

DEAES

Diplôme d'État
Accompagnant éducatif et social

70 fiches de révisions



RETENIR L'ESSENTIEL

- ✓ 70 fiches visuelles
- ✓ + de 50 schémas et tableaux explicatifs
- ✓ 6 sujets corrigés

Vuibert N°1

DIPLÔMES DU SOCIAL

DEAES

Diplôme d'État
Accompagnant éducatif et social

2026-2027

5^e édition

DEAES

**Diplôme d'État
Accompagnant éducatif et social**

70 fiches de révisions

Danièle Lenepveu,

formatrice dans le secteur médico-social

Isabelle Sue,

formatrice dans les métiers d'accompagnement social et intervenante indépendante pour différents organismes de formation, établissements sociaux et médico-sociaux

Vuibert

Ressources complémentaires



**Téléchargez gratuitement une liste
de sigles et plus de témoignages,
et entraînez-vous avec plus de
sujets corrigés sur :**

[www.Vuibert.fr/site/221725](http://www.vuibert.fr/site/221725)

Vuibert s'engage
durablement
pour l'environnement



ISBN : 978-2-311-22172-5

Conception et composition de la couverture : Les PAOistes

Conception de l'intérieur : CB Defretin

Composition de l'intérieur : So'Graph

Photos de couverture : © Alexander Rath/AdobeStock

Illustrations : coordination Marie-Christine Liennard

La loi du 11 mars 1957 n'autorisant aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article 41, d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale, ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite » (alinéa 1^{er} de l'article 40). Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code pénal. Le « photocopillage », c'est l'usage abusif et collectif de la photocopie sans autorisation des auteurs et des éditeurs. Largement répandu dans les établissements d'enseignement, le « photocopillage » menace l'avenir du livre, car il met en danger son équilibre économique. Il prive les auteurs d'une juste rémunération. En dehors de l'usage privé du copiste, toute reproduction totale ou partielle de cet ouvrage est interdite. Des photocopies payantes peuvent être réalisées avec l'accord de l'éditeur. S'adresser au Centre français d'exploitation du droit de copie : 20, rue des Grands-Augustins, F-75006 Paris. Tél. : 01 44 07 47 70.

© Vuibert – septembre 2025 – 5, allée de la 2^e D.B., 75015 Paris

Site Internet : <http://www.vuibert.fr>



SOMMAIRE

Partie 1. Psychopédagogie 5

Notions et concepts

• Fiche 1. Besoins de l'être humain	6
• Fiche 2. Relation éducative	8
• Fiche 3. Déontologie	10
• Fiche 4. Dynamique de groupe	13
• Fiche 5. Estime de soi	16
• Fiche 6. Éthique	18
• Fiche 7. Gestion de conflits dans les groupes	21
• Fiche 8. Notion d'apprentissage	23
• Fiche 9. Notions d'autonomie et de dépendance	26
• Fiche 10. Notion de communication	28
• Fiche 11. Notion d'intimité	33
• Fiche 12. Notions de projet et projet personnalisé	37
• Fiche 13. Notion de représentations	39
• Fiche 14. Notion de santé	41
• Fiche 15. Outils de communication professionnelle	44
• Fiche 16. Sociologie des familles	48

Pratiques professionnelles

• Fiche 17. Accompagnement, aide, proximité	52
• Fiche 18. Accompagnement et entretien du cadre de vie	57
• Fiche 19. Équipes pluri-professionnelles	62
• Fiche 20. Méthodologie du projet personnalisé	63
• Fiche 21. Projet d'établissement	65
• Fiche 22. Relation d'aide	67
• Fiche 23. Temps clefs et dimensions qu'ils recouvrent	69
• Fiche 24. Travail avec les familles	72
• Fiche 25. Travail d'équipe	75
• Fiche 26. Tri et recueil des informations	77

Partie 2. Cadres institutionnel et législatif 79

Cadre institutionnel

• Fiche 27. Agences régionales de santé (ARS)	80
• Fiche 28. Les CDAPH	83
• Fiche 29. Habitats inclusifs	84
• Fiche 30. Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)	86
• Fiche 31. Organisation des services et établissements	88
• Fiche 32. Services d'accompagnement	92
• Fiche 33. Types d'établissements et publics accueillis	93

Cadre législatif

• Fiche 34. Accessibilité universelle	96
• Fiche 35. Les aidants familiaux	97

• Fiche 36.	Cadres législatifs des secteurs sanitaires et sociaux	100
• Fiche 37.	Citoyenneté	102
• Fiche 38.	Citoyenneté et déficiences mentales	104
• Fiche 39.	Droit du travail	106
• Fiche 40.	Écologie et éco-responsabilité	109
• Fiche 41.	Exclusion sociale	114

Partie 3. Psychologie et psychopathologie 119

Psychologie

• Fiche 42.	Adolescence	120
• Fiche 43.	Développement du nourrisson et de l'enfant	123

Psychopathologie

• Fiche 44.	Les addictions	125
• Fiche 45.	Anomalies chromosomiques	127
• Fiche 46.	Concept d'attachement	128
• Fiche 47.	Déficiences	131
• Fiche 48.	Déficiences intellectuelles	133
• Fiche 49.	Déficiences sensorielles	134
• Fiche 50.	Maladies neurodégénératives	137
• Fiche 51.	Maladies mentales	141
• Fiche 52.	Narcissisme	144
• Fiche 53.	Polyhandicap	147
• Fiche 54.	Troubles du comportement alimentaire	149
• Fiche 55.	Troubles déficitaires de l'attention et hyperactivité	151
• Fiche 56.	Troubles du spectre autistique (TSA)	153

Partie 4. Santé 155

• Fiche 57.	Alimentation et santé	156
• Fiche 58.	Appareil cardio-vasculaire	159
• Fiche 59.	Appareil digestif	163
• Fiche 60.	Appareil génital	166
• Fiche 61.	Appareil respiratoire	169
• Fiche 62.	Appareil urinaire	177
• Fiche 63.	Diabète	180
• Fiche 64.	Épilepsie	183
• Fiche 65.	Infarctus du myocarde	185
• Fiche 66.	Systèmes nerveux	187
• Fiche 67.	Usures professionnelles	190

Partie 5. Questions et pistes de corrections 193

• Sujet 1	194
• Sujet 2	196
• Sujet 3	198

PARTIE 1

Psychopédagogie

Notions et concepts : fiches 1 à 16

Pratiques professionnelles : fiches 17 à 26

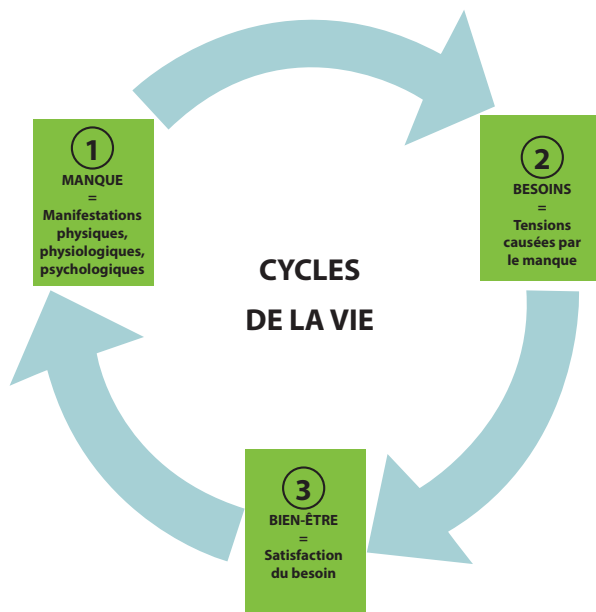


Besoins de l'être humain

① Définition

Les besoins de la personne sont l'ensemble des éléments physiques, physiologiques, psychiques, nécessaires à la vie. Le besoin est un état de manque qui produit une tension. Celle-ci disparaîtra en obtenant satisfaction.

Les besoins et leur satisfaction peuvent être représentés sous la forme du schéma suivant :



② Pratiques professionnelles de l'AES

Les interventions quotidiennes des AES sont des réponses aux besoins des personnes accompagnées. Pour que celles-ci éprouvent de la satisfaction, il faut que le professionnel possède certaines capacités : **OBSERVER-ÉVALUER-IDENTIFIER-TRANSMETTRE.**

L'aide dans la satisfaction des besoins passe par ces compétences professionnelles.

- 1. Observer :** la personne dans son environnement habituel, ses gestes, ses mimiques, ses expressions, l'absence ou la présence de tensions dans sa posture, la position de son corps, la couleur de sa peau : écouter ses paroles, le ton, la voix, le débit.
- 2. Évaluer :** répertorier les informations recueillies, analyser ce qui est communiqué (verbal/non verbal), sélectionner les informations, mesurer l'impact de sa proposition.
- 3. Identifier :** la pertinence de propositions ou d'actions, l'engagement dans la mise en œuvre des moyens...
- 4. Transmettre :** partager les observations, communiquer sur les actions, sélectionner les informations utiles aux interlocuteurs, synthétiser, argumenter...

L'accompagnement professionnel ne peut faire l'économie de ces quatre points.

③ Exemples

Le repas —————> satisfait le besoin de se nourrir

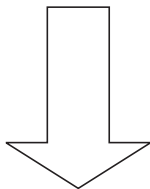
- **Physiologiquement :** mastiquer, avaler, déglutir ; remplir son estomac, distribuer du carburant à ses organes.
- **Physiquement :** être en position de confort, retrouver de l'énergie...
- **Psychiquement :** s'apaiser ; choisir ses aliments, les personnes avec lesquelles on prend ses repas ; déguster, apprécier, savourer, partager ; respecter les rythmes.

La toilette —————> satisfait le besoin de se sentir propre

- **Physiologiquement :** débarrasser sa peau des impuretés, des peaux mortes ; mettre sa peau nue ; réveiller son corps.
- **Physiquement :** sentir son corps sous l'effet de l'eau qui coule ; ressentir les points douloureux, soulager les tensions avec de l'eau chaude.
- **Psychiquement :** éprouver les limites de son corps ; soigner son image, se préparer aux regards des autres ; restaurer l'estime de soi, éprouver un sentiment de liberté, ressentir un bien-être ; choisir ses vêtements, s'intégrer ou se démarquer par la tenue choisie.

Relation éducative

Accompagner une personne



C'est établir une relation d'aide

(Point central des métiers de la relation humaine)

=

guider	conduire	escorter
• conseil aux familles • conseil d'orientation professionnelle • apprentissages professionnels • apprentissages scolaires	• aide à l'intégration sociale • aide à l'intégration socioprofessionnelle • éducation des comportements adaptés	• protection des mineurs • protection des personnes vulnérables



=

RELATION ÉDUCATIVE

Les compétences requises pour aider se résument au savoir « être là », juste là... précis, attentionné devant le besoin d'autrui, à l'écoute. La relation éducative se construit à partir de valeurs comme le respect d'autrui, l'humilité, la discrétion, le don.

L'accompagnant sait conduire.

L'accompagné sait où il veut se rendre.

Cette conjugaison des savoirs respectifs crée une relation de confiance.

Le conducteur écoute avec attention la destination donnée par l'accompagné, il indique l'itinéraire et rassure son passager en lui confirmant le respect de la destination demandée. Le trajet est possible grâce à la relation de confiance, le moyen de transport est représentatif de la relation éducative, car elle est un moyen, un outil d'accompagnement.

Les relations pédagogique, thérapeutique, soignant/soigné, éducative, etc. sont des relations établies dans un contexte précis, entre deux personnes au moins, dans une temporalité marquant le début et la fin de la relation. Les statuts des personnes sont différents, des règles légales encadrent la relation éducative. Des valeurs communes avec un objectif, celui de tendre vers l'autonomie.

Ce lien existant entre personnes n'ayant pas le même statut impose l'attention particulière du pouvoir. L'abandon d'une attitude de toute-puissance permet de ne pas laisser croire que l'accompagnant peut tout décider pour l'autre.

Ce sentiment de toute-puissance peut se trouver à l'origine de débordements professionnels. Le travail d'équipe donne un confort de travail. L'équipe vient assurer et maintenir le sens vers lequel l'accompagnement doit être orienté ; elle organise et planifie les temps de rencontres, elle prend les relais, elle évalue la pertinence des propositions et le respect de la trajectoire par rapport à l'objectif fixé.

La relation éducative est contenue dans un temps. Le paradoxe tient dans la création du lien qui sera rompu lorsque l'objectif est atteint. La durée de l'accompagnement est variable selon la mission, le dispositif ; cela peut aussi bien être un changement d'établissement à la majorité des adolescents, ou la réorientation d'un adulte ne pouvant plus progresser dans la structure où il se trouve...

Le professionnel du social guide, soutient, informe, conseille, protège et surtout aide la personne à faire ses propres choix en tenant compte de ses capacités. Il met ses compétences au service d'autrui afin de rétablir l'estime de soi et de donner un accès à l'autonomie.



Pour aller plus loin

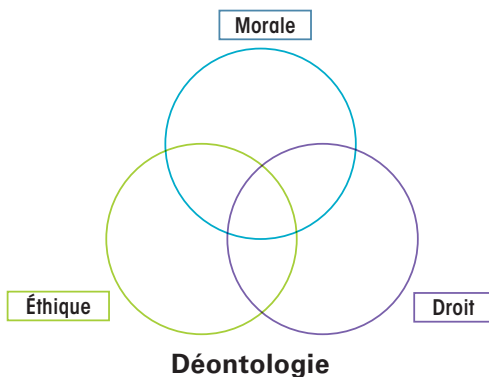
Gaberan Philippe, *La Relation éducative*, Éditions Érès, 2003.

Déontologie

① Définition

La déontologie, c'est l'ensemble des **règles** et des **devoirs** qui régissent une profession. Elle recouvre une dimension juridique, une dimension morale et une dimension éthique :

- Les règles sont établies par les lois françaises et leur non-respect est passible de **sanctions** parfois **pénales**.
- Le non-respect des devoirs, d'ordre moral ou éthique, constitue une faute mais n'est pas sanctionné par les instances de l'État.



Dans certaines professions, la déontologie est consignée dans un code ou une charte, qui guide l'exercice professionnel. La déontologie médicale du Serment d'Hippocrate que prêtent les médecins est l'exemple le plus connu. Mais la déontologie des sages-femmes, des notaires, des magistrats, des avocats, des journalistes, guide tout autant ces professionnels.

Le 17 mai 2012, le gouvernement a également adopté une charte de déontologie des membres du gouvernement. La question déontologique semble s'étendre à l'ensemble des professions en relations directes ou indirectes avec le public. Il existe un besoin d'inscrire l'éthique dans des textes de références pour éclairer les professionnels.

Le secteur social et médico-social comporte également des codes déontologiques, pour les assistantes sociales par exemple. En revanche, la profession d'AES ne comporte pas pour l'heure de textes uniquement consacrés à la question de la déontologie.

② Exemple

Une AES « emprunte » des bijoux à la personne qu'elle accompagne

A. Juridiquement

Sur un plan purement légal, en **droit français** cet acte sera qualifié de **vol**. Si la victime porte plainte, l'AES sera jugée et le tribunal évaluera le dommage causé pour prononcer une sanction.

B. Moralement

D'un point de vue **moral**, c'est le comportement qui sera condamnable. L'AES a fait quelque chose de « mal » car elle a dépossédé une **personne vulnérable** d'objets qui lui appartenaient, sans lui demander son avis. Son attitude a été moralement inacceptable. Le profit, l'appât du gain, le bénéfice au détriment d'un être fragile, ne sont pas des motivations morales.

C. Éthiquement

Sur un plan **éthique**, le vol constitue un **abus de confiance**. Cette confiance est celle de la victime, de ses proches, de l'ensemble des professionnels, qui ont tous accepté que l'AES s'occupe d'une personne en croyant qu'elle agirait pour son bien. Une relation ne peut pas être poursuivie après que cette confiance a été brisée. Par ailleurs, et puisque le cadre institutionnel n'a pas été le point d'ancrage de la salariée, cela soulève la question de son respect pour l'autorité et pour autrui. Les valeurs comme l'honnêteté, la bienveillance, l'équité, ne semblent pas être reconnues par l'auteure de ce délit.

③ La crise des valeurs

- Pénurie de personnel soignant dans les établissements médico-sociaux
- Pénurie des AES (accompagnant éducatif et social), d'éducateurs spécialisés, de moniteurs-éducateurs...
- Réforme de la formation professionnelle

- Désinvestissement des formations professionnelles
- Dégradation des enseignements pédagogiques par la mise en œuvre de cours en distanciel
- Absentéisme
- Glissements de fonctions
- Modifications des lois au Code du travail
- L'ensemble de ces points vient questionner la déontologie des secteurs social et médico-social. Le droit, la morale et l'éthique sont éprouvés par un contexte économique et social complexe. Les « affaires » successives faisant scandale dans les journaux à propos des accompagnements maltraitants de nombreux établissements en France, l'irrespect des droits des personnes en situation de dépendance et l'absence d'application des lois régissant les conditions de travail font fuir tous les accompagnants potentiels. Le manque de motivation à pourvoir les postes d'AES dans les établissements et les associations d'aides à domicile fait discussion. Ces très fréquentes offres d'emploi dans ces lieux sont régulièrement évoquées au grand public, aux demandeurs d'emploi... Les contrats de travail à durée illimitée (CDI) ne sont plus des arguments attractifs, les postes restent vacants...

Dynamique de groupe

① Définition

Étymologiquement, le terme « dynamique » vient du grec ancien *dynamikos* signifiant « puissant », « efficace ». En 1940, Kurt Lewin, psychologue américain, donnera à la dynamique le sens suivant : « ensemble de forces en interaction et en opposition ».

La notion de groupe se définit par plusieurs figures formant un ensemble. Le groupe présente différentes caractéristiques. Il est composé de trois personnes dans sa forme la plus restreinte.

En psychologie sociale

Kurt Lewin utilise l'expression « dynamique de groupe » en 1944. Selon lui, le groupe est une organisation d'individus en relation les uns avec les autres dans un environnement donné, pensé comme un système. Chaque action individuelle naît d'interactions avec un environnement, ce qui explique que certains individus ont un comportement dans un groupe qu'on ne retrouve pas lorsqu'ils sont seuls.

Un groupe est fédéré par des règles, des valeurs, un objectif communs. Tous ses membres partagent les mêmes objectifs et les obligations et les responsabilités de chacun sont dictées par ces points communs.

② Les différents rôles au sein d'un groupe

Un groupe → plusieurs rôles

- Le leader
- Le bouc émissaire
- Le séducteur
- L'anti-conflictuel
- Le leader caché

- **Le leader**

Il peut être autoproclamé ou avoir été élu, consciemment ou non, par son groupe. Son autorité dépendra de sa légitimité et de sa crédibilité aux yeux des autres. Il peut arriver que le leader se place en position basse, si le groupe est composé de professionnels faisant preuve de compétence et de justesse dans leurs actions et leurs propos. Dans ce cas, il laissera les situations évoluer et veillera à ce que le groupe s'organise lui-même. Le leader contribue à la vie du groupe, il participe à la création de la dynamique. Il peut arriver qu'il mette en relation des personnalités complémentaires.

- **Le bouc émissaire**

C'est la personne choisie implicitement pour endosser une responsabilité ou une faute pour laquelle elle est totalement ou partiellement innocente. Le choix d'un bouc émissaire peut émaner de motivations multiples, délibérées ou inconscientes, et s'arrête généralement sur une personne jugée différente ou antipathique. Le bouc émissaire endosse à la place du groupe le sentiment de culpabilité et lui permet de se libérer d'une jalousie, d'une frustration, d'une peur ou d'un sentiment de perte de contrôle. Ce n'est pas sans conséquences pour lui.

- **Le séducteur**

Il cherche une relation privilégiée avec le leader, il se place souvent à côté de lui et lui témoigne de la reconnaissance. Il est flatteur, recherche une alliance, voire l'exclusivité de la relation. Le séducteur doit être canalisé car il risque de prendre trop de place au détriment d'autres membres du groupe. Ses attitudes enjouées peuvent hypnotiser le leader et parasiter la dynamique de l'ensemble.

- **L'anti-conflictuel**

Il n'aime pas les tensions et la confrontation. Il prévient tous les conflits potentiels du groupe, en interne ou en externe. Il prend en charge une partie du travail de l'animateur, aime se placer au centre pour gérer lui-même le groupe. Il apaise les émotions et facilite la prise d'une décision acceptée par tous. Cependant, il peut empêcher les débats et les discussions en chassant les divergences d'opinions, les contradictions et les confrontations qui font partie intégrante des apprentissages. L'anti-conflictuel peut être un frein aux acquisitions dans le groupe.

• Le leader caché

C'est le leader non déclaré du groupe, il agit caché. Il se fait discret et observe attentivement, acquiert une vision d'ensemble. C'est celui que les autres regardent avant de parler. Il dispose souvent d'une bonne compétence relationnelle dans le groupe.

➔ D'autres rôles sont évoqués dans les textes théorisant la dynamique de groupe en psychologie sociale. C'est le cas du **clown**, qui incarne le besoin de rire refoulé par le groupe, ou du **leader négatif**. C'est le « grincheux » du groupe, celui qui par principe s'oppose à toutes les décisions, à toutes les propositions. Alors que le leader assume le besoin de direction, d'orientation des membres du groupe en demande de sens, le leader négatif bloque le mouvement par ses remises en question constantes.

Les rôles et les places de chacun font le bon fonctionnement d'un groupe, sa compétence et ses réussites. La dynamique dépend de la manière dont le groupe fonctionne, de la façon dont il s'adapte aux différentes situations, de l'énergie des échanges, de la qualité des relations... La survie du groupe résulte de la cohésion entre ses membres.

③ L'évaluation de la dynamique de groupe

La dynamique d'un groupe est observable, on peut évaluer son travail. Voici six points qui peuvent être évalués.

1. La production du groupe
2. L'ambiance, le climat
3. L'implication, l'expression
4. L'organisation du groupe
5. La réalisation du travail individuel
6. La qualité des échanges

DEAES

Diplôme d'État Accompagnant éducatif et social

L'essentiel en fiches pour réussir sa formation :

- **70 fiches visuelles**, classées par thèmes et par ordre alphabétique, **pour réviser** les notions essentielles
- Des **définitions, schémas et tableaux** pour bien comprendre les différentes notions et les mémoriser
- **6 sujets corrigés** (dont 3 en ligne) pour s'entraîner

Tous les thèmes à connaître

- Psychopédagogie
- Cadres institutionnel et législatif
- Psychologie et psychopathologie
- Santé

Danièle Lenepveu est formatrice dans le secteur médico-social.

Isabelle Sue est formatrice dans les métiers d'accompagnement social et intervenante indépendante pour différents organismes de formation, établissements sociaux et médico-sociaux.

■ Et aussi pour le DEAES :



Tout-en-un



Entraînement



ISBN : 978-2-311-22172-5



9 782311 221725



13,90 €

Vuibert N°1

DIPLÔMES DU SOCIAL