

## ANALYSE GLOBALE DE CETTE EXPERIENCE N°1

[Mobilisation, acquisition, et /ou actualisation de vos compétences professionnelles]

### 4.3



4.3.1 - Principes d'action et objectifs

4.3.2 - Sources d'information et de documentation

4.3.3 - Participation au fonctionnement collectif de la structure

4.3.4 - Degré d'autonomie et d'initiative

4.3.5 - Evaluation de votre intervention

4.3.6 - Compétences mises en œuvre

### 4.3.1 – PRINCIPES D’ACTION ET OBJECTIFS

Pour cette expérience n° 1, présentez les principes (éthiques, déontologiques, ...) ou les principaux objectifs qui guident votre action, du point de vue, notamment, de la relation à l’usager. Deux exemples illustreront la façon dont vous appliquez ces principes.

Je suis responsable des décisions que je prends à la Maison d’Accueil. Celles-ci sont prises en concertation avec les parents et avec l’équipe. Elles ont pour objectifs de favoriser l’autonomie des adolescents que j’accompagne.

Mon travail consiste tout d’abord à expliquer clairement et à faire accepter aux jeunes les décisions que je prends. Il leur appartient de s’en saisir car cela leur permet de progresser et de gagner en autonomie. C’est de ma responsabilité professionnelle de leur faire comprendre que c’est dans leur intérêt que je travaille et que c’est ensemble que la progression arrivera et que des solutions émergeront.

Dans le cadre de ces décisions que je propose, j’éprouve mon éthique professionnelle.

« L’éthique est une réflexion qui vise à déterminer le bien agir en tenant compte des contraintes relatives à des situations déterminées ».<sup>1</sup>

« Loin de représenter un nouveau domaine d’expertise généralisable, l’éthique s’affirme dans l’acte ; elle est un positionnement critique sur les normes de conduite de différentes natures, un questionnement permanent des orientations générales par l’acte singulier ».<sup>2</sup>

L’éthique est une disposition individuelle à agir selon les vertus afin de rechercher la bonne décision dans une situation donnée. Elle n’a de sens que dans une situation. La morale, elle, ignore la nuance, elle est binaire. L’éthique admet la discussion, l’argumentation.

« L’éthique est donc de l’ordre de la recherche individuelle et collective : elle désigne le questionnement de l’action sous l’angle des valeurs et cherche à dépasser une logique d’action purement technique ».<sup>3</sup>

Toutefois, la notion d’éthique ne peut être définie sans faire référence au concept de déontologie. « La déontologie c’est l’ensemble des règles d’exercice d’une profession

---

<sup>1</sup> Définition de J-J NILLES, prenant en compte des travaux de A. BADIOU et de P. RICOEUR, Cabinet Socrates, Anesm, « Analyse documentaire relative au développement d’une démarche éthique dans les ESSMS » [www.anesm.sante.gouv.fr](http://www.anesm.sante.gouv.fr).

<sup>2</sup> B. BOUQUET, Valeur = principe de jugement qui exprime « ce qui importe ». Les valeurs du travail social se partagent entre les valeurs humanistes, les valeurs fondées sur le droit et les valeurs démocratiques. Elles s’étayaient les unes aux autres et forment systèmes.

<sup>3</sup> B. BOUQUET

déterminée destinées à en organiser la pratique selon des normes, pour le bénéfice des usagers et de la profession elle-même »<sup>4</sup>.

La déontologie est la prise en compte de finalités morales et juridiques, articulées à un contexte socioprofessionnel déterminé. Elle se distingue de l'éthique par ses objectifs puisque pour la déontologie les aspects liés à la protection de la profession peuvent avoir une importance décisive dans la détermination des règles. De plus, sa forme est essentiellement réglementaire et non interrogative ou réflexive, comme c'est le cas pour l'éthique qu'elle peut alimenter.

Afin de présenter les principaux objectifs qui guident mon action, je m'appuie sur l'ensemble des textes légaux (projet institutionnel, loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, loi n°2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'Enfance, loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des Droits et des Chances, la participation à la citoyenneté des personnes handicapées...).

Je respecte la confidentialité que ce soit des usagers ou du travail effectué dans l'établissement dans lequel je travaille.

Mes principaux objectifs concernant l'utilisateur sont :

- Le respect des droits et libertés de la personne : Je respecte les droits et libertés du jeune tels qu'énoncés par la Déclaration universelle des droits de l'homme de l'ONU, la Convention internationale des droits de l'enfant, la Convention européenne des droits de l'homme, la Charte des droits fondamentaux adoptée par l'Union européenne et la Charte des droits et des libertés de la personne accueillie entérinée par la France.

- La non-discrimination : J'agis pour et avec les jeunes avec la même conscience professionnelle, sans distinction aucune, quel que soit leur origine, leur état de santé, leurs mœurs, leur situation de famille, leur appartenance à une ethnie, une nation, une religion, leur opinion politique, leur orientation sexuelle, leur réputation, ce qu'ils représentent, les sentiments qu'ils peuvent éprouver à leur égard ou leur situation administrative de séjour en France.

- L'éducabilité pour tous : Je fais le pari de l'éducabilité pour chacun des jeunes accueillis à la Maison d'Accueil, c'est-à-dire que je considère comme principe fondamental à mon action que pour être mise en œuvre et garantir des possibilités d'évolution, je ne dois pas condamner

---

<sup>4</sup> Revue de la littérature, Cabinet Socrates, p.15.

l'avenir des adolescents que j'accompagne à la Maison d'Accueil du fait de leur passé, de ce qu'ils ont éventuellement commis, de leurs difficultés, de leur état physique ou psychique.

- L'accompagnement individualisé et de qualité dans le respect d'un consentement éclairé ?

- Le droit à l'information sur tous les aspects de son projet, et quels moyens je peux mettre en place pour atteindre l'objectif que nous avons évoqué ensemble lors de l'élaboration de son Document Individuel de Prise en Charge (cf. annexe 8).

- Le non-jugement : J'adopte une attitude de non-jugement face aux jeunes auprès desquels j'interviens. Mon attitude consiste en un accueil inconditionnel des adolescents, acceptés tels qu'ils sont et tels qu'ils se présentent.

- Le consentement libre et éclairé : Je recherche le consentement libre et éclairé du jeune aux actions qu'il met en œuvre. Lorsque le jeune n'est pas en mesure d'exprimer sa volonté, je recherche le consentement libre et éclairé de son représentant légal sauf décision de justice contraire, cas d'urgence ou d'impossibilité à le joindre.

- La distanciation : Je fais preuve de réflexivité, d'analyse et de recul pour me mettre à l'écoute des jeunes, maintenir mon propre équilibre et parvenir à comprendre leurs difficultés. Je construis des hypothèses de travail qui visent à identifier les blocages afin d'entreprendre mon action quel que soit le contexte émotionnel ou la situation d'intervention.

- Le rapport de confiance : Je travaille dans un rapport de confiance. De cette confiance qui m'est accordée par les jeunes que j'accompagne dépend l'efficacité de mon travail. Cette confiance ne peut s'instaurer que si le jeune est assuré que le caractère secret des informations le concernant est respecté.

- Le secret professionnel, confidentialité et partage des informations : Je suis contrainte pour accomplir mon travail d'approcher ce qui touche à la vie privée des personnes. Pour moi, la confidentialité et le secret professionnel garantissent les conditions pour qu'une relation de confiance puisse s'établir. Cette garantie de secret ou de confidentialité n'est pas un attribut.

A présent, je vais exposer un exemple qui a posé des questions à toute l'équipe éducative ainsi qu'à notre chef de service :

Une jeune fille de la structure a pris rendez-vous au planning familial pour se faire poser un implant. Je dois l'accompagner, mais, au moment de partir, mon chef de service m'appelle et me demande si la mère est au courant que sa fille se fait poser un implant. Je ne sais pas, je lui

propose donc d'essayer de joindre la mère pour lui demander. Je n'arrive pas à la joindre. Mon chef de service me demande alors d'annuler le rendez-vous si je n'arrive pas à informer la mère. Sur le moment, j'accepte puis je me dis que le planning familial est justement fait, entre autres, pour les jeunes filles qui veulent rester dans l'anonymat. Je rappelle donc mon chef de service en lui exposant les valeurs du planning familial et qu'il n'y a pas de nécessité que les parents soient informés pour que cette jeune fille ait un moyen de contraception sans l'accord de ses parents. Il me demande alors de poser la question à la jeune fille pour savoir si elle souhaite que sa mère soit informée de cette démarche ou pas. Celle-ci me dit qu'elle souhaite que sa mère soit au courant de cette démarche. Nous décidons donc, avec mon chef de service d'annuler le rendez-vous.

Cet épisode crée des questionnements parmi les professionnels de la structure. Au cours de la réunion d'équipe hebdomadaire, la situation est à nouveau soulevée :

- Si une mineure de plus de quinze ans souhaite un moyen de contraception sans en informer ses parents, peut-elle le faire ?
- Comment continuer à travailler avec la famille alors que nous savons que nous lui cachons que sa fille veut avoir un moyen de contraception ?
- Comment concilier le travail avec la famille et la mise en œuvre du projet personnalisé de l'adolescente ?

Voici ce que dit l'Anesm : En structure d'hébergement collectif ou dans le cadre d'un placement : pourvoir aux besoins des enfants, garantir un cadre de vie de la sécurité, l'intimité et la dignité des mineurs... »<sup>5</sup>.

Les mineurs de plus de quinze ans peuvent consulter sans l'autorisation des parents, dans le respect de l'anonymat et gratuitement. Les personnes qui y travaillent sont tenues au secret professionnel et ne peuvent prévenir les parents de la venue d'une mineure, loi n°2013-1203 du 23 décembre 2013.

Le secret sur la délivrance des contraceptifs : En application de l'article L.5134-1 du code de la santé publique, la jeune fille mineure n'a pas obligation d'obtenir le consentement de ses parents pour la prescription, la délivrance ou l'administration (prise de la pilule ou pose d'un

---

<sup>5</sup> Anesm, la prise en compte de l'intérêt de l'enfant et de ses besoins fondamentaux, physiques, intellectuels, sociaux et affectifs.

stérilet...) de contraceptifs. Dans chacune de ces situations, les professionnels de santé sont tenus au secret médical.<sup>6</sup>

Mon chef de service nous propose lors de la réunion d'équipe que le débat puisse être élargi au sein de notre atelier d'analyse de la pratique. Cette action de soutien est en place depuis plusieurs années déjà sur les quatre structures de la Maison d'Accueil avec une fréquence d'une réunion tous les deux mois. La participation des professionnels y est volontaire et les séances de travail sont menées par une intervenante extérieure, spécialisée dans l'accompagnement aux changements et l'analyse des pratiques.

#### 4.3.2 – SOURCES D'INFORMATION ET DE DOCUMENTATION

Pour cette expérience n° 1, décrivez précisément l'ensemble des sources d'information et de documentation que vous utilisez dans le cadre de votre intervention.

Je mène mes actions selon mes connaissances, mes valeurs, un savoir-faire et un savoir être acquis avec mes différentes expériences qui visent à permettre à une personne en difficulté d'agir sur elle-même et sur son environnement pour que sa condition sociale, éducative, psychique, matérielle et sa santé s'améliore.

Le métier d'éducateur spécialisé ainsi que les conditions de certification sont définis par un référentiel professionnel annexé à l'arrêté du 20 juin 2007 relatif au diplôme d'état d'éducateur spécialisé : « La formation pratique, délivrée au sein des sites qualifiants est l'un des éléments de la qualité du projet pédagogique de l'établissement de formation. Elle participe à l'acquisition des compétences de chacun des domaines identifiés au sein du référentiel professionnel au même titre que la formation théorique et ne saurait être dissocié de cette dernière »<sup>7</sup>. Il me semble important de préciser cela car en tant que professionnelle j'ai fait le choix de faire ma VAE d'éducateur spécialisé dans le but de mobiliser des ressources documentaires me permettant d'élaborer et de mettre en œuvre mes actions.

Dans ma fonction, je peux dire que j'ai des connaissances qui organisent mes pratiques et qui constituent une sorte de « puzzle » fabriqué à partir de savoirs reconnus comme la psychologie, la sociologie... En tant qu'éducatrice, je possède une spécificité qui se retrouve sous certains repères comme des attitudes, des valeurs, des pensées et un sens. J'ai donc acquis « une

---

<sup>6</sup> Ameli.fr, délivrance de la contraception.

<sup>7</sup> <https://www.legifrance-gouv.fr>, arrêté du 20 juin 2007 relatif au diplôme d'état d'éducateur spécialisé.

conscience sociale » sur des thèmes et objectifs définis autour de l'intégration, la socialisation, la prévention, la famille, la scolarisation... Pour moi, l'acte éducatif est comme « une science » car il part d'un constat et permet d'expérimenter. Il conduit à déduire, intègre l'observation et s'évalue. Je fais des projets pour les jeunes et je les analyse. C'est pourquoi, je pense que les références théoriques sont utiles pour analyser la pratique mais les échanges entre les professionnels sont tout aussi importants. Figurent d'un côté, la théorie et de l'autre la pratique. Il est important de mettre en relation les « savoirs pour agir » avec « les savoirs sur ». La théorie donne du sens à la pratique qui elle-même vient enrichir la théorie et la faire évoluer. La théorie, pour moi, aide, questionne, donne des repères, finalement cadre la pratique.

### ***A quoi sert une recherche documentaire***

Il est essentiel, selon moi, d'adopter une méthode de recherche afin de me documenter et d'argumenter le travail que je dois effectuer avec les adolescents. Ainsi, pour ma VAE, par exemple, les ressources documentaires m'ont permis d'étayer mes connaissances. Bien évidemment, je les ai citées dans une bibliographie. Je prends l'exemple de Noémie, sur l'activité piscine dont j'ai exposé les faits. J'ai travaillé avec elle « l'estime de soi et l'image corporelle ». Le travail de recherche que j'ai effectué sur ce thème m'a fait prendre conscience que l'image corporelle et l'estime de soi sont deux éléments clés de la réussite. Effectivement lorsque l'on est sûr de soi, que l'on apprécie l'image que l'on renvoie aux autres, il est beaucoup plus facile d'agir, de s'ouvrir au monde pour parvenir à ses objectifs. Il était donc important de commencer le travail avec Noémie, par le corps.

### ***Pourquoi j'ai cité mes sources***

J'ai cité mes sources afin de respecter le droit des auteurs, j'ai donc mentionné tous les documents cités ou exploités dans mes écrits.

J'ai également cité mes sources afin de valoriser mon travail et ainsi j'ai pu démontrer que les recherches effectuées m'ont permis d'appuyer et d'illustrer mes propres réflexions.

Pour finir, j'ai facilité les recherches du lecteur pour qu'il puisse identifier rapidement et facilement les documents que j'ai exploités.

### ***Les sources d'informations que j'utilise***

La première source d'informations que j'utilise est le projet institutionnel. Je m'appuie également sur le règlement intérieur du personnel, le livret d'accueil avec la charte des usagers. Bien évidemment je consulte les dossiers des usagers (administratifs, médicaux, pédagogiques,

psychologiques...). Je discute beaucoup avec mes collègues de travail où je prends en compte leurs réflexions, leurs partages d'idées, d'expériences, leurs rapports, leurs bilans, leurs projets d'activités.

Les informations au quotidien :

La plupart des sources d'information se font par liaison téléphonique pour ce qui est de nos structures. Le dialogue avec mes collègues est primordial quand un jeune du foyer ne va pas bien. Je peux connaître son état d'esprit en arrivant sur la structure grâce à la liaison qui est faite entre les éducateurs entre deux prises de postes.

Une réunion par semaine est instaurée entre tous les éducateurs de la structure et le chef de service. Ces réunions nous permettent de partager les problématiques et d'essayer de trouver des solutions adéquates pour les jeunes.

La consultation du projet d'établissement, des comptes rendus de réunions (cf. annexe 14), et des réunions diverses m'aident dans mon travail quotidien auprès des jeunes. Je consulte également les textes généraux tels que les lois, décrets et circulaires relatifs à la protection de l'enfance et des usagers.

Le dossier personnel de chaque jeune est consultable. Il nous apporte les informations concernant le vécu de chaque jeune et des renseignements sur le milieu familial, sa position dans la fratrie...

Internet est devenu une de mes sources d'information, depuis ces dernières années. J'y consulte des sites comme : <https://lesocial.fr> ou <https://www.travail-social.com/>

#### 4.3.3 – PARTICIPATION AU FONCTIONNEMENT COLLECTIF DE LA STRUCTURE

Pour cette expérience n°1, précisez les modalités de votre participation et contribution au fonctionnement collectif de la structure (équipe, service, établissement, ...).  
Présentez, notamment, les réunions internes auxquelles vous participez en décrivant la nature exacte de votre implication.

Je participe à toutes les réunions qui peuvent contribuer au développement social des jeunes qui sont orientés à la Maison d'Accueil. Je décris ci-dessous toutes les réunions auxquelles je participe.

Le projet d'établissement de la Maison d'Accueil et le dispositif qui en découle prévoient un certain nombre de temps institutionnels forts.



Notre direction prévoit notamment des temps de réunion pour valider des procédures. L'année dernière il nous a été proposé de travailler sur la « procédure fugue » en commission (cf. annexe 9). Ce thème me parlant particulièrement, je me suis portée volontaire pour participer à cette commission qui regroupait un éducateur par structure, les deux chefs de service et la psychologue. Nous avons, au cours des quatre séances de travail de deux heures, mis à plat nos pratiques et les moyens dont nous disposons pour les mettre en action. Cela nous a permis de pointer collectivement ce que nous faisons et les aspects à côté desquels nous passions pour pouvoir consolider les points forts et trouver des solutions pour en atténuer les points faibles. Nos réflexions portaient notamment sur : quels types de fugues avions-nous à faire ? La nécessité d'être cohérent dans nos interventions sur les retours de fugue, quel positionnement prendre pendant la fugue... ?

J'ai accueilli cette commission comme une possibilité de prendre du recul dans une pratique où le quotidien peut facilement nous cantonner à faire, à agir.

Concernant un autre mode de fonctionnement collectif, j'ai eu l'occasion d'assister aux réunions de commission « vacances ». Là encore, il est demandé par notre direction la participation d'un éducateur par structure, la présence d'un chef de service et le directeur. En début de chaque séance, nous validons la commission précédente puis élaborons ensemble les futurs besoins et demandes pour les futures vacances des jeunes et des éventuels transferts à organiser. Notre directeur nous fait part des budgets restants. Ensuite un bilan des transferts précédents est réalisé avec les points positifs et négatifs relevés. J'ai d'ailleurs, à plusieurs reprises été sollicitée pour faire le compte rendu de ces réunions (cf. annexe 14).

Qui dit fonctionnement collectif, dit travail d'équipe. J'ai déjà abordé ce sujet sur le travail d'équipe. Je vais donc rappeler le principe de ces réunions ainsi que la façon dont je suis amenée à y participer.

Pour ne pas répéter ce que j'ai déjà indiqué, je dirais simplement que ces réunions sont prévues pour permettre à l'équipe de travailler ensemble, de s'accorder sur une vision commune, une pratique cohérente de la prise en charge sur les temps d'internat, les activités, la mise en place en relation avec les projets personnalisés. Elle permet de regrouper l'intégralité de l'équipe et sert notamment à diffuser l'information utile à tous les membres de l'équipe de façon simultanée ou à traiter collectivement d'une question nous intéressant dans le but d'atteindre un objectif commun.

L'analyse des pratiques professionnelles :

Ces réunions se tiennent en l'absence de tout membre de l'encadrement. La personne qui anime ces groupes de parole et d'échange est un pédopsychiatre n'ayant aucun autre lien avec l'institution que le contrat qui les lie pour l'occasion. Le secret professionnel est invoqué à chaque début de réunion, les mots prononcés lors du groupe de parole ne doivent en aucun cas sortir de la salle.

#### 4.3.4 – DEGRÉ D'AUTONOMIE ET D'INITIATIVE

Pour cette expérience n° 1, décrivez la façon dont vous organisez votre travail : Recevez-vous des consignes ou instructions ? Si oui, de qui et sous quelle forme ? Vous fixez-vous vos propres objectifs ? Si oui, lesquels ? Devez-vous rendre compte de votre travail ? Si oui, à qui ? Dans quel cas ? Comment procédez-vous ? Quelles décisions pouvez-vous prendre seul(e) ? Par opposition, quelles décisions ne pouvez-vous pas prendre seul(e) ?

Toutes les actions que je peux accomplir, sont avant tout réalisées en collaboration avec mes collègues (éducateurs spécialisés, moniteurs-éducateurs, maîtresse de maison, surveillants de nuit) et sous l'autorité de mon chef de service.

Chaque jeune a un suivi dès son arrivée à la Maison d'Accueil et un éducateur responsable de projet. Je dois adapter les objectifs et les notions éducatives aux jeunes en fonction de leurs besoins, des personnalités et des situations, au travers des principes de vie structurée, permettant un accueil sécurisant tout en favorisant l'accès à l'autonomie.

L'accueil réservé aux jeunes qui nous sont confiés doit être considéré comme un moyen de rééducation par la mise en place et le suivi du projet personnalisé. Pour chaque jeune, je me réfère toujours à son projet pour travailler avec lui en y associant, dans la mesure du possible, sa famille dans le but de l'adapter et de vivre au mieux dans notre société.

Je ne peux parler de l'organisation de mon travail si je n'explique pas le contexte général de la Maison d'Accueil qui remplit sa mission dans le cadre de la protection de l'enfance. A ce titre, les jeunes que nous accueillons sont considérés comme « des usagers » qui les soumet à des obligations mais aussi des droits qui sont :

- Le respect de la dignité, de l'intégrité, de la vie privée, de l'intimité et de la sécurité,
- Une prise en charge et un accompagnement individualisé de qualité favorisant le développement, l'autonomie et l'insertion, adaptés à leur âge et à leurs besoins, respectant le consentement éclairé qui doit systématiquement être recherché lorsque la

personne est apte à exprimer sa volonté et à participer à la décision. A défaut le consentement du représentant légal doit être recherché,

- La confidentialité des informations les concernant,
- L'accès à toute information sur leurs droits fondamentaux et les protections régulières légales et contractuelles dont ils bénéficient, ainsi que sur les voies de recours à leur disposition,
- La participation directe ou avec l'aide de leur représentant légal à la conception et à la mise en œuvre de leur projet d'accueil et d'accompagnement qui les concerne.<sup>8</sup>

A partir de la décision du Juge des Enfants ou de l'Attaché de l'Aide Sociale à l'Enfance, et en fonction des objectifs qu'il a fixé au jeune qui nous est confié par la suite, je dois travailler autour du projet personnalisé du jeune et si je suis responsable de projet, je dois le mettre en place avec l'adolescent en y associant sa famille afin de favoriser le bien-être de celui-ci. Je dois rendre compte du travail effectué auprès soit du Juge des Enfants ou de l'Attaché car un rapport d'évolution est demandé à la Maison d'Accueil qui doit être rédigé par le Responsable de Projet, et relu par mon chef de service. Pour ce faire, je tiens compte de l'avis du jeune, de celui de toute l'équipe éducative et de mon chef de service. Les rapports peuvent être lus au jeune, s'il le souhaite.

Lorsqu'un jeune est convoqué à une audience, si je suis Responsable de son Projet, je dois l'accompagner avec mon chef de service.

Mon travail consiste également à informer le Juge des Enfants ou l'Attaché, s'il y a des problèmes relatifs au comportement du jeune par une note événementielle ainsi qu'à la progression de son projet personnalisé ou d'un changement survenu dans la situation des parents.

Je cherche à améliorer ses capacités, à le mettre en mouvement de façon positive sur le plan de sa scolarité ou de l'apprentissage d'un métier, de son comportement dans la vie quotidienne, dans la participation à des loisirs et à son intégration dans la société.

Avec l'ensemble de l'équipe éducative de la structure, je cherche à améliorer les relations parents/enfants mais celles-ci sont décidées en fonction de la situation et des raisons qui sont à l'origine du placement. C'est le Juge des Enfants ou l'Attaché ASE qui décide comment, à quel

---

<sup>8</sup> Article 7 de la loi du 02 janvier 2002.

rythme et à quel endroit le jeune rencontre sa famille. Je dois tout mettre en œuvre pour harmoniser les relations entre les parents et le jeune. Je dois toujours avoir en tête que légalement les parents restent responsables du jeune et continuent à participer à l'éducation de leur enfant autant qu'ils le peuvent.

« Les pères et mères dont l'enfant a donné lieu à une mesure d'assistance éducative, conservent sur lui leur autorité parentale et en exercent tous les attributs qui ne sont pas inconciliables avec l'application de la mesure... ».<sup>9</sup>

Dans un contexte différent, j'organise des sorties, bowling, cinéma, restaurant... Après concertation avec l'équipe éducative lors de la réunion et après l'accord de mon chef de service, je fixe une date, discute avec les jeunes sur l'organisation de cette sortie et la met en place. Ces sorties, en général appréciées des adolescents, ne m'oblige pas de rendre des comptes à ma hiérarchie, mais elle s'inscrit plutôt dans un projet d'intégration et d'évaluation dans le milieu ordinaire.

Ainsi, ma marge d'autonomie se situe entre mes obligations face au Juge des Enfants, de l'attaché de l'Aide Sociale à l'Enfance, de la concertation avec mes collègues et mon chef de service.

#### 4.3.5 – EVALUATION DE MON INTERVENTION

Pour cette expérience n° 1, précisez comment vous évaluez votre intervention. Sur la base de quels critères ou indicateurs ? Quand et de quelle manière ?

Il existe, dans mon établissement, une évaluation interne des salariés. Tous les deux ans, je suis soumise à un entretien professionnel. C'est un temps d'échange qui permet d'évoquer ma situation professionnelle, mes besoins de formation, mes souhaits de mobilité interne/ externe, mes projets professionnels. En parallèle, la remise en question de mes faits, gestes et dires me donne souvent à réfléchir sur le bien-fondé de ma mission. Ai-je bien fait ? Aurais-je pu dire cela plutôt que cela ? L'échange avec les autres collègues et la psychologue de l'établissement est un outil très important pour évaluer mes aptitudes professionnelles ou relationnelles. Leurs opinions, leurs critiques sur mes réactions ou mes positions me permettent d'évaluer, et si besoin de réajuster, mes actions. La préparation de cette VAE m'a permis pendant cet écrit de remettre à plat mes connaissances, mes acquis et de continuer à évoluer.

---

<sup>9</sup> <https://www.legifrance-gouv.fr>, Article 375-7 du code civil.

## *Évaluation éducative*

Je respecte et j'écoute l'adolescent. Je veille à son bien-être. Je m'assure qu'il se sente bien, que son projet soit en adéquation avec ses envies, ses demandes.

Lorsque je prends une décision importante concernant un jeune, je me laisse le temps de réfléchir à mon action afin d'apprécier l'opportunité de ma décision. Je n'hésite pas non plus, en cas de doute, à demander conseil auprès de mes collègues.

Je peux consulter l'équipe pluridisciplinaire durant les réunions d'équipe ou de façon informelle. Les réunions d'équipe se déroulent une fois par semaine. Nous échangeons autour des situations des jeunes, sur la vie quotidienne...

Je sollicite parfois la psychologue afin de mieux comprendre la problématique des jeunes ou tout simplement pour échanger autour d'un conflit avec un jeune qui m'a mise dans une situation de stress.

Je lis et je remplis le cahier de liaison numérique à chaque fois que je suis en poste en notant toutes mes observations, mes questions, mes réflexions, etc.

Ce cahier me sert aussi à bien retransmettre aux collègues absents toutes les informations qui pourront être utiles pour le suivi des jeunes.

Je mets à jour les écrits : notes événementielles, compte rendu de réunions (cf. annexes 6, 12), qui me permettent ainsi qu'à mes collègues ou tout professionnel gravitant autour de la situation du jeune de visualiser les connaissances, les capacités, les comportements, les savoir-faire... Certains de ces documents mis en place me donnent les outils pour appuyer mes interventions.

Le Document Individuel de Prise en Charge (cf. annexe 13) est un support pour mon action et celle de l'équipe afin de faire une évaluation complète du jeune. Il permet de respecter certaines étapes afin de faire évoluer les adolescents dans de bonnes conditions, qu'elle soit éducative, scolaire ou professionnelle. Je participe au projet des usagers dont je suis référente avec l'équipe pluri professionnelle. Je donne mon avis et donne les objectifs réalisables.

Les réunions pluridisciplinaires sont des outils incontournables, pour les décisions d'actions à mener. L'aide de la psychologue m'apporte des informations pour le quotidien. L'analyse de la pratique permet de parler de sa pratique professionnelle. Elle m'incite à développer une posture réflexive sur ce que je fais.

L'implication dans ces réunions est primordiale, « se mettre à nu » est la première étape pour avancer et comprendre les stratégies que je peux adopter.

#### 4.3.6 – COMPÉTENCES MISES EN ŒUVRE

Pour cette expérience n° 1, présentez les principales compétences et les principaux savoirs que votre travail exige, selon vous. Identifiez les plus importants et dites, éventuellement, pourquoi ils vous apparaissent comme tels.

Les principales compétences et les savoirs faire pour l'institution dans laquelle je travaille sont le respect du projet associatif, du projet d'établissement, du Code du Travail et de la Convention collective 51 (relative au secteur hospitalier), avec la connaissance de mes droits. Mon travail exige une bonne aptitude à m'intégrer dans une équipe pluri professionnelle, à être en cohérence avec le Directeur, la psychologue, les chefs de service, la maîtresse de maison, les veilleurs de nuit, les éducateurs spécialisés, les moniteurs-éducateurs.

Le savoir-faire est bien sûr primordial, j'accompagne les adolescents et je les aide afin qu'ils développent leur personnalité et qu'ils soient épanouis et pour cela je dois trouver les outils nécessaires. Je les aide à réaliser les objectifs fixés sur le Document Individuel de Prise en Charge et je fais un bilan de leur projet.

Mon travail exige la patience, l'adaptabilité, la disponibilité, le respect, l'écoute, la compréhension et la confidentialité.

Ma fonction exige la loyauté, l'intégrité envers l'institution, mes collègues, les jeunes.

L'activité, le quotidien, les sorties... sont les outils nécessaires pour l'accompagnement éducatif. C'est à travers eux que l'accompagnement social se fait. Je dois valoriser l'adolescent à travers, par exemple, une activité en veillant à ne pas le mettre en situation d'échec. Je dois adapter les situations, et trouver les bons outils en fonction des capacités et des difficultés de chacun. Un exemple concret pour illustrer mes propos, une jeune fille que j'accompagne au quotidien et qui n'a pas du tout confiance en elle, elle doit préparer le repas pour tout le monde mais elle n'a jamais cuisiné. Je lui propose donc de faire un plat très simple, qui est à sa portée et je l'accompagne dans cette tâche. Je m'assure de ne pas la mettre en difficulté et si je sens qu'elle n'y arrive plus, je viens l'aider pour qu'elle puisse finir son plat. Je la valorise à chaque étape qu'elle accomplit et à la fin je la complimente. Lors du repas, avec les autres jeunes, je lui démontre que le plat est bon et j'invite les adolescents à donner leur avis, ce qu'ils ne manquent pas de faire et, à leur tour la valorisent, en rajoutant même, « tiens, tu sais faire la cuisine ». Elle termine son service avec le sourire et finalement fière d'avoir préparé le repas. C'est un petit pas pour cette jeune fille mais sur cet exemple, elle a compris qu'elle est capable de...

Mon rôle d'observation et d'écoute m'aide à déceler d'éventuels problèmes. Le quotidien avec les jeunes me permet de discuter avec eux, ce qui implique que je dois être disponible et ouverte à toutes les discussions qui peuvent rendre soucieux les jeunes. Être pédagogue et savoir se mettre au niveau des adolescents sont les qualités requises. Je dois également aimer transmettre mes connaissances, être patiente et ne pas avoir peur de me répéter à de nombreuses reprises, lorsqu'un jeune ne respecte pas les règles, par exemple.

Je suis en mesure d'encadrer et de gérer un groupe. J'apprécie le travail d'équipe et j'ai des qualités relationnelles certaines. Je dois être à la fois ferme (afin de faire respecter les règles du foyer, en société...) et compréhensive en fonction des problématiques de chacun. Je dois pouvoir prendre du recul et savoir me remettre en question pour avancer et faire évoluer les jeunes. L'exemple qui me vient à l'esprit en évoquant ce sujet est celui de Quentin, un jeune garçon qui a fait un transfert sur moi. L'équipe m'alerte sur le fait que Quentin parle de moi, quand je ne suis pas en poste, sur le registre de l'affect avec des phrases comme « je me marierais avec elle quand je serai parti du foyer ». Nous en avons discuté en réunion et avons décidé qu'avec l'aide d'un collègue masculin, nous allions recadrer ce jeune en lui expliquant que je suis une professionnelle et non sa copine, que je suis là pour l'accompagner, l'aider, ce que je continuerai à faire, mais parce que c'est mon métier. Le soir même, j'ai repris ce jeune sur ce registre, il a baissé la tête et a pu me dire « mais tu es la seule en qui j'ai confiance et celle avec qui j'arrive à parler ». Je lui ai expliqué que cela pouvait continuer mais pas sur le registre de l'affect. Je lui ai tout de même rappelé que nous étions une équipe et que nous travaillons tous ensemble et qu'il serait surpris de ce que mes collègues pourraient travailler avec lui.

Le foyer est un lieu d'échange entre les adolescents. Il peut se dégager des disputes et des difficultés entre eux. En cas de crise, je calme le groupe ou la personne. Dès qu'un problème survient et qu'il ne peut être géré sur le foyer, le relais peut se faire en coordination avec la psychologue, le chef de service qui prendra en charge la personne en dehors du foyer afin de l'extraire de l'endroit où il y a conflit. La coordination du travail d'équipe est alors plus que nécessaire.

Je participe à l'éducation des adolescents qui sont accueillis à la Maison d'Accueil pour les aider à retrouver de l'autonomie. Je les accompagne en individuel ou en groupe dans des projets de resocialisation, d'intégration et d'autonomisation. Je peux conseiller et/ou organiser et animer divers ateliers (loisirs, culturels, soutien scolaire...). Chaque jour est différent. Je dois concevoir et conduire des projets pour ces jeunes. Pour cela, je partage leur vie quotidienne.

Je travaille en collaboration avec tous ceux qui participe à l'action éducative et sociale des jeunes (psychologue, enseignant, magistrat...). Pour cela, je dois avoir une capacité d'écoute et le goût du travail en équipe. Je peux dire aujourd'hui que mes principales compétences pour le métier d'éducateur spécialisé sont l'écoute, l'observation, la patience, l'esprit d'analyse et de synthèse, l'empathie et la capacité à prendre du recul, l'adaptabilité et la capacité de médiation et surtout ma capacité à travailler en équipe.