

DEME

Diplôme d'État de Moniteur-Éducateur
BC 1 à 3

130 fiches de révisions

RETENIR L'ESSENTIEL

- ✓ Tout sur la réforme de 2024 et les 3 blocs de compétences (bc)
- ✓ + de 130 fiches de révisions
- ✓ 130 illustrations du terrain et schémas de synthèse
- ✓ 8 fiches méthode par BC



Éric Furstos
Georges Bergeron

4^e édition

Vuibert

ITINÉRAIRES
— PRO —

DEME

Diplôme d'État de Moniteur-Éducateur
BC 1 à 3

130 fiches de révisions

4^e édition

Vuibert

Les auteurs

Éric Furstos a été directeur d'organisme de formation dans les métiers de l'éducation spécialisée pendant sept ans. Il est aujourd'hui chef de service éducatif dans deux établissements non médicalisés pour personnes adultes handicapées.

Georges Bergeron est responsable pédagogique de la filière moniteur-éducateur dans un institut régional de formation.

ISBN : 978-2-311-22422-1

Conception et composition de la couverture : Les Paoistes

Conception et composition de la maquette : CB Defretin

Composition : Hervé Soulard - Nexeme

Photo de couverture : © zelijkosantrac/iStock

Vuibert s'engage
durablement pour l'environnement



Ce livre ne peut être reproduit ni utilisé à des fins d'entraînement de systèmes d'intelligence artificielle. La fouille de textes et de données est interdite conformément à l'article 4(3) de la Directive (UE) 2019/790.

Dans le cas où le livre comporte des ressources numériques en ligne, ces dernières sont des compléments offerts à l'achat du livre. Par respect du droit d'auteurs, ces ressources sont inaccessibles, interdites de reproduction et réservées à un usage strictement personnel. Elles sont soumises aux conditions d'utilisation en vigueur (CGU) accessibles sur notre site et peuvent, pour des raisons commerciales, légales, d'évolution technique ou de contenu, être supprimées ou interrompues à tout moment, sans garantie de maintien ou de compensation.

Dans le cas où les QR codes et liens hypertextes permettent d'accéder à des sites Internet tiers, la responsabilité de Vuibert n'est pas engagée, notamment quant à leur éventuel dysfonctionnement ou à leur indisponibilité d'accès.



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. Tel. : 01 44 07 47 70

© Vuibert – août 2026 – 5, allée de la 2^e DB – 75015 Paris

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

Sommaire

Introduction.....	7
-------------------	---

Partie 1 - BC 1

Contribuer à l'accompagnement socio-éducatif dans une logique de parcours.....	23
---	-----------

1. Instaurer une relation professionnelle dans le respect de la singularité

Fiche 1 Psychologie du développement.....	27
Fiche 2 Psychologie clinique.....	30
Fiche 3 Approche des publics accompagnés.....	32
Fiche 4 Communication interpersonnelle.....	36
Fiche 5 Postures professionnelles, distance éducative ou bonne proximité.....	38

2. Élaboration du projet personnalisé

Fiche 6 Méthodologie du projet personnalisé.....	41
Fiche 7 Le rôle de référent de projet.....	43
Fiche 8 Travail avec les familles.....	46
Fiche 9 Approche systémique.....	49
Fiche 10 Notions d'autodétermination.....	52
Fiche 11 Travail en équipe pluridisciplinaire.....	55
Fiche 12 Rédaction professionnelle.....	57
Fiche 13 Techniques éducatives et pédagogiques.....	60

3. Mise en œuvre du projet personnalisé

Fiche 14 Accompagnement à l'autonomie.....	63
Fiche 15 Promotion des droits et libertés.....	66
Fiche 16 Prévention de la maltraitance et promotion de la bientraitance.....	69
Fiche 17 Gestion des situations de crise.....	72
Fiche 18 Analyse des pratiques professionnelles.....	75
Fiche 19 Notions de premiers secours.....	77
Fiche 20 Cadre juridique de la protection des personnes.....	80

4. Évaluation du projet personnalisé

Fiche 21 Indicateurs d'évolution et d'observation.....	82
--	----

5. Actes de la vie quotidienne (AVQ) et autonomie

Fiche 22 Techniques d'animation éducative.....	84
Fiche 23 Ergonomie et gestes professionnels.....	86
Fiche 24 Hygiène et sécurité.....	89

Fiche 25	Nutrition et santé.....	91
Fiche 26	Insertion sociale et professionnelle.....	93
6. Vie sociale et citoyenneté		
Fiche 27	Réseau partenarial.....	95
Fiche 28	Politiques sociales.....	97
Fiche 29	Éducation à la citoyenneté.....	100
Fiche 30	Médiation sociale.....	102
Fiche 31	Inclusion numérique.....	104
Fiche 32	Lutte contre la fracture numérique.....	106
Fiche 33	Sensibilisation aux risques numériques.....	108
7. Communication professionnelle		
Fiche 34	Communication adaptée (CAA, pictogrammes, FALC).....	110
Fiche 35	Communication non violente.....	112
Fiche 36	Écrits professionnels.....	114
Fiche 37	RGPD et protection des données.....	116
Partie 2 - BC 2 Contribuer au projet éducatif spécialisé dans une visée inclusive..... 119		
1. Concourir à l'élaboration du diagnostic éducatif		
Fiche 38	Méthodologie du diagnostic éducatif.....	121
Fiche 39	Observation professionnelle approfondie.....	124
Fiche 40	Techniques de recueil de données.....	127
Fiche 41	Psychologie sociale et dynamique de groupe.....	130
Fiche 42	Approche systémique (famille, environnement, réseau).....	133
Fiche 43	Sociologie des publics et des institutions.....	136
Fiche 44	Analyse des besoins et des attentes.....	139
Fiche 45	Méthodologie de l'analyse de situation.....	142
2. Participer à la conception et à l'évaluation du projet éducatif		
Fiche 46	Méthodologie de projet (objectifs SMART, planification, rétroplanning)....	145
Fiche 47	Conception de projets éducatifs spécialisés.....	148
Fiche 48	Politiques sociales et dispositifs d'action sociale.....	151
Fiche 49	Indicateurs d'évaluation et outils de suivi.....	154
Fiche 50	Démarche qualité dans le secteur social et médico-social.....	156
Fiche 51	Analyse des pratiques professionnelles.....	158
Fiche 52	Techniques d'animation socio-éducative.....	160
3. Concevoir et animer des activités éducatives		
Fiche 53	Conduite de projet d'activité.....	162
Fiche 54	Pédagogies actives (apprentissage expérientiel, pédagogie de projet).....	164
Fiche 55	Gestion de groupe.....	166
Fiche 56	Gestion des conflits et médiation.....	168

Fiche 57	Prévention des risques et sécurité des publics.....	170
Fiche 58	Responsabilité civile et pénale du professionnel.....	172
Fiche 59	Gestion budgétaire de base.....	174
Fiche 60	Organisation d'événements éducatifs.....	176
Fiche 61	Méthodes d'évaluation qualitatives et quantitatives.....	178

4. Contribuer à l'évaluation des activités éducatives

Fiche 62	Techniques d'analyse réflexive.....	181
Fiche 63	Rédaction de bilans d'activité.....	184
Fiche 64	Outils d'autoévaluation participative.....	187
Fiche 65	Co-évaluation avec les usagers.....	190
Fiche 66	Démarche d'amélioration continue.....	193
Fiche 67	Écrits professionnels (note, compte-rendu, projet d'activité).....	196

5. Communication dans le cadre du projet éducatif spécialisé

Fiche 68	Techniques de présentation orale.....	199
Fiche 69	Communication professionnelle institutionnelle.....	202
Fiche 70	Techniques de synthèse.....	205

Partie 3 - BC 3

S'inscrire dans un travail d'équipe et partenarial pour assurer la continuité des accompagnements dans une logique de parcours

207

1. Participer au travail d'équipe

Fiche 71	Organisation des établissements sociaux et médico-sociaux.....	211
Fiche 72	Fonction et positionnement du moniteur-éducateur.....	213
Fiche 73	Travail en équipe pluridisciplinaire.....	215
Fiche 74	Répartition des rôles et responsabilités professionnelles.....	217
Fiche 75	Analyse institutionnelle.....	219
Fiche 76	Techniques de réunion (coordination, synthèse).....	221
Fiche 77	Communication interne.....	223
Fiche 78	Gestion du temps et organisation professionnelle.....	225
Fiche 79	Analyse des pratiques professionnelles.....	227

2. Instaurer une collaboration professionnelle avec les partenaires

Fiche 80	Cartographie des acteurs du territoire (ASE, MDPH, EN, missions locales.....)	229
Fiche 81	Travail en réseau et partenariat.....	231
Fiche 82	Méthodologie de coopération interinstitutionnelle.....	233
Fiche 83	Développement territorial et action sociale.....	236
Fiche 84	Politiques sociales et dispositifs d'action sociale (cadre juridique global).....	238
Fiche 85	Conduite d'actions collectives partenariales.....	240
Fiche 86	Projet d'établissement / projet de service.....	242

3. Contribuer au projet d'établissement ou de service

Fiche 87	Gouvernance et fonctionnement des ESSMS	244
Fiche 88	Instances de participation des usagers (CVS, etc.)	246
Fiche 89	Organisation institutionnelle des ESSMS	248
Fiche 90	Démarche stratégique et valeurs institutionnelles	250
Fiche 91	Participation aux réunions institutionnelles	252

4. Participer à la démarche d'amélioration de la qualité

Fiche 92	Démarche qualité dans le secteur social et médico-social	254
Fiche 93	Évaluation des ESSMS	256
Fiche 94	Gestion des risques	258
Fiche 95	Signalement des événements indésirables	260
Fiche 96	Prévention des risques professionnels	262
Fiche 97	Droit du travail appliqué au secteur social	264
Fiche 98	Déontologie et éthique professionnelle	266
Fiche 99	Analyse réflexive et autoévaluation	268
Fiche 100	Formation continue et développement professionnel	270

5. Communiquer dans le cadre du travail d'équipe et partenarial

Fiche 101	Secret professionnel et partage d'informations	272
Fiche 102	RGPD et protection des données	274
Fiche 103	Techniques de communication professionnelle écrite et orale	277
Fiche 104	Argumentation et prise de parole en réunion	279
Fiche 105	Outils numériques professionnels (logiciels métiers, transmissions informatisées)	281
Fiche 106	Rédaction professionnelle (notes, comptes-rendus, synthèses)	283
Fiche 107	Représentation institutionnelle	284
Fiche 108	Exercice — Cartographie d'un établissement	286

Conclusion générale	287
---------------------------	-----

Introduction

- Le diplôme de moniteur-éducateur (DEME) a été réformé par le décret n° 2024-696 du 5 juillet 2024 et l'arrêté du 5 juillet 2024 relatifs au diplôme d'État de moniteur-éducateur. Ce diplôme s'est construit sur la base d'un référentiel professionnel comprenant une définition exhaustive de la profession et du contexte d'intervention, et d'un référentiel de blocs de compétences et d'activité.
- La formation théorique au diplôme d'État de moniteur-éducateur (DEME) vise l'acquisition de connaissances fondamentales nécessaires à l'exercice professionnel. Elle permet de comprendre les enjeux sociaux, éducatifs, institutionnels et juridiques du secteur. Elle s'organise autour de domaines de compétences qui couvrent la relation éducative, le travail en équipe, l'implication dans les dynamiques institutionnelles et la participation à la démarche de projet.
- Les contenus abordent notamment la psychologie du développement, la sociologie des publics en difficulté, les politiques sociales, le cadre juridique de l'action sociale et les méthodologies de l'intervention éducative. Cette formation vise à développer une capacité d'analyse des situations éducatives et une compréhension fine des dynamiques institutionnelles.
- Dans une approche des apprentissages professionnels, Philippe Carré souligne que la formation des adultes repose sur l'engagement dans l'activité et la capacité à relier les savoirs théoriques à l'expérience professionnelle. La formation au DEME s'inscrit pleinement dans cette logique d'alternance intégrative entre savoirs et pratiques.
- Elle prépare ainsi le futur professionnel à penser son action, à la situer dans un cadre institutionnel et à développer une posture réflexive indispensable dans les métiers de l'éducation spécialisée.
- La formation pratique constitue un pilier essentiel du DEME. Elle permet la mise en œuvre concrète des compétences professionnelles au sein de structures sociales et médico-sociales. Les stages offrent une immersion progressive dans la réalité du travail éducatif et dans le fonctionnement des institutions.
- Le stagiaire est amené à participer à l'accompagnement quotidien des personnes, à contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre des projets personnalisés, à participer aux réunions d'équipe et à observer les dynamiques institutionnelles.

Cette expérience permet de développer une compréhension fine des situations éducatives réelles.

- Dans une perspective de formation expérientielle, Donald Schön met en évidence l'importance de la réflexivité dans l'apprentissage des métiers relationnels. Le professionnel apprend en agissant, mais surtout en analysant son action pour la transformer.
- La formation pratique favorise ainsi l'acquisition progressive d'une posture professionnelle, articulant engagement relationnel, distance éducative et compréhension des enjeux institutionnels.
- La certification du diplôme d'État de moniteur-éducateur repose sur plusieurs épreuves permettant d'évaluer les compétences professionnelles acquises. Ces épreuves combinent productions écrites, analyses de pratiques et soutenances orales.
- Elles visent à vérifier la capacité du candidat à analyser des situations éducatives, à mobiliser des connaissances théoriques, à rendre compte de son expérience professionnelle et à adopter une posture réflexive. Les épreuves évaluent également la capacité à travailler en équipe, à s'inscrire dans un cadre institutionnel et à participer à la démarche de projet.
- Dans une logique d'évaluation des compétences, Philippe Perrenoud souligne que l'évaluation ne se limite pas à la restitution de connaissances, mais porte sur la mobilisation contextualisée de savoirs en situation.
- Ainsi, la certification du DEME valide non seulement des savoirs, mais surtout une capacité à agir de manière professionnelle dans des environnements complexes.

① Blocs de compétences et activités

Les compétences sont organisées en trois blocs de compétences non hiérarchisés entre eux.

► Bloc de compétences 1 : Contribuer à l'accompagnement socio-éducatif dans une logique de parcours

• Description du bloc de compétences

Le moniteur-éducateur participe à la définition, à la mise en œuvre et à l'évaluation des projets personnalisés dans le cadre du projet d'établissement.

Il participe à l'organisation et à l'animation de la vie quotidienne ; il contribue à la mise en œuvre au quotidien d'actions collectives et individuelles, de projets collectifs ou personnalisés adaptés, facilite l'accès aux ressources de l'environnement ; il construit et anime des activités dans le domaine de l'accès à la citoyenneté

- **Activités du bloc de compétences**

- Participer au projet personnalisé
- Participer à l'organisation et à l'animation de la vie quotidienne

- **Bloc de compétences 2 : Contribuer au projet éducatif spécialisé dans une visée inclusive**

- **Description du bloc de compétences**

Le moniteur-éducateur participe, dans son volet éducatif, à la co-construction et à la mise en œuvre du projet d'accompagnement de la personne au travers d'activités éducatives qui s'inscrivent dans le respect du projet personnalisé et du projet d'établissement ou de service.

- **Activités du bloc de compétences**

- Participer à l'élaboration et à l'évaluation du projet éducatif spécialisé
- Mettre en œuvre des activités éducatives individuelles ou collectives adaptées à la personne ou au groupe, et en cohérence avec le projet éducatif spécialisé

- **Bloc de compétences 3 : S'inscrire dans un travail d'équipe et partenarial pour assurer la continuité des accompagnements dans une logique de parcours**

- **Description du bloc de compétences**

Le moniteur-éducateur exerce ses activités au sein d'une équipe pluriprofessionnelle et participe de manière active aux réunions institutionnelles. Il entretient des relations professionnelles avec les partenaires concernés par la mise en œuvre du projet personnalisé et peut organiser des activités éducatives en partenariat sur le territoire.

- **Activités du bloc de compétences**

- Accompagner la personne/le groupe dans le cadre d'un travail d'équipe et partenarial
- Participer à la vie de l'institution

② La communication : une compétence transversale

- La communication a été intégrée en tant que compétence transversale qui traverse l'ensemble des activités du moniteur-éducateur. Cette compétence est contextualisée en lien avec les activités de chacun des blocs de compétences.
- La communication s'entend comme transmettre, informer, communiquer avec, formaliser des écrits, représenter l'établissement ou le service, participer à la circulation de l'information.

- Cet ouvrage se veut un outil d'aide aux candidats au diplôme d'État de moniteur-éducateur, soit de retour sur certaines notions pouvant être utilisées dans l'écriture de leurs notes de réflexion ou de leurs dossiers thématiques ou pour préparer leur soutenance orale, soit de fiches de révision. Cependant, les auteurs font le choix ici de ne pas proposer une publication qui prône toute forme de bachotage aux épreuves de certification. Il ne pourrait d'ailleurs en être autrement, la seconde réforme du diplôme ayant officiellement conduit à faire disparaître les contrôles de connaissance dans les épreuves de certifications pour évaluer « des savoirs en action », c'est-à-dire des compétences construites par les candidats.
- Seules certaines modalités d'évaluation de connaissances peuvent être encore organisées en cours en formation par les établissements de formation selon leur pédagogie, sans aucunement entrer en ligne de compte pour les certifications du diplôme. Mais surtout, dans une profession qui requiert sincérité, authenticité, morale, honnêteté, éthique et engagements, le candidat moniteur-éducateur doit surtout recourir aux notions fondamentales de véracité, de franchise et d'ouverture pour expliciter des compétences construites plutôt que de réciter des savoirs sans sens, inconsistants et totalement détachés des situations professionnelles rencontrées, et revisités, pour nombre d'entre elles, dans une démarche réflexive. Ainsi, après un rappel de la définition de la profession de moniteur-éducateur et de son contexte d'intervention, une présentation du contenu des blocs de compétences et des épreuves de certification du diplôme d'État de moniteur-éducateur, une proposition de définition des notions de compétences, posture, positionnement, l'ouvrage présentera des fiches de synthèse par domaines de compétences en proposant des fiches méthodologiques pour les épreuves de certifications.

③ Contexte de l'intervention du moniteur-éducateur

- Le moniteur-éducateur exerce son activité dans le champ de l'action sociale ou médico-sociale. Il exerce dans le respect de la définition du travail social figurant à l'article D. 142.1-1 du Code de l'action sociale et des familles. Son intervention s'effectue dans le respect du projet institutionnel et de l'expression de la demande de la personne accueillie ou accompagnée.
- Le moniteur-éducateur contribue à l'accompagnement socio-éducatif d'enfants, d'adolescents ou d'adultes en situation de vulnérabilité et/ou en situation de handicap. Il intervient à toutes les étapes du projet personnalisé dans le respect du droit et des libertés des personnes dont il veille à favoriser l'expression, la participation et l'autodétermination. Il accompagne les apprentissages et soutient le développement des capacités de socialisation, d'autonomie et d'insertion des

personnes. Il participe à l'organisation de la vie quotidienne dans l'établissement et anime des temps individuels et collectifs.

- Le moniteur-éducateur concourt au projet éducatif spécialisé. Il est force de proposition dans la conception et l'animation d'activités éducatives individuelles ou collectives à visée inclusive en cohérence avec les projets personnalisés et le projet d'établissement.
- Il est amené à déployer ses actions dans et hors l'établissement ou le service. Quel que soit le contexte d'intervention, il veille au respect des droits de la personne et favorise un environnement de vie sécurisant et un bien-être physique et psychologique pour la personne et/ou le groupe.
- Le moniteur-éducateur inscrit ses actions dans un travail d'équipe et partenarial nécessaire à la coordination des activités, à la continuité de l'accompagnement et à la qualité du service rendu à la personne et à son entourage.
- Il veille à la bonne application des procédures, au respect du règlement de fonctionnement et met en œuvre les recommandations de bonnes pratiques. Il s'inscrit dans une démarche d'analyse de sa pratique professionnelle et adopte une posture réflexive.
- Le moniteur-éducateur intervient dans une démarche éthique qui contribue à créer les conditions pour que la personne ou le groupe soient auteurs de leur développement et renforcent les liens sociaux et les solidarités dans leur environnement de vie.
- Champs d'intervention du moniteur-éducateur
 - Le moniteur-éducateur exerce dans le champ de l'action sociale et médico-sociale. Il peut travailler dans des établissements qui relèvent du secteur privé non lucratif ou du secteur public.
 - Le moniteur-éducateur intervient, à titre d'exemple, dans le secteur de la protection de l'enfance, de la lutte contre les exclusions, du handicap ou du grand âge.

④ L'organisation des épreuves de certification du DEME

- L'obtention du diplôme est subordonnée à la validation des trois blocs de compétences. Chaque bloc de compétences est validé par une épreuve de certification. Deux des épreuves de certification sont organisées par l'établissement de formation. Une épreuve est organisée par le recteur. Chaque bloc de compétences est validé séparément. Un bloc de compétences est validé si le candidat obtient une note au moins égale à 10/20 à l'épreuve.

► Bloc de compétences n° 1 : Contribuer à l'accompagnement socio-éducatif dans une logique de parcours

- Instaurer une relation professionnelle dans le respect de la singularité de la personne
 - Accueillir la personne, son entourage
 - Créer les conditions favorables à l'expression et soutenir la parole
 - Développer une écoute attentive pour créer du lien
 - Observer les attitudes et comportements pour développer une compréhension de la personne
- Concourir à l'élaboration du projet personnalisé avec la personne, son entourage et l'équipe
 - Identifier les besoins et recueillir les attentes de la personne
 - Repérer les ressources et les capacités de la personne
 - Associer la personne et son entourage à l'élaboration du projet personnalisé
 - Participer à la définition des objectifs et à la rédaction du projet personnalisé
- Contribuer à la mise en œuvre du projet personnalisé avec la personne, son entourage et l'équipe
 - Associer la personne à la mise en œuvre du projet personnalisé
 - Mobiliser les ressources et les capacités d'autodétermination de la personne
 - Veiller à l'exercice des droits fondamentaux et des libertés de la personne
 - Veiller au respect de la vie privée et de l'intimité de la personne
 - Prendre en compte le rythme de vie de la personne et ses attentes
 - Repérer les situations à risque ou les situations d'urgence pour la personne
 - Favoriser les situations de bientraitance et agir dans les situations de maltraitance
- Gérer les situations à risque ou les situations d'urgence dans le respect des procédures établies
 - Participer à l'évaluation du projet personnalisé avec la personne, son entourage et l'équipe
 - Repérer et valoriser les évolutions de la personne
 - Identifier les difficultés de mise en œuvre du projet personnalisé
 - Réajuster les objectifs de l'accompagnement en fonction de l'évaluation
 - Proposer de nouvelles actions à mettre en œuvre
 - Mobiliser les actes de la vie quotidienne pour favoriser l'autonomie de la personne
 - Assurer une fonction de repère et d'étayage
 - Utiliser les actes de la vie quotidienne comme support des apprentissages
 - Accompagner la personne dans les actes de la vie quotidienne

- Mettre en œuvre des méthodes et transmettre des techniques pour permettre à la personne de réaliser les actes de la vie quotidienne de manière autonome
- Respecter les règles d'hygiène et de sécurité dans l'accompagnement à la réalisation des actes de la vie quotidienne
- Accompagner la personne dans les activités de la vie sociale
 - Favoriser l'apprentissage des règles de vie sociale
 - Permettre à la personne de situer les ressources de son environnement
 - Proposer et organiser des actions favorisant la compréhension des rôles et places des différents acteurs de la société
 - Informer et orienter vers des services adaptés à la situation
 - Accompagner la personne dans ses différentes démarches
 - Accompagner la personne dans l'utilisation des outils numériques
 - Sensibiliser la personne sur les potentielles dérives de l'utilisation des outils numériques
- Communiquer dans le cadre de l'accompagnement social
 - Adapter sa communication à la personne et à son entourage
 - Utiliser les outils de recueil de l'expression adaptés à la personne
 - Utiliser les techniques de l'entretien
 - Transmettre les informations adaptées relatives au projet personnalisé
 - Respecter les règles de confidentialité dans la transmission des informations

Modalités d'évaluation

- Rédaction individuelle de la note de réflexion qui servira de support à l'épreuve orale
- Soutenance orale individuelle qui permettra au candidat d'explicitier et d'approfondir des éléments présentés dans la note de réflexion

Structure de la note de réflexion : Production écrite de 8 à 10 pages rédigées avec un logiciel de traitement de texte (épreuve organisée par l'organisme de formation).

Notation :

- écrit : noté sur 20 ;
- oral : noté sur 20.

Le candidat valide le BC s'il obtient une note égale ou supérieure à 10/20 à la moyenne des deux notes de l'épreuve

► Bloc de compétences n° 2 : Contribuer au projet éducatif spécialisé dans une visée inclusive

- Concourir à l'élaboration du diagnostic éducatif
 - Recueillir les éléments permettant de comprendre la situation de la personne ou du groupe
 - Prendre en compte les besoins et les aspirations de la personne ou du groupe

- Prendre en compte la place et le rôle de l'entourage
- Participer à la conception et à l'évaluation du projet éducatif
 - Contribuer à la définition des objectifs et des étapes du projet éducatif
 - Proposer une méthodologie adaptée aux enjeux et aux spécificités du projet
 - Proposer des partenariats
 - Coconstruire des indicateurs de réussite des actions
 - Réaliser des bilans intermédiaires, avec la personne et l'équipe
 - Proposer des axes d'adaptation du projet éducatif
- Concevoir et animer des activités éducatives dans et hors l'établissement ou le service
 - Proposer des activités éducatives en prenant en compte les aspirations de la personne ou du groupe
 - Définir les objectifs et les modalités de l'activité en fonction de l'autonomie de la personne ou du groupe
 - Élaborer et gérer le budget alloué à l'activité et rendre compte de son utilisation
 - Rechercher l'adhésion et la participation de la personne ou du groupe
 - Mobiliser les ressources internes et externes à l'établissement ou au service
 - Veiller à la sécurité de la personne ou du groupe dans la conduite de l'activité
 - Respecter les protocoles et les consignes de sécurité
 - Prévenir les dysfonctionnements dans le groupe
 - Utiliser les techniques de gestion des conflits
- Contribuer à l'évaluation des activités éducatives
 - Observer, analyser et rendre compte de situations éducatives
 - Associer la personne ou le groupe à l'évaluation des activités éducatives
 - Réajuster l'activité en fonction de cette évaluation
- Communiquer dans le cadre du projet éducatif spécialisé
 - Formaliser et restituer les éléments d'observation et d'analyse
 - Rédiger un projet d'activité éducative
 - Présenter et rendre compte du projet d'activité éducative à différents interlocuteurs
- Créer des supports de communication adaptés aux personnes

Modalités d'évaluation

L'épreuve consiste, à partir de la période de formation pratique ou de l'activité professionnelle, en l'élaboration d'un dossier de pratiques professionnelles rendant compte de la contribution du candidat au projet éducatif spécialisé dans une visée inclusive.

Le dossier de pratiques professionnelles comportera une dimension descriptive relative aux pratiques mises en œuvre par le candidat ainsi que leur analyse au regard d'éclairages théoriques. Le candidat a la possibilité de présenter deux situations par activité décrite dans le référentiel professionnel.

L'épreuve est organisée comme suit :

- Rédaction individuelle du dossier de pratiques professionnelles
 - Soutenance individuelle du dossier de pratiques professionnelles qui permettra au candidat d'explicitier et d'approfondir des éléments présentés dans le dossier
- Structure du dossier de pratiques professionnelles : production écrite de 10 à 12 pages rédigée avec un logiciel de traitement de texte, dont 2 pages maximum pour la présentation de la structure et 3 pages d'annexes facultatives (épreuve organisée en centre d'examen par le rectorat).

Le candidat valide le BC s'il obtient une note égale ou supérieure à 10/20 à la moyenne des deux notes de l'épreuve.

► Bloc de compétences n° 3 : S'inscrire dans un travail d'équipe et partenarial pour assurer la continuité des accompagnements dans une logique de parcours

- Participer au travail d'équipe
 - Se situer dans une équipe en repérant les limites de sa fonction et de ses responsabilités
 - Repérer et mobiliser les ressources internes
 - Participer aux réunions de coordination et de synthèse
 - Organiser et ajuster ses activités en interaction avec l'équipe
- Instaurer une collaboration professionnelle avec les partenaires
 - Identifier les rôles et les missions des partenaires du territoire
 - Mobiliser les ressources partenariales
 - Établir les collaborations nécessaires à la mise en œuvre du projet
 - Prendre part à des actions collectives partenariales
- Contribuer au projet de l'établissement ou de service
 - Participer à l'élaboration, à la mise en œuvre du projet d'établissement ou de service
 - Participer à l'évaluation et à l'adaptation du projet d'établissement ou de service
 - Concourir à l'organisation des activités de l'établissement ou du service
 - Contribuer aux réunions institutionnelles et aux instances de participation
- Participer à la démarche d'amélioration de la qualité de l'accompagnement
 - Repérer, signaler et déclarer les événements indésirables et les non-conformités

- Proposer des actions d'amélioration contribuant à la qualité, à la gestion des risques et à la prévention des risques professionnels dans son champ de compétences
- Contribuer à l'évaluation des pratiques professionnelles
- Évaluer sa pratique, identifier les axes d'amélioration et ses besoins en formation
- Communiquer dans le cadre du travail d'équipe et partenarial
 - Respecter le cadre juridique du partage d'informations
 - Adapter sa communication orale et écrite aux interlocuteurs
 - Élaborer et transmettre par oral et par écrit les informations strictement nécessaires à la coordination des activités et à la continuité de l'accompagnement
 - Utiliser les outils de communication de l'établissement ou du service dont les outils numériques
 - Formuler et argumenter des propositions
 - Se présenter et représenter son établissement ou service

Modalités d'évaluation

Étude de cas

L'épreuve consiste en une analyse à partir d'une étude de cas.

L'étude de cas porte sur une situation de coopération professionnelle possiblement rencontrée par un moniteur-éducateur.

L'étude de cas est construite par l'établissement de formation. Elle doit refléter les contraintes d'une situation professionnelle. Elle doit permettre de vérifier les capacités du candidat à s'inscrire de façon argumentée dans la dynamique d'équipe et partenariale dans le respect de son périmètre de responsabilité (épreuve organisée par l'organisme de formation).

Le candidat valide le BC s'il obtient une note égale ou supérieure à 10/20 à l'épreuve.

⑤ La notion de compétence

- La logique de compétences initiée, dans le champ du travail social depuis vingt ans, est venue, aujourd'hui, s'imposer sur tous les terrains professionnels dans l'avènement d'une nouvelle manière pour les praticiens (ou les apprenants en formation professionnelle) d'appréhender la pratique professionnelle au prisme d'un questionnaire plus formel et peut-être plus « conscientisé » sur leurs savoirs théoriques, expérientiels, locaux, spécifiques ou encore tacites, étayant leurs réflexions, leurs actions et leurs évaluations.
- C'est dans et à partir de cette réelle prise de conscience des professionnels de l'articulation progressive de l'ensemble des savoirs et de la mobilisation des

compétences construites que s'inscrivent les réformes successives de tous les diplômes du travail social et de l'éducation spécialisée.

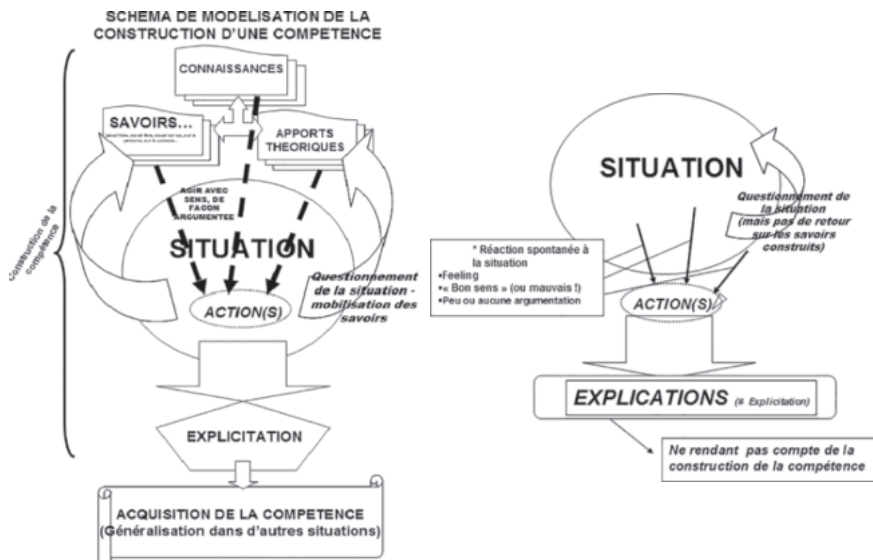
- Mais, au-delà du sens commun, « être compétent », « avoir de la compétence », qu'est-ce réellement qu'une compétence ?
- Comment s'acquiert-elle ?
- Et donc comment s'évalue-t-elle, puisque c'est bien la finalité de tout diplôme aujourd'hui, dont celui de moniteur-éducateur ?
- Car la compétence n'est pas un synonyme, comme beaucoup le croient de « savoir, savoir-faire, savoir-être, connaissance », etc.
- La compétence est plus complexe et relève surtout d'un processus en action.
- Au moment du départ des réformes successives des diplômes du travail social, les concepteurs et ingénieurs des nouveaux référentiels ont dû se mettre d'accord sur une définition consensuelle de la compétence comme élément central de la professionnalisation et de la certification des diplômes.
- Aussi, la définition utilisée pour l'ensemble des référentiels du travail social (dont celui de moniteur-éducateur) est celle de Guy Le Boterf, expert en ingénierie des ressources humaines, de la formation et du management, docteur en sciences de l'éducation et en sociologie : **« La compétence est une capacité d'action efficace face à une famille de situations, qu'on arrive à maîtriser parce qu'on dispose à la fois des connaissances nécessaires et de la capacité de les mobiliser à bon escient, en temps opportun, pour identifier et résoudre de vrais problèmes [...] Il s'agit de mobiliser dans une action ou une situation définie, des savoir-faire, des savoir-être (ou savoir-vivre) à plusieurs reprises, tout en étant en capacité de les expliciter de façon argumentée [...] Ainsi reconnaît-on qu'une personne sait agir avec compétence si elle sait combiner et mobiliser un ensemble de ressources pertinentes (connaissances, savoir-faire, qualités, réseaux de ressources...) pour réaliser, dans un contexte particulier, des activités professionnelles selon certaines modalités d'exercice afin de produire des résultats (services, produits) satisfaisant à des critères posés en étant en mesure d'en expliciter la démarche et le sens. »**¹

Nous comprenons ici que la compétence est un processus qui démarre :

- d'une situation concrète de travail ;
- dans laquelle tout acteur professionnel impliqué va être amené à se questionner ;

1. Guy Le BOTERF – « Construire les compétences individuelles et collectives » – éditions Le Brioche – juillet 2006.

- pour mobiliser un certain nombre de savoirs (savoirs théoriques, savoirs pratiques, connaissance du contexte, connaissance des personnes impliquées, connaissance de soi...);
- afin de produire, avec sens et de manière argumentée et cohérente, une action efficace sur cette situation;
- le professionnel pourra alors être en capacité d'explicit² le processus de l'action du départ de la situation jusqu'à l'action elle-même.



Tous droits réservés.

Ce document est protégé en vertu de la loi sur la protection des droits d'auteur (articles L. 111-1 et L. 123-1 du Code de la propriété intellectuelle)

Éric Furstos

- La compétence est donc fondée sur les capacités que mettent en œuvre les individus dans l'action de la situation de l'emploi. Elle est « une intelligence

2. Selon le Centre national textuel et lexical : « Formuler nettement, clairement, formellement, de manière précise ». Selon Maurice Druon, *Le Bon Français*, éditions du Rocher 1999 : « Expliciter veut dire énoncer de façon précise ce qui est, ou était implicite – Expliciter permet de mettre réellement en lumière, dans un texte, un discours [...], ce qui s'y trouvait sous-entendu, dissimuler ou encore obscur et d'en apporter un sens. »

Expliciter va plus loin qu'expliquer en permettant d'apporter le sens et l'argumentation du choix de l'action, ainsi que son processus.

pratique des situations qui s'appuie sur des connaissances acquises et qui s'affine toujours plus face à la diversité des situations rencontrées »³.

- La compétence, contrairement aux savoirs, ne se transmet pas, ne s'apprend pas, elle se construit à partir des situations de travail en mobilisant un ensemble de savoirs divers.
- Pour en rendre compte, elle ne peut que s'EXPLICITER.
- Encore faut-il parvenir à en avoir conscience pour pouvoir en rendre compte de manière explicite.
- La logique de compétence produit une logique de formation amenant à questionner un modèle prescriptif où les savoirs disciplinaires descendent vers une pratique, pour un modèle où les situations de terrain deviennent réellement la base même du questionnement des moniteurs-éducateurs en formation, appelant à rechercher et intégrer les savoirs nécessaires pour y répondre de manière cohérente et argumentée.
- De ce point de vue, l'approche-référentiel part bien de l'activité elle-même pour y inférer des savoirs à mobiliser dans la visée de la construction des compétences. C'est alors à partir des terrains professionnels et des actions menées que les stagiaires peuvent invoquer de façon pertinente et professionnalisante des savoirs acquis en formation, ou en construction sur le terrain d'activité.

⑥ La/les posture(s), le positionnement et la compétence des moniteurs-éducateurs

- Le diplôme d'État de moniteur-éducateur fait état d'un travail attendu du candidat dans l'élaboration d'une posture professionnelle et dans la construction d'un positionnement professionnel.
- Hors, comme pour la notion de compétence, Claire Jouffray⁴ explique que ces termes sont souvent des vocables, des notions souvent extrêmement polysémiques qui montent en puissance dans le vocabulaire utilisé par les travailleurs sociaux, témoins d'une évolution des pratiques pour certains ou d'effet de mode pour d'autres. En effet le mot « posture » a envahi depuis quelque temps le champ du social, sans toutefois relever d'une définition affirmée et/ou consensuelle.

3. Philippe Zafirian, *Objectif compétence – Pour une nouvelle logique*, éditions Liaisons, 1999.

4. Claire Jouffray, « L'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir (DPA) – posture et accompagnement – une approche qui vient faire bouger les postures dans l'accompagnement social » – <http://aifris.eu>. (Claire Jouffray, assistante sociale, diplômée d'études approfondies en travail social, action sociale et société, formatrice au Cnam et membre de la commission formation de l'Association nationale des assistants de service social – ANAS).

- Il était venu compléter l'autre terme de « positionnement », auparavant prédominant, et relevant pourtant, tout autant, de la notion valise, du mot « portemanteau », de l'amalgame, ou du vocable fourre-tout, abstrait, flou, polysémique et ambigu, un mot, au final, creux, au « sens mou », qui ne veut rien dire de précis, ou au contraire trop, auquel chacun peut faire dire ce qu'il veut.

■ Tentative de définitions

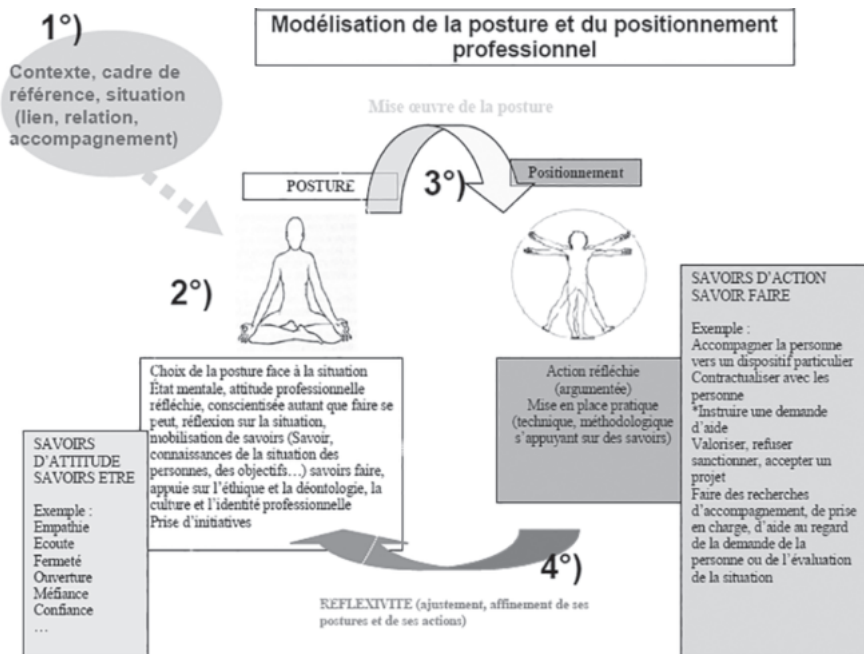
- Pour Geneviève Lameul, la posture professionnelle « se définit comme la manifestation d'un état mental, façonné par nos croyances et orienté par nos intentions qui exerce une influence directrice et dynamique sur nos actions, leur donnant sens et justification. Le positionnement physique et symbolique a une influence sur la posture professionnelle que l'on peut situer en proximité des facteurs personnels, sur l'axe qui relie les facteurs personnels et comportementaux »⁵. Il s'agit donc, dans un contexte précis, une situation précise, d'une « stature » mentale, intellectuelle et pensée, un état ancré dans un cadre de référence et un contexte, ce qui veut dire que l'on peut avoir plusieurs postures selon le cadre ou la situation dans lesquels on se trouve et qui ouvre à une prise de position, d'initiative argumentée (la moins subjective possible, puisque tiercée par des savoirs). Cette prise de décision « sous forme d'un acte posé et réfléchi en fonction du cadre de référence »⁶ (par exemple le mandat, mais aussi l'éthique ou la déontologie...) serait, selon Didier Dubasque, le positionnement professionnel, c'est-à-dire l'émanation physique (et/ou symbolique, en tous les cas visible, observable et évaluable) de la posture face à la situation, en un mot l'action face à la situation, et qui, au final, conduirait à agir avec compétence.
- Derrière les concepts de postures et de positionnement professionnels se dessine celui de l'identité professionnelle, d'une culture commune et partagée.
- L'identité professionnelle vient se construire, tout à la fois, à partir :
 - de la conscientisation de ses postures face aux situations rencontrées ;
 - de la réflexion sur ses positionnements, ses actes posés ;
 - de l'intégration d'une culture professionnelle et de l'appropriation de références communes (valeurs, déontologie, références pratiques et théoriques de l'intervention en service social) au sein d'un groupe de pairs.
- Il n'y a donc pas une posture mais des postures, en fonction des différentes situations, que l'on peut définir comme une (ou des) attitude(s) réfléchi(e)s, construite

5. Geneviève Lameul, « Posture professionnelle enseignante en question », intervention 8e Biennale de l'éducation et de la formation – IUFM de Bretagne – Centre de Recherche Education Apprentissages Didactique.

6. Didier Dubasque, « Assistant de service social : l'identité professionnelle en question » – ANAS 2003.

professionnellement, éthique et véridique vis-à-vis de soi, de l'environnement et du positionnement pris pour répondre au problème posé. Il en est de même pour le positionnement puisqu'il y a au moins autant de positionnements que de postures adoptées.

- Enfin la mobilisation de ressources pour répondre aux situations professionnelles vécues fait nécessairement appel la prise d'initiative du professionnel (la posture) face à une situation, dans le choix des ressources et des savoirs utilisés pour poser des actions effectives et efficientes (le positionnement).
- Si dans la vie privée la posture n'est pas un état volontairement réfléchi, et le terme « posture » peut être souvent utilisé de façon intuitive, il ne peut en être de même dans le domaine professionnel.
- La ou les postures professionnelles se construisent progressivement à partir :
 - de la conscientisation des affects selon les contextes (affects comme possibles filtres, parasites ou catalyseurs pouvant infléchir, influencer, déterminer ses actions, son positionnement) ;
 - des acquis repérés et mobilisés (éducation, vécu, expériences, facultés cognitives, savoirs, savoir-faire, connaissances formalisées...) ;
 - du style propre à soi (manière d'être, de penser, de se positionner du sujet dans son environnement).
- Le professionnel doit les avoir mis en travail en formation, puis dans le cadre d'un travail réflexif.
- Le positionnement est l'action émanant de la posture : action s'appuyant sur des acquis pratiques et techniques.
- La compétence est l'outil de mise en œuvre de l'action partant de la posture et concrétisant par la position prise l'action engagée (le positionnement).



Note explicative à l'attention des lecteurs

Le référentiel de formation du DEME, issu du décret n° 2024-696 du 5 juillet 2024 relatif au diplôme d'État de moniteur éducateur ainsi que de l'arrêté du 5 juillet 2024, comporte plusieurs thématiques transversales, voire redondantes.

Dans un souci de lisibilité et de cohérence pédagogique, les auteurs ont donc fait le choix de rattacher certaines notions à un seul bloc de compétences, de manière parfois arbitraire, parfois plus logique, bien que ces thématiques concernent en réalité plusieurs blocs.

À titre d'exemple :

- La méthodologie de projet apparaît dans les BC1 et BC2 ;
- Les techniques éducatives relèvent des BC1 et BC2 ;
- Les politiques sociales concernent les BC1 et BC3 ;
- Le travail en réseau et en partenariat est abordé dans les BC1 et BC3 ;
- Les supports adaptés de type FALC ou CAA se retrouvent dans les BC2 et BC3 ;
- Ou encore, la question du RGPD qui traverse l'ensemble des blocs BC1, BC2 et BC3.

Cette organisation vise avant tout à éviter les répétitions tout en garantissant une compréhension globale et transversale des compétences attendues.

Partie 1 - BC1

Contribuer à l'accompagnement socio-éducatif dans une logique de parcours

1. Instaurer une relation professionnelle dans le respect de la singularité

Fiche 1	Psychologie du développement	27
Fiche 2	Psychologie clinique	30
Fiche 3	Approche des publics accompagnés	32
Fiche 4	Communication interpersonnelle	36
Fiche 5	Postures professionnelles, distance éducative ou bonne proximité ..	38

2. Élaboration du projet personnalisé

Fiche 6	Méthodologie du projet personnalisé	41
Fiche 7	Le rôle de référent de projet	43
Fiche 8	Travail avec les familles	46
Fiche 9	Approche systémique	49
Fiche 10	Notions d'autodétermination	52

Fiche 11	Travail en équipe pluridisciplinaire	55
Fiche 12	Rédaction professionnelle	57
Fiche 13	Techniques éducatives et pédagogiques	60

3. Mise en œuvre du projet personnalisé

Fiche 14	Accompagnement à l'autonomie	63
Fiche 15	Promotion des droits et libertés	66
Fiche 16	Prévention de la maltraitance et promotion de la bientraitance	69
Fiche 17	Gestion des situations de crise	72
Fiche 18	Analyse des pratiques professionnelles	75
Fiche 19	Notions de premiers secours	77
Fiche 20	Cadre juridique de la protection des personnes	80

4. Évaluation du projet personnalisé

Fiche 21	Indicateurs d'évolution et d'observation	82
----------	--	----

5. Actes de la vie quotidienne (AVQ) et autonomie

Fiche 22	Techniques d'animation éducative	84
Fiche 23	Ergonomie et gestes professionnels	86
Fiche 24	Hygiène et sécurité	89
Fiche 25	Nutrition et santé	91
Fiche 26	Insertion sociale et professionnelle	93

6. Vie sociale et citoyenneté

Fiche 27	Réseau partenarial	95
Fiche 28	Politiques sociales	97
Fiche 29	Éducation à la citoyenneté	100
Fiche 30	Médiation sociale	102
Fiche 31	Inclusion numérique	104
Fiche 32	Lutte contre la fracture numérique	106
Fiche 33	Sensibilisation aux risques numériques	108

7. Communication professionnelle

Fiche 34	Communication adaptée (CAA, pictogrammes, FALC)	110
Fiche 35	Communication non violente	112
Fiche 36	Écrits professionnels	114
Fiche 37	RGPD et protection des données	116

Psychologie du développement

Instaurer une relation professionnelle dans le respect de la singularité

① Le développement : un processus global et singulier

- ▶ La psychologie du développement constitue un appui fondamental pour le moniteur-éducateur, car elle permet de comprendre comment une personne évolue au fil du temps, et ainsi d'ajuster la relation éducative à ses besoins réels.
- ▶ Le développement ne se réduit pas à une succession d'étapes universelles. Il s'inscrit dans un processus dynamique, influencé par des facteurs biologiques, affectifs et sociaux. Comme l'a montré Jean Piaget, l'enfant construit progressivement ses capacités en interaction avec son environnement. De son côté, Lev Vygotski insiste sur l'importance du contexte social et des interactions dans les apprentissages.
- ▶ Dans cette perspective, chaque personne suit une trajectoire singulière. Pour le professionnel, cela implique de ne pas se limiter à l'âge chronologique, mais de prendre en compte un âge développemental, particulièrement pertinent dans les situations de handicap ou de parcours de vie marqués par des ruptures.

② Les grandes étapes du développement : des repères pour comprendre

- ▶ Les grandes étapes du développement constituent des repères utiles pour analyser les comportements, à condition de ne pas les appliquer de manière rigide.
- ▶ L'enfance est une période déterminante pour la construction de la sécurité affective. Les travaux de John Bowlby montrent que la qualité des liens précoces influence durablement la capacité à entrer en relation. Une insécurité affective peut engendrer des difficultés relationnelles ultérieures.
- ▶ L'adolescence correspond à une phase de transformation et de recherche identitaire. Selon Erik Erikson, cette période est marquée par une tension entre identité et confusion des rôles. Les comportements d'opposition ou de retrait peuvent ainsi être compris comme des étapes du processus de construction de soi.
- ▶ À l'âge adulte, la personne tend vers une stabilisation, mais celle-ci reste fragile lorsque le parcours est marqué par des ruptures ou des situations de précarité.

DEME

Diplôme d'État de Moniteur-Éducateur BC 1 à 3

L'essentiel en fiches pour réussir
sa formation :

- Toutes les **informations utiles** à propos du diplôme, de la formation et du métier
- L'ensemble des **compétences et connaissances** du programme en 130 fiches dont 22 en ligne, assorties de schémas de synthèse, d'illustrations du terrain et de tableaux pour faciliter la mémorisation
- Des **conseils et outils méthodologiques (8 fiches méthode par BC)** prenant en compte les exigences des épreuves de certification

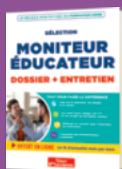
Éric Furstos est chef de service éducatif dans deux établissements non médicalisés pour personnes adultes handicapées.

Georges Bergeron est responsable pédagogique de la filière moniteur-éducateur dans un institut régional de formation.

Les 3 blocs de compétences

- BC 1.** Contribuer à l'accompagnement socio-éducatif dans une logique de parcours
- BC 2.** Contribuer au projet éducatif spécialisé dans une visée inclusive
- BC 3.** S'inscrire dans un travail d'équipe et partenarial pour assurer la continuité des accompagnements dans une logique de parcours

■ Retrouvez également :



Tout-en-un



Tout sur le travail social



ISBN : 978-2-311-22422-1



9 782311 224221



14,50 €

www.vuibert.fr