une enquête quantitative par Internet auprès, d'une part, des lecteurs de la presse spécialisée, d'autre part, de formateurs, de tuteurs, d'employeurs et de professionnels, titulaires de ces diplômes.

Cette évaluation constitue la seconde phase d'une démarche d'évaluation de la réingénierie de dix diplômes de travail social dont la première phase en 2012, avait permis celle des diplômes d'Etat d'assistant de service social (DEASS) et d'éducateur de jeunes enfants (DEEJE)

Les questions évaluatives portaient sur les trois domaines de l'emploi, de la formation et de la certification :

- 1- les effets sur l'emploi en termes de lisibilité, d'attractivité et d'adaptation des compétences aux besoins des politiques sociales, des modes d'organisation de l'intervention sociale et des employeurs.
- 2 – les effets sur la formation, sa programmation, l'alternance intégrative
- 3 – les effets sur les procédures et les processus de certification.

L'évaluation est accueillie avec intérêt et les entretiens sont nourris d'informations de qualité. Elle arrive dans une période où, tant les milieux professionnels que les établissements de formation et les certificateurs, sont en réflexion pour parfaire la mise en œuvre de la réingénierie, structurer l'offre de formation et s'adapter à la contraction des moyens.

¹ DEES ; Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé
DEME ; Diplôme d'Etat de moniteur-éducateur
DECESF ; Diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale et familiale
DEMF ; Diplôme d'Etat de médiateur familial
CAFERUIS ; Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale
DEIS ; Diplôme d'Etat d'ingénierie sociale
CAFDES ; Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale.

² Composition en annexe 2.

1.1 LE REFERENTIEL PROFESSIONNEL ³

L'Educateur Technique Spécialisé est un travailleur social. Il contribue à l'intégration sociale et à l'insertion professionnelle de personnes handicapées ou en difficulté, par l'encadrement d'activités techniques et par des relations avec les entreprises de son environnement au cours d'un accompagnement professionnel, éducatif et social.

L'ETS travaille au sein d'une équipe pluri-professionnelle en lien avec d'autres acteurs sociaux, médicaux, économiques et du domaine de la formation.

L'ETS exerce ses fonctions dans des établissements et services sanitaires, sociaux et médicosociaux, dans les entreprises de travail protégé, en milieu ouvert ou dans des dispositifs d'insertion des secteurs public et privé.

Il travaille auprès d'enfants, d'adolescents et d'adultes présentant un handicap ou une inadaptation en promouvant des actions économiques, de formation et d'insertion.

Outre l'accompagnement éducatif et l'insertion par l'apprentissage pré professionnel ou professionnel des publics avec lesquels il travaille, l'activité de l'ETS est orientée vers la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de projets qui imposent une progression des apprentissages en rapport avec les exigences d'une production et l'acquisition des rythmes de vie liés aux situations de travail.

L'ETS intervient auprès d'enfants, d'adolescents, d'adultes, d'adultes vieillissants :

- en situation de handicap,
- en situation de dépendance,
- en souffrance physique ou psychique,
- en difficulté sociale et familiale,
- en voie d'exclusion,
- inscrits dans un processus d'insertion ou de réinsertion.

Textes de référence :

- Décret n°2005-1376 du 3 novembre 2005
- Arrêté du 18 mai 2009
- Circulaire du 2 novembre 2009.
- Arrêté du 25 août 2011 modifiant l'arrêté du 18 mai 2009.

³ Extrait de l'introduction du référentiel de compétence - 2009

1.2 HISTORIQUE

L'éducateur technique est un des premiers professionnels de l'éducation spécialisée lorsqu'il apporte aux enfants des colonies pénitentiaires, la transmission du métier, le travail, vecteur de l'amendement et de la rééducation.

Bien qu'il précède ainsi l'éducateur spécialisé, sa formation professionnelle et la création d'un diplôme d'éducateur technique spécialisé mettront beaucoup plus de temps malgré plusieurs tentatives.

- 1957 : reconnaissance des centres d'aide par le travail.
- 1966 : la convention collective de l'enfance inadaptée reconnaît le statut d'éducateur technique alors qu'il n'existe encore ni diplôme, ni formation reconnue.
- 1976 création du Certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique. (CAFETS)
- 2005 : création du DE : la formation théorique passe de 850 à 1200 heures : la CPC élabore à son sujet un des tous premiers référentiels professionnels pour l'ouvrir à la VAE.
- 2007 : la CPC complète le référentiel professionnel par le référentiel de certification et le référentiel de formation.
- 2009 : la réingénierie, en ouvrant le diplôme à la formation initiale supprime l'exigence d'une expérience professionnelle et ne permet plus l'accès aux AMP. Inscription dans le statut de la fonction publique hospitalière.

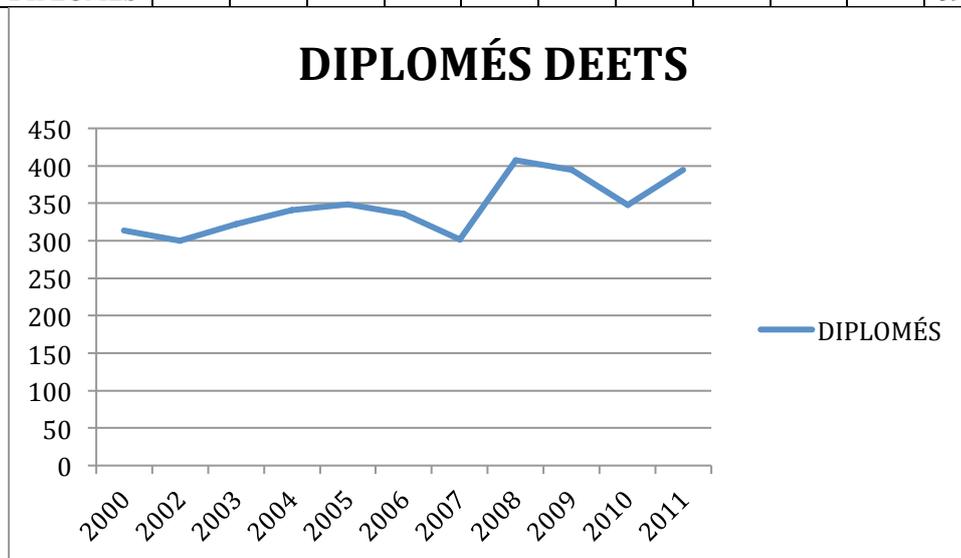
La création du DEETS établit la durée de la formation à 1 200 heures et 15 mois de stages en 1 stage long de 9 mois, et deux stages d'au moins 2 mois. Avec 3 axes :

- accompagnement éducatif,
- formation professionnelle,
- encadrement technique de la production.

Et la certification comprend 7 épreuves au lieu de 3.

1.3 Quelques données de cadrage

ANNEES	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
DIPLOMÉS	314	300	322	341	349	336	302	407	395	348	395



De 2000 à 2011, la progression de 26% correspond à une augmentation de 2,3% en moyenne annuelle, nettement moins rapide que celle des éducateurs (10,4%) ou des moniteurs éducateurs 8% sur la même période. Deux baisses, l'une en 2007, liée à la réingénierie, puis une autre en 2010 marquent les évolutions récentes.

1.4 Comparaison des référentiels professionnels des éducateurs techniques spécialisés et des éducateurs spécialisés

EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE	EDUCATEUR SPECIALISE
<p>DC1 = Accompagnement social et éducatif spécialisé</p> <ul style="list-style-type: none"> - instaurer une relation - favoriser la construction de l'identité et au développement des capacités - assurer une fonction de repère et d'étayage <p>- favoriser une dynamique de groupe</p> <ul style="list-style-type: none"> - organiser une intervention socio éducative individuelle ou collective 	<p>DC1 = Accompagnement social et éducatif spécialisé</p> <ul style="list-style-type: none"> - instaurer une relation - favoriser la construction de l'identité et le développement des capacités - assurer une fonction de repère et d'étayage dans une démarche éthique - animer la vie quotidienne - organiser une intervention socio éducative individuelle ou collective
<p>DC2 = Conception et conduite d'un projet éducatif et technique spécialisé</p> <p>- Organisation de l'environnement de travail et de la gestion de la production</p> <p>- Organiser un environnement de travail et d'apprentissage adapté aux usagers ;</p> <p>- Transmettre de façon adaptée des savoirs et des savoir-faire techniques dans le cadre d'un parcours d'insertion et de formation professionnelle</p> <p>- Etablir un diagnostic permettant de</p>	<p>DC2 = Conception et conduite du projet éducatif spécialisé</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participation à l'élaboration et à la conduite du projet éducatif - observer, rendre compte et analyser les situations éducatives - participer à la mise en œuvre d'un projet éducatif

<p><u><i>construire un projet de formation et d'insertion professionnelle</i></u> - Aider les personnes à élaborer et engager un projet d'insertion sociale et professionnelle et à l'évaluer.</p>	
	Conception du projet éducatif
<p>DC3 = Communication professionnelle - Travail en équipe pluri professionnelle - s'inscrire dans un travail d'équipe - élaborer, <u><i>gérer</i></u> et transmettre de l'information</p>	<p>DC3 = Communication professionnelle - Travail en équipe pluri professionnelle - s'inscrire dans un travail en équipe - élaborer et transmettre de l'information</p>
<p>Coordination Elaborer et partager une information adaptée aux différents interlocuteurs ; Assurer, en équipe, la cohérence de l'action de <u><i>formation et d'insertion professionnelle</i></u>.</p>	<p>Coordination Elaborer et partager une information adaptée aux différents interlocuteurs ; Assurer, en équipe, la cohérence de l'action socio-éducative</p>
<p>DC4 = Implication dans les dynamiques partenariales, institutionnelles et inter institutionnelles - <u><i>Participer, au sein de l'équipe pluri professionnelle, à l'élaboration et à la mise en œuvre des différents projets institutionnels ; contribuer à la mission de l'établissement par la mise en œuvre d'un projet d'atelier ou d'activités techniques et par des méthodes d'accompagnement vers l'emploi ;</i></u> - Etablir une relation professionnelle avec les partenaires - Situer son action dans le cadre des missions de l'institution et de son projet - Veille professionnelle : s'informer et se former pour faire évoluer ses pratiques.</p>	<p>DC4 = Implication dans les dynamiques partenariales, institutionnelles et inter institutionnelles - Etablir une relation professionnelle avec les partenaires - Situer son action dans le cadre des missions de l'institution et de son projet - Veille professionnelle : s'informer et se former pour faire évoluer ses pratiques.</p>
<p>Travail en partenariat et en réseau <u><i>Assurer et développer dans le cadre de ses fonctions, des liens avec l'environnement économique local ;</i></u> Développer des activités en partenariat avec <u><i>l'environnement de la formation professionnelle et de l'entreprise</i></u> Développer et transférer ses connaissances professionnelles.</p>	<p>Travail en partenariat et en réseau Développer des actions en partenariat et en réseau et contribuer à des pratiques de développement social territorialisé ; Développer et transférer ses connaissances professionnelles.</p>

L'essentiel des domaines de compétences et des contenus leur est commun. La spécificité des éducateurs techniques réside dans le fait qu'ils sont appelés à élaborer des projets éducatifs **qui soient professionnels**, éventuellement orientés vers l'emploi et, qu'en matière de communication, ils sachent s'adresser aux milieux économiques.

2 LES RESULTATS DES ENQUÊTES

INTRODUCTION

Les entretiens avec les employeurs et les professionnels (présidents ; DG ; DRH ; Directeurs de pôles ; directeurs d'établissements ; professionnels) collectent surtout des appréciations sur l'évolution des profils des jeunes professionnels, sur l'adéquation des compétences acquises, les modalités selon lesquelles les professionnels exercent leurs métiers, et les attentes des pouvoirs publics et des employeurs.

Les cadres supérieurs distinguent mal les caractéristiques de la réingénierie et ses effets leur sont imperceptibles. Ils font aisément la distinction entre les anciens éducateurs techniques, les nouveaux éducateurs techniques spécialisés et les moniteurs d'ateliers, pour souligner leurs capacités respectives, sans référence à la réingénierie du diplôme.

En revanche, les cadres de proximité, les tuteurs de stage, les professionnels jurys, voient et jugent les effets de la réingénierie tant sur les compétences que les stagiaires viennent chercher, la formation qui leur est proposée, que sur les épreuves et l'organisation générale de la certification.

Les directeurs généraux des établissements de formation, les responsables de filières ou de diplômes sont, quant à eux, très précis sur les effets de la réingénierie en matière d'organisation pédagogique et de préparation au DEETS. Ils ont, dans la plupart des cas, préparé les entretiens d'évaluation en équipe, et produisent une analyse de la valeur des épreuves en cours de formation comme en centre d'examen, qui débouche sur des préconisations.

En somme, l'évaluation qualitative montre que les effets de la réingénierie sont bien identifiés par ceux qui préparent et délivrent le diplôme et par les responsables des petites structures. Ils sont moins visibles pour ceux qui, dirigeant d'importantes organisations, distinguent mal les changements qu'elle a opérés dans les compétences d'un corps professionnel de petite dimension, concurrencé dans leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences par d'autres qualifications.

Par ailleurs les compétences soulignées par les employeurs et les professionnels relèvent autant de l'évolution des rapports de travail que des effets de la réingénierie. Elles dépassent le champ social avec par exemples, la recherche d'éléments de confort dans les conditions de travail, d'un nouveau rapport à l'institution et à la hiérarchie, de la maîtrise du français dans les travaux écrits ou de l'investissement personnel et de l'implication dans les valeurs humanitaires qui caractérisent le travail social.

2.1 LIEN EMPLOI –FORMATION

2.1.1 Degré d'adaptation aux évolutions sociétales, aux besoins sociaux et aux besoins des employeurs

Les éducateurs techniques ne sont plus confinés dans les ateliers des ESAT qui, au contraire, ont tendance, pour certains, à confier la production des ateliers à des moniteurs d'ateliers, jugés plus proches des publics.

Les éducateurs techniques occupent en effet de nouveaux emplois dans l'insertion, les CHRS, la prévention spécialisée ou la politique de la ville.

Ils étaient déjà dans nombre de cadres d'interventions : IME ; ITEP ; MECS ; HOPITAUX ; Prévention spécialisée ; politique de la ville ; centres sociaux ; associations d'éducation populaire. Et ils ne sont pas moins présents face aux adultes : ESAT ; foyers handicapés, CHRS. L'enquête Emploi Unifaf 2007 et 2012) confirme qu'ils exercent de plus en plus dans la protection de l'enfance et en milieu ouvert. On les trouve également dans les opérations de réussite éducative de la politique de la ville, dans les centres éducatifs renforcés ou dans les actions de formation/insertion. Dans ces situations, la figure de l'ETS devient celle d'un « professionnel averti, sans public spécifique et sans atelier ».

La position des employeurs est particulièrement contrastée avec ceux qui sont très attachés au diplôme d'ETS et ceux qui ne recrutent que des moniteurs d'ateliers.

Un diplôme modeste, méconnu, au risque de la confusion.

Attachés à transmettre et à insérer, les éducateurs techniques sont, plus que leurs collègues éducateurs spécialisés, des passeurs, cultivant les ressources des bénéficiaires au sens où l'entendent aujourd'hui les orientations des politiques sociales, largo sensu.

Moins qu'avant la réingénierie dans la réparation des carences éducatives ou la compensation des handicaps, ils prennent en charge les questions relatives aux parcours professionnels et à leur sécurisation, tant en ce qui concerne l'orientation, la formation que l'accompagnement à l'emploi.

Ils ont la culture de la progression, de l'éclosion des ressources dont disposent les personnes sur le plan pratique, avec comme outil pédagogique la transformation de la matière.

Ils se caractérisent plus comme formateurs, conseillers d'insertion, qu'éducateurs, mais nombre de structures et de dispositifs voient également des éducateurs spécialisés assurer ces mêmes fonctions avec des compétences égales.

Cette incertitude des identités professionnelles augmente du fait que quantité d'entreprises d'insertion, d'associations intermédiaires, de chantiers d'insertion,

de régies de quartier ou d'ateliers pédagogiques ont été conçus et conduits par des éducateurs spécialisés.

De manière symétrique, on trouve dans les ESAT des éducateurs spécialisés qui assurent les tâches de production et de relation avec l'environnement économique.

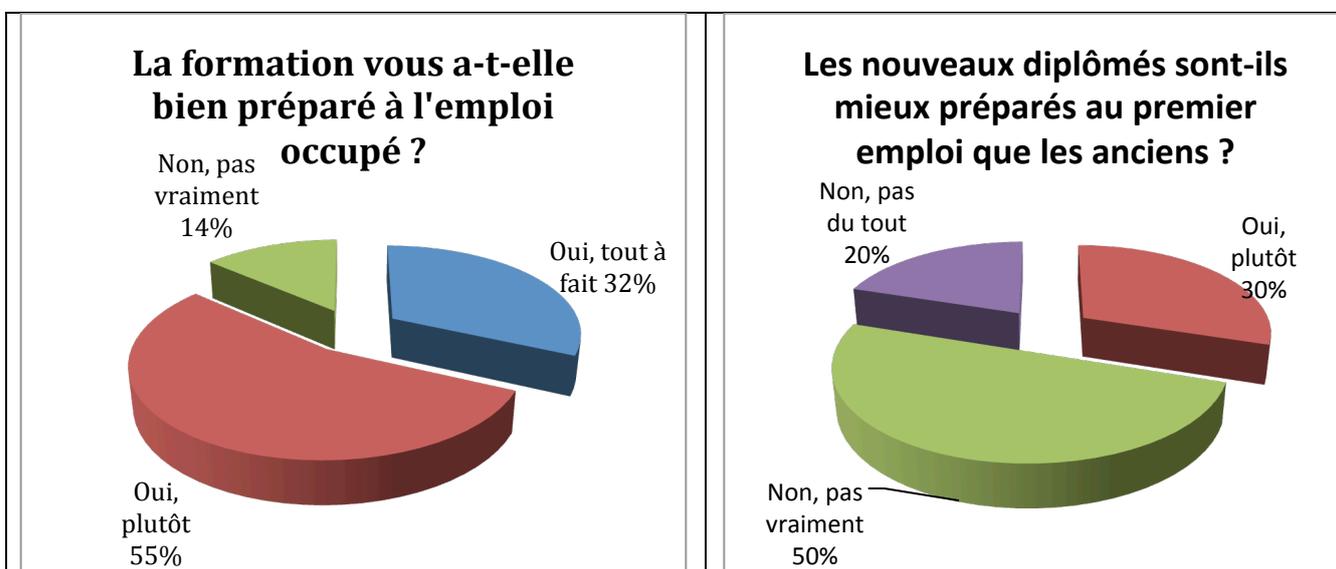
Enfin, certains établissements de formation ont organisé la formation des moniteurs d'ateliers selon la même architecture, en 4 domaines de compétences, et des candidats parlent indistinctement du diplôme de moniteur d'atelier première classe et de celui d'éducateur technique spécialisé.

La réingénierie a ainsi échoué à rendre plus lisible ce diplôme. « On ne sait pas ce qu'ils savent faire, leur employabilité est difficilement perceptible ».

Les employeurs et les établissements de formation le déplorent, qui rencontrent des difficultés de recrutement pour les premiers et à remplir leurs promotions de manière régulière pour les seconds. « Si pôle emploi n'avait pas maintenu le financement, nos promotions seraient de 3 ou 4 étudiants ».

Malgré la levée des contraintes qui pouvaient obstruer son accès, le diplôme bénéficie d'une faible attractivité. On n'observe pas de dynamique de promotion particulière de ce diplôme dans les branches, dans les systèmes d'orientation professionnelle et dans les stratégies des établissements de formation. Seuls les formateurs responsables du diplôme continuent à en valoriser l'existence.

L'enquête Internet confirme l'appréciation positive de nouveaux diplômés mais aussi l'absence de saut qualitatif lié à la réingénierie.



Verbatim

Les jeunes diplômés: « Cette formation m'a permis de prendre confiance en mes capacités et de pouvoir exprimer mes convictions dans le suivi des usagers » ou encore « Pour mon diplôme DEETS, je peux pleinement remplir ma mission d'accompagnement. De plus, j'ai une tout autre vision du travail en équipe, ainsi que du partenariat et réseau. »

2.1.2 Les compétences repérées par les employeurs

Il est délicat d'apprécier le niveau de développement des compétences que comporte le diplôme d'état d'éducateur technique par rapport à celles du certificat d'aptitude qui le précédait. Les employeurs et les professionnels en place répondent à la question des nouvelles compétences en dessinant la figure du « nouvel éducateur technique spécialisé » telle qu'ils se la représentent sans lien de causalité avec la réingénierie du diplôme.

Savoir et penser

Les compétences de diagnostic individuel, d'anamnèse et d'élaboration d'un projet éducatif individuel correspondent à l'évolution des problématiques sociales et sanitaires, présentées par les bénéficiaires des établissements et des services au sein desquels ils interviennent.

En effet, les IMPRO, les ESAT, les CHRS et les chantiers d'insertion accueillent de plus en plus des publics affectés de troubles de l'humeur, de la personnalité et du caractère. « En ESAT, ils peuvent manquer de connaissance sur le handicap psychique qui affecte de plus en plus les bénéficiaires ».

Plus spécifiquement, les ESAT, les foyers adultes et les SAVS assurent l'accueil et l'accompagnement de personnes cultivées et de milieux économiques aisés, qui n'ont pas besoin d'éducation au sens où ils en manqueraient. Les nouvelles compétences des éducateurs techniques spécialisés, l'élévation de leur niveau général et de leur ouverture sur le monde politique, institutionnel et médical, leur confèrent ainsi la capacité de comprendre et d'intervenir auprès de ce nouveau public.

Les connaissances du monde économique, des dispositifs d'accès à l'emploi et d'insertion, protégé ou ordinaire, de leurs règles et de leurs financements, sont aussi précieuses pour leurs employeurs. Elles sont utilisées pour répondre aux appels d'offre et pour inscrire leur structure d'appartenance dans les politiques locales d'insertion.

A contrario certains sont l'objet d'analyses critiques sur leur manque de réflexion, la faiblesse de leur culture générale, « d'approche philosophique » absente, alors que la réingénierie a introduit des exigences de réflexion dans la formation.

Faire et dire

La réingénierie confirme et amplifie un mouvement de transformation des savoir-faire. Les éducateurs techniques savent organiser des projets internes et en partenariat, avec la particularité d'y incorporer des objectifs de production et de réalisation. Ils déplacent, de l'atelier au territoire, leurs compétences de conducteur de chantier. Plus uniquement chefs d'ateliers, ils sont reconnus capables de discuter avec des donneurs d'ordre, des employés municipaux, des clients, des fournisseurs et de diriger plusieurs moniteurs d'ateliers ou autres professionnels. Ils maîtrisent les méthodes de projet et les enjeux du partenariat.

Ils sont par ailleurs capables de visualiser les acquisitions réalisées par les bénéficiaires, de les leur faire partager, en maîtrisant des méthodes et des outils pédagogiques plus complexes que ceux du compagnonnage.

Ils savent coordonner des équipes, participer et animer des réseaux, rechercher des clients, planifier des productions à partir de divers donneurs d'ordre, faire de la prospective sur le développement des productions et la commercialisation. Développeurs, technico commerciaux, ils savent aussi bien établir des passerelles entre un IMPRO et un ESAT qu'avec le milieu ordinaire, par le dialogue avec les entreprises.

Et sont particulièrement appréciées leurs capacités à coordonner l'accès des publics handicapés à la VAE lorsque la possibilité leur en est donnée.

Mais ils ne maîtrisent plus un métier particulier qu'ils pourraient transmettre, ne disposent que d'une vision théorique des relations de travail dans l'entreprise commerciale et industrielle ou dans l'artisanat.

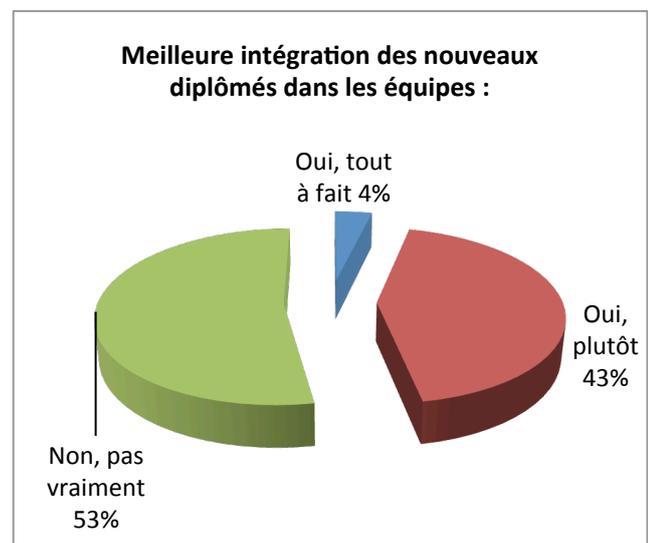
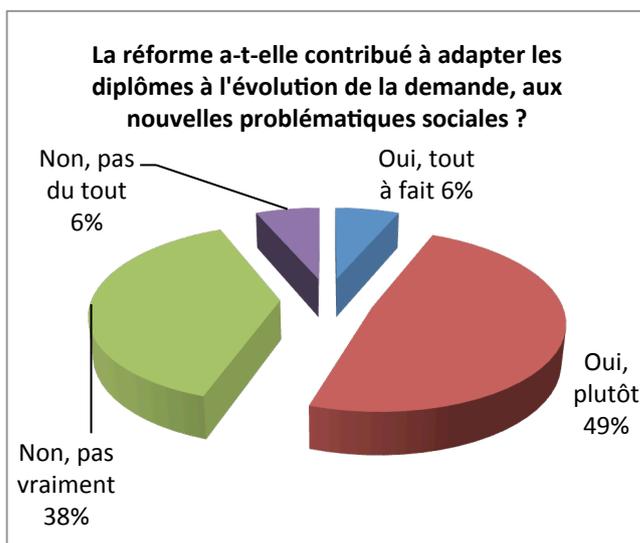
Certains sont aussi en difficulté pour structurer un projet et l'écrire ou manquent d'aptitude à argumenter, à justifier des choix pédagogiques et à assurer la gestion économique de leurs projets.

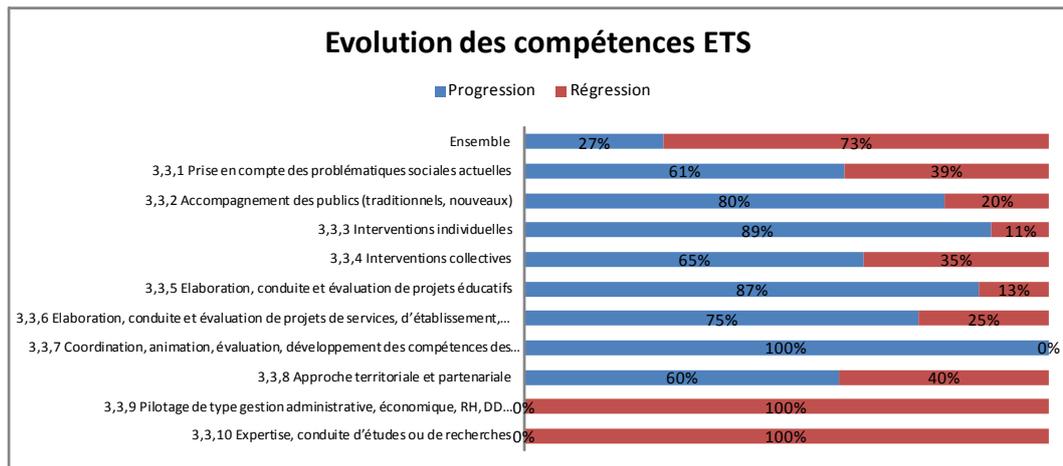
Etre

Leur rigueur au travail est appréciée des milieux professionnels. Leur culture professionnelle en fait des salariés, travailleurs, conscients du rapport de travail pour eux-mêmes et pour les bénéficiaires.

Ils sont également plus ouverts à l'évaluation, à l'enregistrement des tableaux de bords et plus enclins à travailler avec des statistiques et des outils de contrôle.

Mais ils peuvent aussi être démunis face à l'approche psycho-affective des publics déficients ou se positionner comme des conseillers pédagogiques, conseillers d'orientation, s'occupant des bénéficiaires, mais sans vivre avec eux.





Les compétences progressent sauf pour celles liées à la gestion ou les études (similitude avec le profil des ES et les ME).

Verbatim

Les répondants titulaires du DEETS sont peu nombreux et peu disert. Quelques réponses d'encadrants et de formateurs.

Deux ETS soulignent la meilleure appréhension des « *problématiques* » et des « *politiques sociales* » avec respectivement « *des outils pouvant aider à une meilleure compréhension du terrain et des actions mieux ciblées* » et « *une appréhension du travail social plus en corrélation avec ces politiques* ». Les autres réponses ne se recoupent pas, avec les apports positifs suivants : « *des connaissances théoriques plus approfondies et de nouveaux outils de travail* », connaissances qui « *permettent un meilleur accompagnement du public accueilli dans nos structures* », « *une prise en compte plus importante du partenariat* », et enfin une formation « *à la fois de manière générique et spécifique au métier* » par la « *logique de compétences et de projet* ».

Un encadrant souligne des avancées dans « *la prise en compte des contraintes budgétaires et sur la nécessité, grâce aux écrits, de justifier son action* ».

Les critiques faites à la formation relèvent principalement de son éloignement du terrain ou du découpage en DC. « *Cette réingénierie ne s'applique pas assez au terrain, elle vient de penseurs trop éloignés* » « *peu ou pas de connaissances du public concerné* ». **Deux encadrants confirment cette approche** en soulignant la méconnaissance de la réalité du terrain et des évolutions des publics. Pour un diplômé, le référentiel permet de clarifier les fonctions mais propose un « *grand découpage trop important de ces dernières, ce qui entraîne des redites* », « *les DF sont trop cloisonnés alors que dans notre travail quotidien, ils s'entrecroisent tous. On peut loupier l'examen à cause d'un DF alors que l'examen doit être pris dans sa globalité* ».

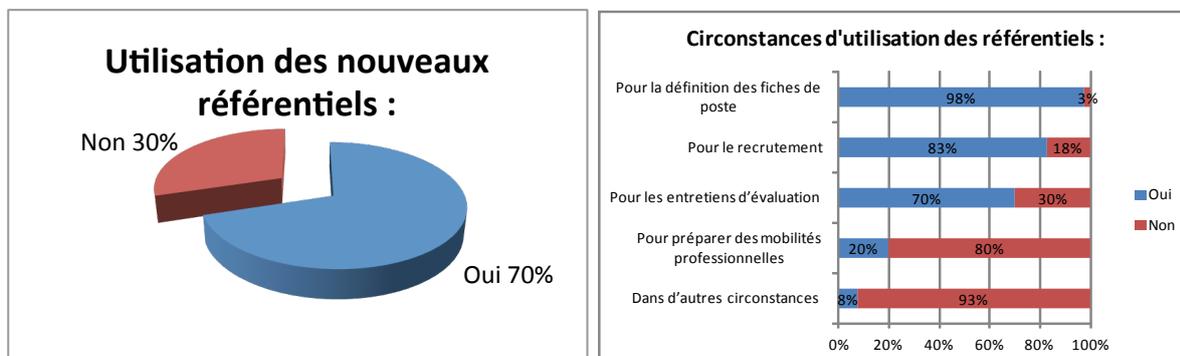
Un diplômé note « *une meilleure visibilité sur notre profession* ». Un autre explique : « *le profil pour ETS touche plus de personnes en reconversion et en recherche d'un nouveau métier où il y aurait du travail* ». **Pour un formateur**, « *les profils des candidats pour les épreuves d'admission ont modifié en profondeur les représentations des ETS dans le secteur sanitaire et médico-social* ». Il lui est par ailleurs « *difficile de se prononcer* » car « *le secteur est actuellement en mouvement. (...) Nous n'avons qu'une seule année de recul. En terme d'employabilité, les personnes en voie directe ont toutes trouvé un emploi, c'est le seul élément que je peux indiquer* » conclut-il. Enfin, un dernier ETS note la « *mauvaise connaissance de la part des terrains de tous ces changements* ».

2.1.3 L'utilisation des référentiels dans la GRH

Chez les employeurs, les référentiels issus de la réingénierie sont utilisés par les cadres de proximité, directeurs et chefs de service et sont, soit méconnus, soit inutilisés par les présidents, les directeurs généraux, les directeurs des ressources humaines ou les directeurs de pôles.

Les recrutements, les évaluations individuelles, les promotions se font sur des critères propres aux institutions qui définissent les profils, utilisent des critères d'expérience de la relation, de connaissance des publics, d'aisance, d'adaptabilité, de capacité à se situer dans la hiérarchie et dans l'institution.

Les employeurs d'éducateurs techniques spécialisés sont familiers de la logique de compétences tant pour les professionnels que pour les bénéficiaires. « Les compétences leur parlent ». Ils ont utilisé les référentiels pour structurer l'accueil des stagiaires, pour l'élaboration de fiches de postes adaptées à leurs missions et à leurs activités. Dans ce cas, ils valorisent la réingénierie en ce, avec la logique des compétences, qu'elle a permis une culture commune entre professionnels sociaux en même temps qu'une meilleure lisibilité des spécificités de chaque diplôme. Le management d'équipe s'en trouve facilité par les références et le langage commun.



L'enquête Internet confirme cette forte utilisation des référentiels, notamment pour la définition de postes et pour le recrutement.

2.2 LE SYSTEME DE FORMATION

2.2.1 Une réingénierie saluée par les formateurs.

Le découpage en domaines de compétences a incité la plupart des établissements de formation à repenser leur ingénierie pédagogique. Les contenus des 4 domaines de compétences sont développés en parallèle et répartis sur les 3 années de formation ; les établissements de formation reprenant en cela la progression par année, qu'ils avaient déjà organisée.

Elle leur a permis de capitaliser leur organisation antérieure telle que les référents par année, les référents des étudiants, les groupes d'analyse de la pratique, de préparation aux épreuves en cours de formation. L'ensemble garantit la cohérence que le découpage en domaines de compétence pouvait mettre à mal.

L'approche par les compétences et notamment le découpage en domaines de compétences, pouvaient en effet mettre en cause l'approche globale et l'acquisition du positionnement professionnel comme l'ont beaucoup souligné les formateurs dans les diplômes de niveau III. Ce risque de segmentation, de technicisation, n'apparaît à aucun moment pour les éducateurs techniques spécialisés en raison de la valorisation des savoir-faire pratiques et opérationnels qui correspondent bien au référentiel de compétences.

Au contraire, la réingénierie permet aux formateurs de mieux structurer leur programme pédagogique que les 7 UF précédentes.

La faible dimension des promotions autorise aussi un accompagnement de qualité et les responsables du diplôme rencontrés sont tous des professionnels aguerris, disposant de diplômes universitaires, et qui expriment sans retenue, une évidente tendresse pour ce « petit diplôme ».

Verbatim

Principaux avantages ou inconvénients des nouveaux référentiels

Un seul commentaire positif : « *DEETS 2009 par rapport au CAFETS est plus en phase avec un niveau 3, le niveau d'exigence est accru mais le volume de formation du DEETS reste moindre par rapport à l'ensemble des diplômes de niveau 3* ». (hors le DECSF ndlr)

Un seul commentaire négatif : « *l'individualisation des certifications est un réel recul et ne correspond pas à l'activité des terrains. C'est-à-dire que chaque organisme de formation pourrait conduire les étudiants à obtenir une note moyenne ce qui se traduit par un professionnel certifié. Par contre la compensation peut produire des professionnels très bons dans certains domaines ce qui est en lien direct avec certains terrains professionnels. Aujourd'hui nous pouvons donc former des professionnels qui ne visent que l'obtention de la moyenne partout. Il y a de ce fait moins d'approfondissement recherché par les étudiants.* »

2.2.2 La diversification des profils

La réingénierie, en supprimant l'exigence d'une durée d'expérience professionnelle dans l'exercice d'un métier, a ouvert l'accès à la formation aux baccalauréats professionnels et technologiques, aux bacheliers généraux pouvant faire état d'une formation professionnelle, ce qui a considérablement modifié le profil des étudiants. La formation en devient initiale.

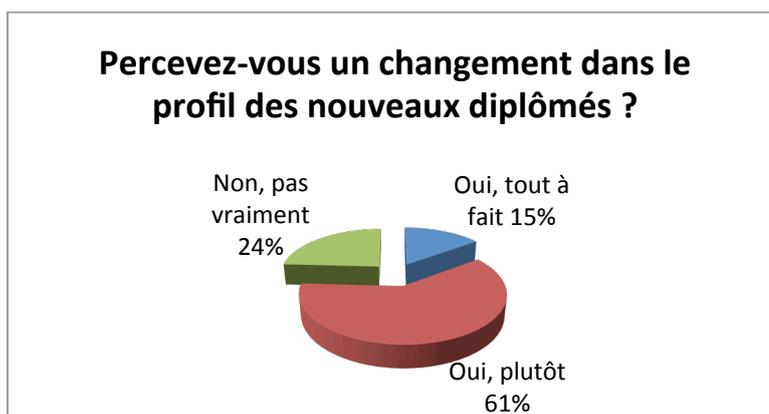
Demeure cependant un important vivier de moniteurs d'ateliers. Et l'on observe une diminution des candidats en emploi ou demandeur d'emploi, Pôle Emploi (excepté en Bretagne) ne considérant plus le secteur social et médico-social comme un secteur en tension.

Ces nouveaux candidats se différencient de moins en moins des candidats éducateurs spécialisés disposant d'un bagage technique et que certains établissements de formation estiment à 30% des promotions d'éducateurs spécialisés.

Ce sont des candidats motivés, leur choix n'est jamais fait par défaut. Il peut résulter d'une stratégie d'accès au diplôme d'ES pour quelques cas qui viennent alors chercher un diplôme plus qu'un métier. Ils sont considérés comme plus mûrs que les éducateurs aux mêmes âges et plus sérieux.

Quelques candidats présentent le concours d'ES, découvrent l'existence du DEETS et bifurquent ; d'autres ont « fait fonction » toute leur carrière et se présentent pour faire reconnaître les compétences développées en milieu professionnel.

L'enquête Internet confirme ce renouveau du profil des ETS :



2.2.3 Un découpage plus clair et l'apport de connaissances

Avec les mêmes enseignements didactiques, le passage du certificat au diplôme a « tiré vers le haut » le contenu du diplôme. Volumes horaires équilibrés, programme de formation adapté : le DC4 (Comprendre les réalités économiques de l'entreprise), apporte la compréhension de l'environnement qui a été mieux structuré par la réingénierie et a contribué à modifier la posture des formateurs.

L'auto évaluation, les productions d'écrits pédagogiques, de réalisations collectives, introduisent un saut qualitatif dans les programmes de formation et dans l'accès à l'autonomie des étudiants. L'organisation pédagogique qui les y conduit peut les surprendre au regard des conditions scolaires et universitaires. Mais ils font là l'expérience de la responsabilité personnelle qui dans l'exercice de leur profession sera au cœur de leurs compétences.

Le programme pédagogique des établissements de formation s'est adapté à ce nouveau public de culture scolaire, ce qui parfois met en difficulté les étudiants en cours d'emploi auxquels « il faut apprendre un autre métier que celui qu'ils exercent ».

Les formateurs soulignent ainsi l'importance du DF2-1 : la pédagogie du quotidien, l'encadrement d'atelier, la formation et la transmission ; leur difficulté étant de trouver le bon équilibre entre la technique et la relation.

2.2.4 La transversalité horizontale et verticale

Des transversalités ETS/ES/ASS existaient avant la réingénierie. Les établissements de formation les ont développées à la faveur de la réingénierie pour les niveaux III et parfois pour l'ensemble de la filière éducative. Ils estiment que 80% du DF1 peuvent être mis en commun pour ASS/ES/ETS, mais il manque 100h dans le programme des ETS pour le mettre réellement en œuvre ; le processus de transversalité progresse et s'accélère avec la mise en ECTS.

Dans certains établissements de formation, celle, verticale qui était organisée avec les moniteurs d'atelier a été abandonnée au profit de la transversalité horizontale des niveaux III.

Des cours, des travaux dirigés, des exposés et l'accompagnement en petits groupes réunissant des éducateurs techniques spécialisés avec des ES, des ME et des ASS, sont diversement organisés par les établissements de formation et concernent :

- les journées transversales communes ETS/ES, toutes années confondues avec les autres filières ;
- le travail en équipe ;
- la vie quotidienne - les métiers ; les identités professionnelles, les points communs et les spécificités ;
- les techniques éducatives et les activités collectives ;
- les semaines à thèmes.

D'autres pourraient leurs êtres communs tels que l'approche de la famille, le jeu, l'éducation spécialisée...

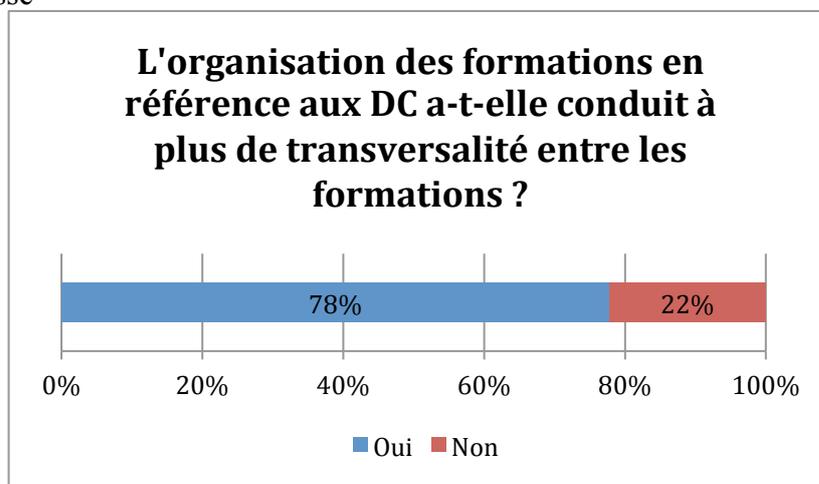
Exemple: Formation de groupes de huit étudiants (deux par filière) à l'occasion du premier stage en 1^{ère} année : les quatre filières mélangées partent ainsi sur le terrain à la recherche d'un ancrage social. Ils constituent un groupe d'apprentis chercheurs répondant à la commande d'une institution sur une de leurs interrogations. (modèle : groupe d'étude DEIS).

Ces organisations de la transversalité sont en fait indexées sur les caractéristiques des établissements de formation et dépendent de :

- l'existence de plusieurs filières dans le même établissement ;
- la qualité des relations entre les équipes pédagogiques ;
- la dimension des amphithéâtres et des équipements.

Viennent aussi, les rythmes et les durées des stages des différentes formations qui ne permettent pas toujours d'avoir les étudiants simultanément à l'établissement de formation.

De la sorte, hormis la volonté partagée de faire se rencontrer les étudiants, il n'y a pas de stratégie structurée, chaque établissement de formation effectue les mélanges qu'il veut ou peut réaliser. Mais au total la transversalité a fortement progressé

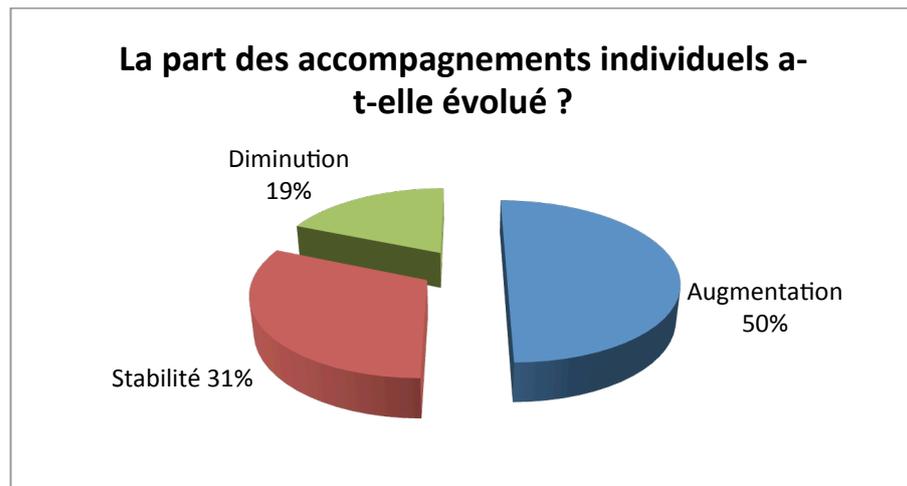


2.2.5 Le développement personnel des étudiants

L'effet formation sur le développement personnel, la progression de la maturité, le contrôle des émotions et les aptitudes comportementales n'est jamais évoqué dans les entretiens concernant les éducateurs techniques. La question semble ne pas être à l'ordre du jour et lorsqu'elle est soulevée, les formateurs et les professionnels intervenant dans les formations avancent qu'elle n'est pas inscrite dans le référentiel de formation.

Peut-être n'est-elle pas abordée du fait que les éducateurs techniques sont attendus sur leurs capacités professionnelles plus que sur leur personnalité ?

Si l'effet formation au cours des trois années joue « naturellement » sur les qualités personnelles, il n'en n'est pas de même pour certains candidats en formation initiale qui « ne viennent plus chercher un métier mais un diplôme », et qui sont moins perméables à leur propre transformation.



2.2.6 L'alternance intégrative

Les stages sont bien calibrés et rythmés avec l'obligation pour les étudiants en emploi, contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, d'un stage de découverte du milieu internat et d'un autre public.

On n'observe pas de modification fondamentale du rapport entre établissements de formation et terrains de stage, alors qu'ils ont été mobilisés par les établissements de formation dans le même esprit que pour les autres diplômes avec :

- des réunions annuelles avec les sites qualifiants pour leur appropriation de la réingénierie ;
- des réunions avec les professionnels pour organiser l'évaluation des stages, des chartes, des guides de l'accueil du stagiaire qui sont élaborées ou en cours de rédaction ;
- les cadres des établissements qui prennent une plus grande part à la formation, et les formations de cadres assurées par les établissements de formation, contribuent à la diffusion des principes du site qualifiant au sein de structures qui viennent chercher dans les établissements de formation les moyens de devenir qualifiants. Mais la charge de travail nécessaire n'est pas toujours bien supportée et les terrains considèrent que les établissements de formation leur en demandent trop.

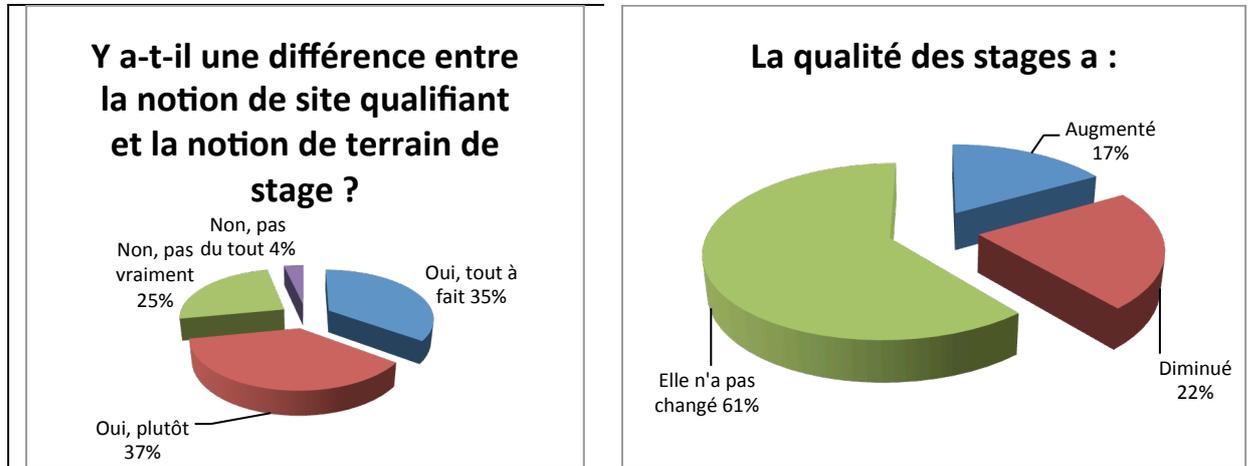
Les sites se sont facilement approprié la réingénierie en raison du fait que le milieu professionnel technique était déjà familiarisé avec la logique des compétences, du compagnonnage et de l'apprentissage. « Les compétences parlent plus vite aux éducateurs techniques aguerris ».

Les établissements de formation peinent cependant à diversifier les stages pour les faire correspondre à la diversité des lieux d'insertion.

Evaluation des stages.

L'évaluation des stages, à laquelle se trouve liée la capacité des sites à adopter une position d'évaluateur, est différemment organisée et fait débat sur le principe.

D'un coté des établissements de formation et des sites co-organisent les évaluations, parfois en tenant les jurys dans les locaux des sites. D'un autre coté, des professionnels estiment qu'il ne leur appartient pas de noter les stages. Par ailleurs, certains formateurs trouvent les feuilles de stages inexploitable pour évaluer, alors que les sites qualifiants progressent régulièrement vers la capacité à évaluer.



La notion de site qualifiant est bien connue, mais pour autant la qualité des stages n'augmente pas.

2.3 LA CERTIFICATION

La certification du diplôme d'éducateur technique spécialisé, comme celle des autres diplômes de la filière éducative et des CESF, est assurée par les rectorats qui organisent les jurys, à partir des listes de formateurs et de professionnels que leur fournissent les établissements de formation et les DRJSCS. Cette disposition interministérielle est source de difficultés.

Les rectorats ont du mal à mobiliser les jurys professionnels en raison du manque de soutien des employeurs, à trouver des présidents qui puissent s'investir, et, outre le fait qu'organiser des examens est leur cœur de métier, les agents qui y sont affectés ont du mal à s'y impliquer. Ils considèrent que ces diplômes sont les plus difficiles à organiser de plus sans logiciel informatique homogène. « On organise des choses que l'on ne comprend pas ! »

En effet les enseignants avec lesquels ils organisent les diplômes de l'éducation nationale ont la surveillance et la correction des épreuves dans leur charge de travail. Pour les diplômes d'éducateur (ME ; ETS ; ES), ils font face à des volontaires, certains sur leurs congés, exigeants sur le plan de la mise à disposition des écrits, sur les indemnités, identifient mal leur culture professionnelle et se déclarent incompetents sur le contenu des épreuves et les modalités de notation. La valeur ajoutée qu'ils s'attribuent a trait à la rigueur de l'organisation et à la sécurisation juridique des sessions, mais elle ne leur paraît pas à la hauteur des tâches d'organisation – salles – reproduction des écrits - contrôle de l'indépendance des examinateurs à l'égard des étudiants – recherche de nouveaux jurys chaque année, remplacement d'examineurs défailants.

Les séances d'harmonisation des jurys, quelques semaines avant les sessions d'épreuves sont présidées par les présidents de jurys choisis au sein du corps des inspecteurs de l'éducation nationale ou des universitaires. Les établissements de formation y sont présents, les DRJSCS selon les cas,⁴ mais l'effectif des examinateurs assidus est modeste (généralement moins de la moitié des professionnels). Il y est précisé les règles juridiques des épreuves par les présidents, les précautions déontologiques par les DRJSCS et/ou les établissements de formation et un guide de l'examineur leur est remis. De la sorte nombre d'examineurs n'ont pas eu l'occasion de travailler les modalités d'évaluation des compétences spécifiques à chaque épreuve.

Au final, ces séances sont assez pauvres en harmonisation des examinateurs et mériteraient de voir leur contenu porter sur le processus d'évaluation lui-même en sus des questions de logistique. Elles sont en partie compensées par les séances d'ouverture et de bilan-régulation de chacune des journées de session.

On observe également des interprétations régionales de la procédure avec certains jurys qui, devant une note de 9 à 10 à un DC, parfois sur le cœur de métier, regardent les notes des autres DC pour arrêter leur décision, et fonctionnent de fait sur la notion de moyenne. En l'absence de directive centrale du ministère de l'éducation nationale, chaque rectorat adapte sa procédure.

In fine, la coopération entre les échelons régionaux des deux ministères est instable et aléatoire ; source d'insatisfaction tant de la part des fonctionnaires que des membres de jurys.

Spécifiquement pour les éducateurs techniques, les jurys trouvent qu'il y a beaucoup d'écrits aux épreuves, ils regrettent la disparition de l'épreuve en situation et réclament une grille de notation.

La difficulté à apprécier les aptitudes relationnelles est également soulignée par la plupart. Et un établissement de formation fait remarquer que pour les ETS, il est impossible de maintenir leur note à l'écrit sur plusieurs années comme pour les ASS.

Les taux de réussite

La réussite au diplôme d'éducateur technique était, pour les voies directes, de 93,8 en 2008 et 91,7% en 2009. Elle s'établit à 91,8% en 2011 et n'a donc pas été affectée par la réforme.

Pour l'accès au diplôme par la VAE, les taux sont respectivement de 50,5% et 53,8% aux mêmes années.

En comparaison, les taux de réussite des éducateurs spécialisés en voie directe ont chuté de 10 points passant de 92,6% en 2009 à 82,6% en 2011.

⁴ Dans l'échantillon des 6 régions, on en trouve autant qui sont présentes à toutes les séances d'harmonisation que celles qui en sont totalement absentes.

2.3.1 Cohérence des épreuves / formations.

Les nouvelles épreuves exigent des étudiants, la capacité de mettre en avant leurs compétences, de présenter leurs motivations, de proposer une réflexion sur les enjeux pédagogiques et sur leurs raisons d'agir.

Cette exigence donne de la valeur au diplôme, l'adapte, comme on l'a vu, aux besoins, sociaux, politiques et institutionnels d'aujourd'hui. Mais la diversité et le niveau d'abstraction et de problématisation des épreuves entre en contradiction avec les compétences opérationnelles qui suscitent la valorisation particulière du diplôme d'éducateur technique spécialisé.

Avant la réingénierie, le diplôme d'éducateur technique spécialisé s'obtenait en passant 3 épreuves, dont un questionnaire, avec la prise en compte du livret de formation qui faisait foi tout au long du parcours. Aujourd'hui, 7 épreuves et l'absence du livret de formation apparaissent trop lourdes, déséquilibrées et rendent difficiles une harmonisation entre les établissements de formation pour les épreuves en cours de formation.

Ces épreuves en cours de formation sont pourtant organisées avec la même rigueur que celles du rectorat, avec l'indépendance des jurys à l'égard des candidats. Mais leur préparation « cannibalise » les productions pédagogiques qui ne sont pas directement liées aux épreuves.

Les bilans semestriels des ECTS vont permettre d'alerter les étudiants plus rapidement que les commissions de passage en année supérieure. Les établissements de formation doivent concevoir des épreuves partielles avec devoir sur table, dossiers à constituer, fiches de lecture et vérifier l'assiduité aux ateliers de techniques éducatives.

DC1 = Accompagnement social et éducatif spécialisé

- Epreuve rectorat.
- Travaux intermédiaires notés sur les 3 années.
- Une seule épreuve, « mériterait d'en avoir 2 », mais déjà l'entraînement aux épreuves est très lourd.

DC2 = Participation à l'élaboration et à la conduite du projet éducatif spécialisé.

- Ancienne épreuve du CAFETS.
- En 2005 c'est le formateur qui évalue.
- En 2009 = Des entretiens sur les sites qualifiants.

DC2-1 Epreuve sur le terrain par la présentation d'un dossier avec, dans le jury, un Educateur technique d'un autre établissement. Mais le jury ne visite pas l'atelier ou le site où exerce l'étudiant.

DC2-2 Mémoire de fin de 3^o année apprécié pour son caractère professionnel et sa dimension – Remarque : les crédits attribués au mémoire ETS et au mémoire ES n’ont pas le même poids.

DC3 = Travail en équipe pluri professionnelle.

DC3-1 : en début de 3^o année – JEC - Epreuve organisée par le rectorat sur la base d’un dossier thématique noté et soutenu à l’oral.

DC3-2 - Epreuve en cours de formation = Evaluation d’un stage paritairement par le référent professionnel et le formateur. Des écrits professionnels sont exigés à chaque stage et le site est partie-prenante de l’évaluation.

DC4 = implication dans les dynamiques institutionnelles

DC4-1 = Etude d’une situation liée à la formation professionnelle ; en cours de formation

DC4-2 = Dossier sur le partenariat et soutenance : en cours de formation.

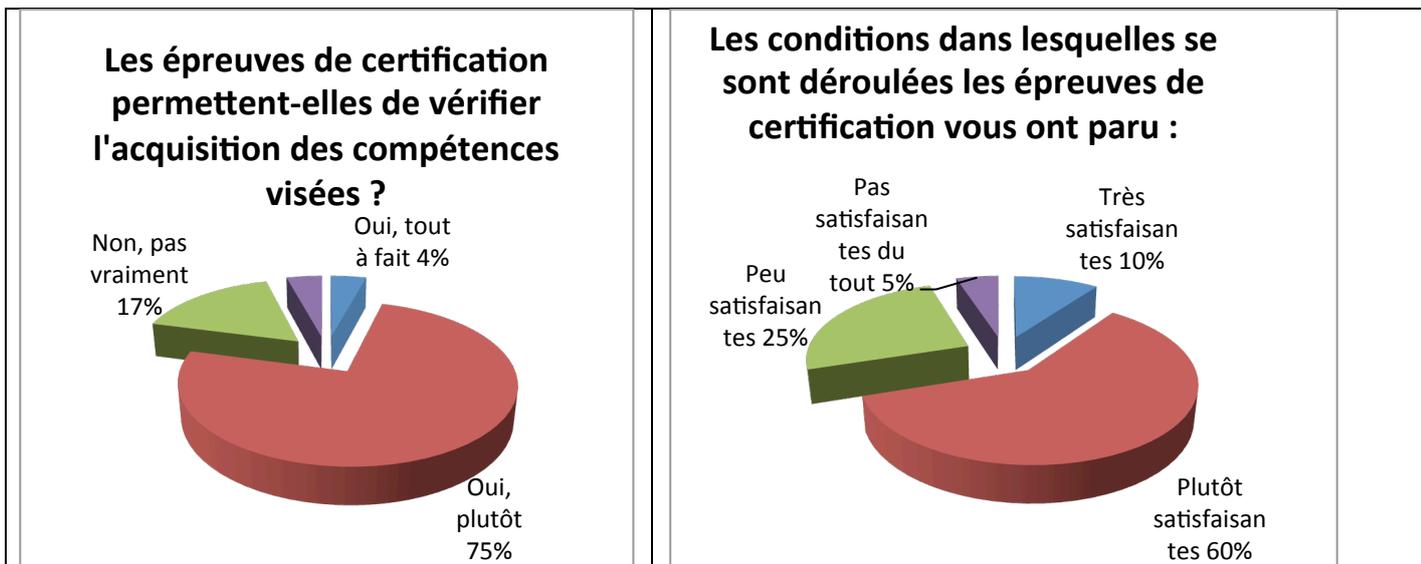
Les 2 épreuves sont adaptées, mais jugées redondantes par des jurys et des formateurs.

Le Livret de formation

« Avant la réingénierie, le livret de formation était soutenu devant un jury au rectorat ».

Comme pour l’ensemble des diplômés, les sites qualifiants et les professionnels jurys déplorent le fait que le livret de formation, qui retrace l’ensemble des acquisitions, ne soit pas pris en compte de manière à évaluer l’étudiant sur l’ensemble de son parcours.

L’enquête Internet renforce encore ce regard positif sur la certification :

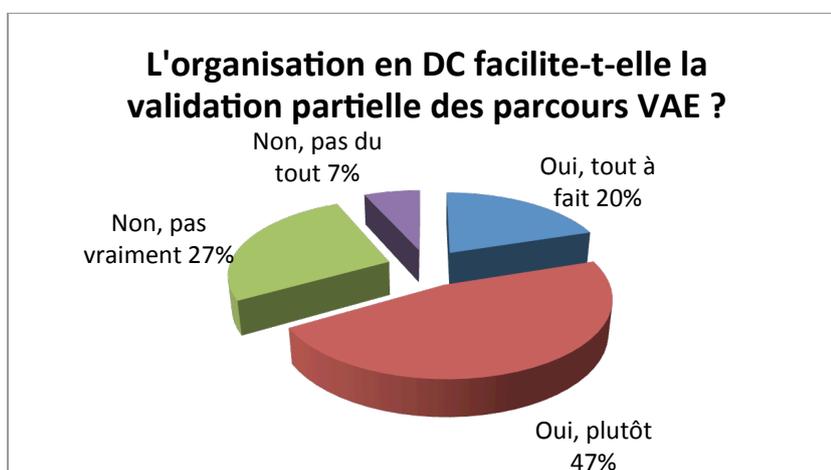


VAE

L'accès au diplôme par la VAE permet à une centaine de candidats chaque année d'obtenir le diplôme, avec un taux de réussite qui gagne 10 points en quelques années.

Années	PRESENTÉS	RECUS	%
2008	211	104	49,3
2009	153	98	64,1
2011	175	103	58,9

Le diplôme d'éducateur technique spécialisé est ainsi marqué par l'importance de son accès par la VAE avec plus de 40% de candidats qui se présentent en 2008 et 2011 par cette voie, avec des taux de réussite qui, en 2009, atteignent 64%, supérieurs à ceux des éducateurs spécialisés ou des moniteurs éducateurs.



2.3.2 Propositions émises par les interlocuteurs

- Faire du Diplôme d'éducateur technique spécialisé une option de celui d'éducateur spécialisé en acceptant la perte d'identité professionnelle spécifique.
- Que tous les enseignants, formateurs et référents professionnels aient à se prononcer sur le travail de l'étudiant.

DC1 = aller vers une équivalence du DC1 pour les diplômes d'ES et d'ETS. Des ES pourraient doubler leur diplôme au prix d'un module supplémentaire composé du DF2-1, DF2-2 et du DF4-2 du référentiel ETS.

DC 2 = Harmoniser les mémoires de tous les niveaux 3 = mémoires d'initiation à la recherche ou mémoires projets.

DC4 = réduire à une seule épreuve.

Verbatim

« L'inégalité de traitement en termes de volume de formation pour l'ensemble des diplômés de niveau III interroge. Le DEETS est ainsi largement déficitaire par rapport aux DEES, DEASS, DEEJE etc. Les modifications du référentiel DEETS 2005 et 2009 ont profondément bousculé les représentations du métier dans le secteur médico-social : cela a permis un élargissement des missions de l'ETS mais le secteur n'était pas prêt à ce dernier. L'impact de cette modification a nécessité et nécessite un travail d'information vis-à-vis des terrains employeurs. Certains ne perçoivent pas l'intérêt de recruter ce profil de professionnel (...) qui travaille, entre autres, à la conduite de projet et l'insertion des personnes [et qui] reste encore trop méconnu dans les secteurs de l'insertion, du sanitaire, du social et du médico-social. Cette information doit être relayée à un niveau hexagonal afin que ce métier ne disparaisse pas ». **Pour cet encadrant, les terrains n'identifient pas leur besoin de ce métier ce qui « se traduit par une non reconnaissance de "métier en tension" par Pôle Emploi. Un candidat admis en formation dépendant de Pôle Emploi ne pourra obtenir de financement complémentaire et donc arrêtera sa formation! L'ouverture du DEETS aux personnes détentrices d'un bac technologique ou professionnel en reconversion est dépendante de sa durée de cotisation. Or nous constatons que ces candidats en réorientation professionnelle n'ont pas suffisamment de droit ASSEDIC et ne peuvent donc pas conduire leur formation à terme. La nécessité de traduire cette formation "en tension" comme le DEES est donc essentiel pour parvenir à former de nouveaux ETS. Au niveau de la Région Centre, ce principe de mise en tension n'a pas été retenu. Nous sommes donc confrontés à un effectif squelettique qui remet en cause la pérennité de cette formation ».**

3 CONCLUSIONS ET PRÉCONISATIONS

La réingénierie du diplôme d'éducateur technique spécialisé a permis de l'adapter aux besoins des publics, des politiques sociales et des nouvelles organisations de l'insertion socio professionnelle.

Elle lui a permis d'accéder de plein pied dans la catégorie des diplômés de travail social de niveau III.

Mais l'ouverture à la voie initiale, l'élévation de son niveau, les compétences de développeur de projet, de coordination, de partenariat ont semble-t-il décomposé la figure de l'éducateur technique spécialisé, chef d'atelier, sans la remplacer par une représentation lisible de ses caractéristiques particulières.

La modestie des flux de candidats, l'incertitude des employeurs sur sa valeur ajoutée, au regard d'autres qualifications, mettent en difficulté l'organisation des formations et leur pérennisation.

Une option dans la formation d'éducateur spécialisé pourrait convenir aux actuels candidats au DEETS et aux candidats éducateurs spécialisés qui disposent d'un bagage technique et entendent s'en servir comme support pédagogique dans leur exercice professionnel.

Par ailleurs il conviendrait de réfléchir à ce que les épreuves de certification fassent mieux ressortir les compétences techniques liées à la formation professionnelle et à l'emploi, notamment en donnant plus de poids aux évaluations des stages et au livret de formation.

La prise en charge de la certification par le ministère chargé des affaires sociales (DRJSCS) en simplifierait l'organisation.

ANNEXE

I – LE COMITÉ DE PILOTAGE

Estelle BACHER	UNIFAF
Diane BOSSIERE	UNAFORIS
Hélène DOLGOROUKY	UNIOPSS
Joelle GARELLO	SNAEC SO
Valérie GOSSEAUME	CEREQ
Françoise-Marie GUILLET	DGESIP
Annick KARPOWICZ	UNAFORIS
Catherine KERNEUR	DGESIP
Patricia LEJALLÉ	UNAFORIS
Sofia SAMOUILHAN	UNIFAF
Alain DENIS	CFDT
Jean-Marie FAURE	CFTC
Philippe LEJEUNE	DPJJ
Michel THIERRY	CSTS
Didier TRONCHE	UNIFED
Didier VINCHES	UNAFORIS