

ADMIS SOCIAL

CONCOURS
2023

12^e édition

MONITEUR-ÉDUCATEUR

Tout-en-un



TOUT POUR RÉUSSIR
ÉCRIT ET ORAL

-  Votre concours, votre métier
-  Auto-évaluation
Plannings de révisions
-  Méthode et conseils du formateur
-  Tout le cours en 18 chapitres
-  8 sujets blancs et 13 sujets
d'Annales corrigés
-  Simulation d'entretien

 **OFFERT** + annales corrigées
en ligne + sujets blancs
+ fil d'actu mois par mois

Vuibert
N°1 DES CONCOURS

ADMIS SOCIAL

**CONCOURS
2023**

12^e édition

MONITEUR- ÉDUCATEUR

Tout-en-un

Georges Bergeron

Responsable pédagogique en travail social

Éric Furstos

Directeur de l'institut Saint-Laurent (69)

Michel Billet

Responsable de formation

Vuibert

Ressources numériques



**Téléchargez gratuitement
des annales corrigées
supplémentaires, des sujets
blancs et la boîte à outils
et retrouvez un fil d'actu mois par
mois sur
www.Vuibert.fr/site/212884**

ISBN : 978-2-311-21288-4

Conception de la couverture et de l'intérieur : Séverine Tanguy

Composition : So'Graph

Photographie de couverture : Adobe Stock



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 – août 2022 – 5, allée de la 2^e DB – 75015 Paris

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

Sommaire pour se repérer

► Votre concours, votre métier en 19 questions



**5 Travail
réalisé**

► Auto-évaluation 25

PARTIE 1 Épreuves écrites d'admissibilité



► Planning de révisions 32

► Méthodologie et conseils 34

► Toute l'actualité de 2020 à 2022 40

► Le cours 77

1. La France, l'Europe 77

2. Le développement durable et l'économie solidaire 81

3. Le chômage et la pauvreté 84

4. Handicap et société 88

5. La politique de la ville 95

6. Le système judiciaire français 98

7. Économie et société – Les grands thèmes 102

8. Approche de la personne en difficulté ou en situation de handicap . 108

9. Notions professionnelles – Les grands thèmes 112

10. Notions juridiques 122

11. La protection de l'enfance 127

12. Droit des personnes handicapées 133

13. La protection juridique des personnes majeures 135

14. Le métier de moniteur-éducateur 136

15. Présentation de situations professionnelles 153

16. Présentation de la formation 157

17. Les prérequis pour aborder une formation
de moniteur-éducateur 161

18. Les mots-clés du travail social 173

► Entraînements corrigés 177

Entraînement n° 1 : Description d'une situation rencontrée 177

Entraînement n° 2 : Commentaire. 177

Entraînement n° 3 : Questions à réponse ouverte et courte (QROC) .. 181

Entraînement n° 4 : Résumé 181

Entraînement n° 5 : Questionnaire à choix multiple (QCM)..... 183

Entraînement n° 6 : Travail à partir d'un texte 186

Entraînement n° 7 : Connaissance du métier et motivation. 187

Entraînement n° 8 : Tests psychotechniques..... 188

► Annales corrigées	205	<input type="checkbox"/>
Travail à partir d'un texte	205	<input type="checkbox"/>
Sujet n° 1, Rhône-Alpes, 2022	205	<input type="checkbox"/>
Sujet n° 2, Rhône-Alpes, 2022	210	<input type="checkbox"/>
Sujet n° 3, Rhône-Alpes, 2021	217	<input type="checkbox"/>
Sujet n° 4, Rhône-Alpes, 2021	222	<input type="checkbox"/>
Sujet n° 5, Auvergne-Rhône-Alpes, 2020	230	<input type="checkbox"/>
Questions ouvertes (de type QROC)	233	<input type="checkbox"/>
Sujet n° 1, Auvergne-Rhône-Alpes, 2021	233	<input type="checkbox"/>
Sujet n° 2, Auvergne-Rhône-Alpes, 2020	235	<input type="checkbox"/>
Sujet n° 3, Auvergne-Rhône-Alpes, mai 2019	238	<input type="checkbox"/>
Exercice de créativité	240	<input type="checkbox"/>
Sujet n° 1, Auvergne-Rhône-Alpes, 2021	240	<input type="checkbox"/>
Sujet n° 2, Auvergne-Rhône-Alpes, 2020	241	<input type="checkbox"/>
Sujet n° 3, Auvergne-Rhône-Alpes, mai 2019	242	<input type="checkbox"/>
Test de français	243	<input type="checkbox"/>
Sujet, Languedoc-Roussillon	243	<input type="checkbox"/>
Note de synthèse	245	<input type="checkbox"/>
Sujet, La Réunion, 2016	245	<input type="checkbox"/>

PARTIE 2 Épreuves orales d'admission



► Planning de révisions	252	<input type="checkbox"/>
► Méthodologie et conseils	254	<input type="checkbox"/>
► Simulation d'entretien	260	<input type="checkbox"/>
► Entraînements	262	<input type="checkbox"/>

Votre concours, votre métier

en 19 questions



« L'éducation est un processus de vie, et non une préparation à la vie. »

John Dewey, *Mon credo pédagogique* (1897)

Jurys pendant plusieurs années dans différents établissements de formation de moniteur-éducateur (ME), nous avons fait le choix de proposer une publication qui ne prône pas une préparation aux épreuves de sélection millimétrée, minutée et artificielle, au risque de desservir les candidats.

Dans une profession qui requiert sincérité, authenticité, morale et honnêteté, nous pensons que la préparation à l'examen d'entrée en formation de ME doit recourir aux notions fondamentales de véracité, de franchise et d'ouverture.

Cet ouvrage n'est donc pas un manuel méthodologique dans lequel un certain nombre d'outils pourraient venir dissimuler l'intériorité et la motivation, peut-être encore immature, de certains candidats.

Nous nous positionnons en affirmant que tout le monde ne peut pas être éducateur. C'est un choix qui engage le candidat au-delà de l'envie, car il vient parler d'une implication intense dans l'accompagnement d'autres « à être » et cela ne va pas de soi pour tous.

Pour les auteurs, cet ouvrage constitue un support profondément éthique à une préparation empreinte d'authenticité et d'engagement profond envers les personnes fragiles que les futurs moniteurs-éducateurs auront à accompagner durant toute leur formation, en tant que stagiaires mais surtout pendant l'ensemble de leur carrière en tant que professionnels.

C'est pourquoi, dans cette introduction, il nous semble important d'alerter chaque futur candidat sur ce qui nous paraît essentiel pour être ME : une motivation affirmée et réfléchie à s'engager auprès de personnes vulnérables, dans une formation « dont il sait pertinemment qu'elle risque de mettre à mal ses manières familières de voir le monde et d'agir¹ ». Cet engagement nécessite une maturité émotionnelle et une réflexion sur les raisons qui le poussent à vouloir aider l'autre.

S'orienter dans une telle formation, pour le candidat, « c'est le plus souvent renoncer à d'autres options qui s'offrent à lui² ».

1. É. Bourgeois, « Apprentissage, motivation et engagement en formation », *Éducation permanente*, n° 136/1998-3.

2. *Ibid.*

Nous le rappellerons tout au long de cet ouvrage : la préparation aux épreuves d'admission en formation de ME ne doit en aucun cas s'appuyer sur une forme de bachotage, mais au contraire sur un travail de réflexion, en lien avec la personnalité et l'engagement du candidat.

Antoine de Saint-Exupéry écrivait en 1943 dans *Le Petit Prince* : « Pour ce qui est de l'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir, mais de le rendre possible. »

Ce possible dont parle Saint-Exupéry, c'est peut-être bien une posture éloignée d'une forme de préparation plus inconsistante, simpliste et standardisée : c'est le candidat lui-même, avec ce qu'il est, ce qu'il souhaite, ce qu'il exprime.

Cet ouvrage présente toutes les informations nécessaires pour construire, par soi-même, une réelle préparation, marquée, nous l'espérons, par le choix volontaire du candidat à s'en saisir.

1. Quelle expérience pour quel projet de formation ?

Se préparer à une sélection d'entrée en formation de moniteur-éducateur, c'est savoir qu'une expérience, même minime dans le secteur social ou médico-social, est importante, pour ne pas dire nécessaire. Nécessaire pour confirmer le choix du métier par une confrontation à une réalité du terrain, par la rencontre des personnes accueillies, pour repérer et justifier ses propres besoins de formation.

Nécessaire également pour rendre compte, lors des entretiens oraux, de cette expérience et plus particulièrement de situations relationnelles vécues.

Nous conseillons aux futurs candidats sans expérience éducative ou d'animation de rechercher, avant les épreuves de sélection, un lieu susceptible de leur offrir cette première immersion dans le secteur.

2. Quelles sont les épreuves du concours ?

Les épreuves écrites d'admissibilité ou d'admission sont basées en grande partie sur l'évaluation des connaissances de culture générale.

Elles cherchent à identifier les savoirs et le niveau de réflexion des candidats sur des sujets contemporains du secteur social et médico-social, mais aussi plus largement sur les faits de société, et à évaluer leur curiosité, leur engagement et leurs capacités d'analyse, d'argumentation et de compréhension de leur environnement.

L'appréciation de la culture générale lors des épreuves d'admission peut s'effectuer soit à partir d'un texte à commenter ou à discuter, soit autour d'une question précise, ou encore à partir de questionnaires à choix multiples (QCM).

A. Quelles sont les épreuves écrites d'admissibilité ?

a. Les questionnaires à choix multiple (QCM)

Il s'agit de questionnaires comportant des séries de questions où le candidat est amené à choisir la ou les réponses correctes parmi plusieurs propositions.

Le candidat devra faire attention aux consignes et au temps imposé par l'exercice. Les questions peuvent être très différentes les unes des autres et portent sur des sujets de culture générale ou sur des faits de société.

b. Donner un titre à un texte

L'exercice permet très rapidement d'évaluer si le candidat a compris le sens du texte afin d'en faire émerger un élément pertinent propre à le définir.

Le titre ne peut se résumer à un mot ou à quelques mots posés au-dessus du texte pour le nommer, mais doit être une proposition qui fait appel à une réflexion : le titre évoque le sens global du texte, en le suggérant. Les possibilités de titre ne sont cependant pas exhaustives.

Cet exercice particulier doit amener le candidat à lire très précisément le texte proposé pour en faire ressortir les idées principales de l'auteur.

Le titre devient alors une « clé du texte », un élément qui suscite la curiosité, l'envie, l'étonnement, l'appétence du lecteur pour cet écrit.

c. Commentaire de texte

Le commentaire ou la discussion à partir d'un texte donné consistent à faire part à l'examineur de sa capacité de compréhension et de reformulation des idées principales de l'auteur ou de la problématique qui en émerge, pour en élaborer ensuite une réflexion critique, étayée et personnelle.

L'épreuve du commentaire de texte se base sur des consignes strictes et énoncées, sur lesquelles le candidat doit impérativement s'appuyer.

En général, on attend du candidat qu'il puisse rendre compte de sa compréhension, puis de son analyse des idées et de l'argumentation de l'auteur.

L'exercice du commentaire de texte nécessite, de la part du candidat, une lecture active et attentive, afin de s'imprégner du sens global du récit, mais aussi et surtout de tous les détails qui le structurent. Pour construire son commentaire, le candidat doit rédiger un plan composé d'une introduction, d'un développement et enfin d'une conclusion.

L'introduction permet de contextualiser le texte et de présenter l'auteur pour ensuite exposer les questions et les problématiques abordées dans le texte. L'introduction propose le plan de l'écrit.

Le développement est le commentaire de texte proprement dit. Il s'agit, dans cette partie, d'explicitier les propos de l'auteur. Une thématisation des arguments en plusieurs paragraphes permettra de mieux présenter la pensée de l'auteur et d'en proposer, si possible, une critique organisée et cohérente. Cette critique doit démontrer la capacité du candidat à se positionner de façon précise, raisonnée et étayée par des connaissances. Le candidat doit être très attentif à traiter le texte dans son entier.

La conclusion doit répondre à l'introduction et synthétiser l'ensemble du développement proposé. Dans cet exercice de commentaire, il s'agit surtout de définir en quoi le texte peut porter un intérêt, tant dans l'exposé des idées de l'auteur que dans la problématique présentée.

d. Le résumé d'un texte

Le résumé de texte est souvent proposé avant un commentaire. C'est un exercice particulier avec des consignes claires en termes de limite de mots ou de lignes. Il ne doit pas être une reprise paraphrasée du texte initial, mais sa restitution objective et fidèle. Il doit ainsi permettre à l'examinateur d'évaluer les qualités de compréhension, d'analyse, de synthèse, d'objectivité, et de maîtrise du vocabulaire du candidat.

L'exercice du résumé de texte consiste, pour le candidat, à rédiger, de manière ordonnée, en un nombre de mots fixés à l'avance, les informations les plus importantes d'un texte donné, afin de restituer précisément le sens du texte et la pensée de l'auteur.

Pour résumer un écrit, le candidat doit faire plusieurs lectures du texte. Une première lecture extrêmement attentive du texte lui permet d'en dégager le sens global. Lors d'une seconde lecture, le candidat sélectionne les mots clés et les idées principales du texte. Ensuite, il élabore une trame de rédaction. Il est impératif, dans cet exercice, de tenir compte du nombre de mots imposé. Le candidat ne doit ni introduire des citations du texte ou d'autres idées, ni porter de jugement sur les idées présentées dans le texte.

e. Développer et argumenter une réflexion à partir d'une citation ou d'une question

Qu'il s'agisse du travail à partir d'un texte, d'une citation ou d'une question, les attentes sont les mêmes : faire acte de capacité de compréhension, de jugement, de positionnement, d'argumentation, de connaissances et de regard critique.

Ce qui est attendu est bien l'expression d'une réflexion personnelle, et non uniquement un commentaire.

Il est vivement conseillé de structurer son exposé à partir d'un plan comportant une introduction, un développement et une conclusion.

Dans un premier temps, l'introduction montre que le candidat a compris le sens de la citation ou de la question posée. L'introduction est déterminante et formalise la compréhension du problème abordé, tout en annonçant un plan.

Le développement peut comprendre plusieurs paragraphes et doit rendre compte de la capacité du candidat à se positionner et à expliciter ses opinions. Celles-ci pourront aller dans le sens des idées de l'auteur, ou au contraire, s'opposer à elles. L'essentiel est toujours, pour le candidat, d'argumenter ce qu'il affirme. Il peut s'appuyer sur des illustrations ou des vignettes concrètes issues de son expérience ou de ses connaissances.

La conclusion synthétise les idées traitées dans le développement et répond dans la mesure du possible à l'introduction. Elle est dite « fermée » quand elle apporte une réponse définitive à la question posée dans l'introduction, et « ouverte » quand

elle ne répond pas directement à la question initiale, ou quand elle propose d'autres perspectives et préconisations au regard du problème soulevé.

Le candidat doit se rappeler que la conclusion, même si cela peut paraître évident, est la dernière partie du commentaire qui sera lue par le correcteur et qu'elle doit finaliser sa réflexion le plus clairement possible.

f. La question à réponse ouverte courte (QROC)

La question à réponse ouverte courte (QROC), contrairement au QCM, s'appuie sur les connaissances, la capacité de réflexion et d'analyse du candidat, à partir d'une rédaction construite et étayée. La QROC peut être interrogative ou affirmative.

Elle s'appuie sur la méthodologie précédemment exposée, la seule différence de taille étant le nombre de mots ou de lignes limités dans la réponse. Elle relève très souvent d'un fait de société ou d'une problématique politique ou économique récente. À travers la réponse, l'examinateur évalue le niveau de maturité, d'argumentation et de rédaction du candidat.

g. Les exercices individuels de créativité à partir d'une suite de mots

Il n'y a pas de méthode particulière pour cet exercice. Il s'agit, pour chaque candidat, de proposer une production entièrement personnelle, en tenant compte du temps imparti, des consignes précises et des mots imposés.

Cet exercice consiste à imaginer un récit à partir d'un fil conducteur, en intégrant progressivement les mots ou les termes imposés.

Cette narration apporte au correcteur des indications sur les capacités du candidat à tenir compte des consignes, à s'organiser et à faire face à l'inhabituel, à faire preuve d'imagination, de création et d'originalité. Cet exercice singulier peut aussi permettre au correcteur d'évaluer les aptitudes verbales du candidat.

B. Des épreuves écrites d'admission ?

L'article 2 de l'arrêté du **20 juin 2007 relatif au diplôme d'État de moniteur-éducateur** énonce que les épreuves d'admission en formation comprennent une épreuve écrite d'admissibilité et une épreuve orale d'admission.

L'épreuve écrite d'admissibilité permet à l'établissement de formation de vérifier le niveau de culture générale et les aptitudes à l'expression écrite des candidats.

L'épreuve orale d'admission permet à l'établissement de formation d'apprécier l'aptitude et la motivation des candidats à l'exercice de la profession compte tenu des publics pris en charge et du contexte de l'intervention ainsi que son adhésion au projet pédagogique de l'établissement.

Cependant, il arrive que des organismes de formation mettent en place des « épreuves écrites d'admission ». Les guillemets étant de rigueur car ces épreuves ne sont pas instituées par le texte légal de référence. De telles épreuves ont lieu car les centres d'examen recevant beaucoup de candidats, ils ajoutent donc un critère supplémentaire de sélection ou de classement. Raison pour laquelle nous souhaitons vous avertir de cette éventualité.

Et pour vous y préparer, vous pouvez vous reporter à la partie 1 des écrits d'admissibilité, ce sont les mêmes épreuves.

C. Quelles sont les épreuves orales d'admission ?

RAPPEL DU FORMATEUR

L'article 2 de l'arrêté du 20 juin 2007 relatif au diplôme d'État de moniteur-éducateur (DEME) énonce que : « L'épreuve orale d'admission permet à l'établissement de formation d'apprécier l'aptitude et la motivation des candidats à l'exercice de la profession, compte tenu des publics pris en charge et du contexte de l'intervention, ainsi que son adhésion au projet pédagogique de l'établissement. »

a. Les entretiens

Les épreuves orales constituent la seconde partie de l'examen d'admission à la formation.

Comme pour les épreuves écrites, chaque établissement de formation est autonome dans le déroulement et le contenu de ses épreuves orales. Il existe des différences tangibles entre instituts de formation.

Néanmoins, il s'agit généralement d'entretiens d'une demi-heure à une heure, de face-à-face entre le candidat et le ou les membres des jurys de sélection.

Les entretiens peuvent ainsi être menés par une ou deux personnes (psychologue, éducateur, formateur).

Dans tous les cas de figure, l'entretien avec le psychologue porte plus particulièrement sur les motivations personnelles, la maturité, le contrôle de soi et les qualités relationnelles.

L'entretien avec le professionnel s'axe plus largement sur les motivations en termes d'engagement, de connaissance du métier, du contenu de formation, du contexte d'intervention. Le professionnel cherche à repérer chez le candidat sa capacité à parler de ses expériences, à se situer dans une situation éducative, à se questionner, à se remettre en question, et son aptitude à travailler en équipe, à s'adapter, à s'organiser.

On retrouve les mêmes attentes pour chacun des membres d'un jury, regroupant ensemble psychologue et professionnel éducatif.

Lors de cette ou ces épreuves orales, le candidat doit proposer un discours adapté par une attitude d'écoute active aux questions posées. Il ne s'agit pas d'apprendre puis de réciter des réponses stéréotypées que souvent les membres du jury auront vite repérées et demanderont parfois d'arrêter, mais d'être dans un échange qui laisse apparaître sa personnalité, sa réflexion et un positionnement personnel.

Pour bien préparer les épreuves orales, le candidat doit tout d'abord identifier ses connaissances sur le métier, en termes d'expérience, de contextes d'intervention, de problématiques sociales abordées.

Ensuite, il s'agit de cerner les motivations, en essayant de repérer, dans les situations éducatives ou relationnelles présentées, les besoins de formation.

La notation de ces entretiens peut être éliminatoire en fonction des règlements d'admission des établissements de formation.

b. Les épreuves collectives

Certains établissements de formation organisent des épreuves orales de groupe ou des productions collectives basées sur le concept de tests projectifs groupaux.

Ces épreuves ont pour but d'apporter aux membres du jury une évaluation plus explicite sur les capacités du candidat à travailler en équipe, à se positionner dans un groupe et à manifester ses aptitudes relationnelles.

Il s'agit alors, pour le candidat, de prendre une place constructive, d'être à l'écoute, d'être bienveillant et de ne pas monopoliser la parole ou l'attention.

Les groupes constitués sont souvent composés d'une dizaine de candidats. Ils doivent répondre, dans une durée déterminée, à une consigne du type : « échanger, discuter », sur un thème libre ou imposé. Le thème peut prendre toute forme d'énoncé : « Doit-on tout dire ? » ou « Faut-il tout attendre de la loi ? »

Pour les productions groupales, il peut être demandé aux groupes de réaliser une construction, une fresque, une sculpture, une affiche, etc., dans un temps limité, avec l'aide de matériaux fournis.

Ces groupes supervisés par des examinateurs sont souvent suivis d'un entretien individuel pendant lequel le candidat s'exprime sur ce qu'il a vécu, sur le fonctionnement du groupe, ou sur la place qu'il y a occupée.

3. Des questions que vous vous posez sur votre concours, votre métier, votre établissement de formation

Choisir une orientation professionnelle, c'est aussi, dans notre secteur d'activité, choisir un établissement de formation.

En effet, en France, si les écoles ou les instituts sont tous agréés et conventionnés, ils possèdent une certaine autonomie pédagogique souvent liée aux valeurs ou missions de l'association gestionnaire, ou à des orientations théoriques en sciences humaines.

Par le décret n° 2020-1545 du 9 décembre 2020 entré en vigueur le 1^{er} avril 2021, les Directions régionales et départementales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (D-RD-JSCS) se sont transformées pour devenir :

- les Délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES) ;
- les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Ce sont aujourd'hui les DREETS qui sont en charge de la prévention et lutte contre les exclusions, de la protection des personnes vulnérables, de l'inclusion des personnes en situation de handicap, de la protection de l'enfance, de l'accès à l'hébergement et au logement des personnes en situation d'exclusion et de précarité, de la formation et la certification dans le domaine des professions sociales, de la certification dans le domaine des professions de santé non médicales et du volet

social et économique de la politique de la ville (champ de compétences des anciens services déconcentrés de la cohésion sociale – DRCS).

Sources Légifrance et drdjscs.gouv.fr

Le dispositif d'admission proposé par un centre de formation sera donc en étroite corrélation avec ses orientations pédagogiques. Pour faciliter cette démarche de recherche préalable, vous trouverez à la fin de cette introduction un tableau (Tab. 1) récapitulant les différentes modalités existantes, afin de vous permettre de vous déterminer en fonction de votre situation personnelle (niveau de scolarité, statut en cours de formation, modalité de financement, aide de la région, etc.).

En fonction des renseignements recueillis, le candidat devra favoriser, dans la mesure du possible, un établissement dont le coût de la formation est assuré par le conseil régional et qui propose un modèle d'alternance en lien étroit avec le champ professionnel. Choisir son établissement pour ses orientations pédagogiques, c'est déjà une étape dans le processus d'admission.

Aujourd'hui, la plupart des établissements de formation, dont vous trouvez les coordonnées en annexe, travaillent en réseau, en vue d'harmoniser leurs pratiques et de proposer, par exemple, des épreuves d'admissibilité communes.

4. Quels sont les textes officiels ?

A. Comment est définie la profession ? (annexe I de l'arrêté du 20 juin 2007)

Le moniteur-éducateur participe à l'action éducative, à l'animation et à l'organisation de la vie quotidienne de personnes en difficulté ou en situation de handicap, pour le développement de leurs capacités de socialisation, d'autonomie, d'intégration et d'insertion, en fonction de leur histoire et de leurs possibilités psychologiques, physiologiques, affectives, cognitives, sociales et culturelles.

B. Quelles fonctions ?

Le ME élabore son intervention avec l'équipe de travail et son encadrement dans le cadre du projet institutionnel répondant à une commande sociale.

Il assure une relation éducative au sein d'espaces collectifs et favorise l'accès aux ressources de l'environnement (sportives, culturelles, citoyennes, etc.). Il peut ainsi mettre en place et encadrer des médiations éducatives, des activités de soutien scolaire et d'insertion professionnelle ou de loisirs.

Il veille à la qualité de l'animation des structures dans lesquelles les personnes vivent. Les actes de la vie quotidienne constituent un support essentiel à son intervention.

Il contribue, dans le cadre d'équipes pluriprofessionnelles, à la mise en œuvre au quotidien de projets personnalisés ou adaptés auprès des personnes accompagnées.

Grâce à sa connaissance des situations individuelles, il contribue à l'élaboration de ces projets personnalisés et participe au dispositif institutionnel.

C. Quels sont les contextes d'intervention ?

Le ME intervient dans des contextes différents.

Il peut contribuer à l'éducation d'enfants ou d'adolescents, au soutien d'adultes présentant des déficiences sensorielles, physiques ou psychiques, ou des troubles du comportement. Dans ce contexte, il assure une relation éducative avec ces personnes, organise et anime leur quotidien, en les accompagnant dans l'exécution des tâches quotidiennes. Il contribue ainsi à instaurer, restaurer ou préserver leur autonomie.

Il peut également intervenir auprès d'enfants, d'adolescents ou d'adultes en difficulté d'insertion. Par son accompagnement quotidien, conduit dans une visée de socialisation et d'intégration, le moniteur-éducateur aide à améliorer l'adaptation sociale de ces personnes.

D. Quels sont les lieux d'intervention ?

Le moniteur-éducateur intervient principalement, mais sans exclusivité, dans les institutions du secteur du handicap, de la protection de l'enfance, de la santé et de l'insertion sociale, assurant une prise en charge collective des publics. Il est employé par des collectivités territoriales, par la fonction publique et des associations ou structures privées.

5. Quel référentiel professionnel ?

Le référentiel professionnel présente trois fonctions d'activité :

- l'exercice d'une relation éducative au sein d'un espace collectif ;
- l'animation et l'organisation de la vie quotidienne dans une visée de socialisation et d'intégration ;
- la participation au dispositif institutionnel.

6. Quelles sont les épreuves d'admission (arrêté du 20 juin 2007) ?

■ Article 2

Les épreuves d'admission en formation, mentionnées au dernier alinéa de l'article D.451-74 du Code de l'action sociale et des familles (CASF), comprennent une épreuve écrite d'admissibilité et une épreuve orale d'admission.

L'épreuve écrite d'admissibilité permet à l'établissement de formation de vérifier le niveau de culture générale et les aptitudes à l'expression écrite des candidats.

L'épreuve orale d'admission permet à l'établissement de formation d'apprécier l'aptitude et la motivation des candidats à l'exercice de la profession, compte tenu des publics pris en charge et du contexte de l'intervention, ainsi que son adhésion au projet pédagogique de l'établissement.

Le règlement d'admission de l'établissement de formation précise les modalités des épreuves ainsi que la durée de validité de la sélection. Il est communiqué au candidat conformément à l'article R. 451-2 du CASF.

Les candidats à la formation menant au DEME, par ailleurs titulaires d'un diplôme, certificat ou titre homologué, ou inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) niveau 4 de la nouvelle nomenclature, d'un des diplômes mentionnés à l'annexe IV du présent arrêté, d'un baccalauréat, d'un diplôme européen ou étranger réglementairement admis en dispense du baccalauréat, sont dispensés de l'épreuve écrite d'admissibilité.

■ Article 3

Une commission d'admission est instituée dans chaque établissement. Elle arrête la liste des candidats admis à suivre la formation. Cette liste précisant, par voie de formation, le nombre des candidats admis et la durée de leur parcours de formation, est transmise à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

7. Comment accéder à la formation ?

Circulaire interministérielle du 11 décembre 2007 relative aux modalités des formations préparatoires et d'obtention du diplôme d'État d'éducateur spécialisé (DEES) et du DEME.

A. Quels sont les principes qui président à l'admission en formation des candidats ?

L'admission en formation est organisée par l'établissement sur la base de son règlement propre. Ce règlement d'admission détermine les modalités pratiques d'inscription et de déroulement des épreuves. Il détaille en outre les modalités de l'épreuve écrite d'admissibilité et de l'épreuve orale d'admission, et notamment leur découpage éventuel en sous-épreuves. Il importe que les notes des deux épreuves précitées ne soient pas compensables entre elles, afin de ne pas pénaliser les candidats dispensés de l'épreuve écrite. Le règlement d'admission définit les critères permettant de départager les candidats ayant obtenu la même note à l'épreuve d'admission.

Le règlement d'admission doit être porté à la connaissance des candidats préalablement à leur inscription aux épreuves d'admission. Il est l'une des composantes du volet pédagogique de la déclaration préalable de l'établissement, dont les modalités sont précisées aux articles R.451-2 à R.451-4 du CASF.

L'admission des candidats à l'entrée en formation repose sur la nécessité pour l'établissement de formation de vérifier que le candidat a l'aptitude et l'appétence pour la profession, de repérer d'éventuelles incompatibilités du candidat avec l'exercice professionnel, ainsi que son potentiel d'évolution personnelle et professionnelle, et également de s'assurer de l'aptitude du candidat à s'inscrire dans le projet pédagogique de l'établissement de formation.

En revanche, les épreuves d'admission ne visent pas à vérifier de nouveau les prérequis de niveau attestés par les diplômes détenus.

En conséquence, les candidats désirant suivre la formation doivent être soumis à ces épreuves d'admission quel que soit le mode de financement de leur formation. Il y a lieu d'établir une liste d'admission pour les étudiants en formation initiale, distincte de la liste d'admission pour les autres étudiants.

B. Quelle est l'organisation générale de l'admission ?

Il appartient à chaque établissement de formation de faire systématiquement connaître la date limite des inscriptions aux épreuves d'admission. Cette date s'impose à tous les candidats, y compris aux candidats ayant préalablement obtenu une partie du diplôme par la voie de la VAE et souhaitant s'engager dans un parcours de formation.

■ **Avant l'inscription aux épreuves d'admission**, l'établissement de formation porte à la connaissance des candidats le nombre de places disponibles ainsi que le nombre de celles ouvertes en formation initiale (nombre de places financées par le conseil régional) et leur fait part du projet pédagogique et du règlement d'admission : ce dernier précise, notamment, les conditions et modalités de sélection des candidats pour chacune des voies de formation, ainsi que des candidats dispensés d'un ou plusieurs domaines de formation.

Chaque établissement de formation met en place une commission d'admission composée du directeur de l'établissement de formation ou de son représentant, du responsable de la formation et d'un professionnel titulaire du diplôme auquel prépare la formation. Cette commission arrête la liste des candidats admis à suivre la formation. Le directeur de l'établissement notifie à chaque candidat la décision de la commission.

■ **Les candidats admis à suivre la formation** déposent un dossier auprès de l'établissement de formation. Le dossier du candidat doit comporter une lettre détaillant son projet de formation professionnelle, les photocopies de tous les diplômes et de tous les documents justifiant que le candidat remplit les conditions d'accès à la formation, celles-ci pouvant être appréciées à la date d'entrée en formation, l'indication du statut du candidat (formation initiale ou formation continue) et les pièces le justifiant éventuellement (attestation de l'employeur, décision d'acceptation d'un projet de transition professionnelle (PTF), ou de mobilisation du compte personnel de formation (CPF).

Il appartient au directeur de l'établissement de formation de transmettre à la DREETS la liste des candidats autorisés à suivre la formation en tout ou partie. Cette liste doit détailler, par voie de formation, le nombre de candidats, le diplôme et éventuellement la durée de l'expérience professionnelle, ou la date de décision d'un jury de VAE, leur ouvrant l'accès à un parcours individualisé de formation (dispense de certification ou allègement de formation), ainsi que les modalités et la durée prévues pour ce dernier. La DREETS voudra bien transmettre une copie de cette liste au président du conseil régional.

8. Choisir de se former en situation d'emploi ?

Adoptée le 5 septembre 2018, la loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme en profondeur le système de formation professionnelle et d'apprentissage. Les OPCO (OPérateurs de COmpétences) assurent le financement de l'ensemble des dispositifs d'alternance (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage et promotion ou reconversion par alternance – « Pro-A »). Une nouvelle instance nationale de régulation, intitulée « France Compétences », coordonne la répartition de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance entre les différents financeurs : opérateurs de compétences, Caisse des dépôts et consignations, opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP).

Le contrat de professionnalisation reste quasiment inchangé.

En ce qui concerne l'apprentissage, l'âge pour bénéficier de l'apprentissage est revu à la hausse : désormais les apprentis peuvent avoir jusqu'à 29 ans révolus, contre 26 ans maximum jusqu'en 2018.

Supprimée, la période de professionnalisation laisse place à un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance appelé « Pro-A ». Ouvert aux salariés en CDI et CUI-CDI dont le niveau de qualification est inférieur ou égal à la licence, « Pro-A » est réservé à des formations visant l'acquisition d'un diplôme.

La formation de ME peut s'effectuer selon deux dispositifs distincts par leurs modalités :

– la formation dite « en voie directe » s'adresse à tous les candidats ayant satisfait à l'examen de sélection et qui sont placés sur la liste des élèves admis (limitée par les quotas régionaux) ;

– la formation dite « en situation d'emploi » s'adresse :

■ à tout candidat de moins de 29 ans ayant satisfait à l'examen de sélection et ayant signé un contrat d'apprentissage avec un employeur. L'âge maximum peut être porté à 34 ans révolus (35 ans moins 1 jour) dans les cas suivants : l'apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu ; ou le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté ; ou le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour inaptitude physique et temporaire. Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les 2 contrats. Il n'y a pas d'âge limite dans les cas suivants : l'apprenti est reconnu travailleur handicapé ; ou l'apprenti est une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau ;

■ à tout candidat ayant satisfait à l'examen de sélection et ayant signé un contrat de professionnalisation avec un employeur ;

■ à tout candidat, salarié d'un établissement du secteur social ou médico-social, et bénéficiant soit d'un dispositif de financement de branche professionnelle dans le cadre de la nouvelle loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir, ayant satisfait à l'examen de sélection et étant en mesure de présenter un accord de l'opérateur de compétences (OPCO) / organisme paritaire collecteur agréé¹

1. L'opérateur de compétence remplace depuis 2019 l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA). Il s'agit d'une structure associative à gestion paritaire qui collecte les contributions financières des entreprises relevant de son champ d'application, dans le cadre du financement de la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de droit privé.

(auquel son établissement est affilié) pour le financement de la formation, signé par l'employeur.

Cet accès en situation d'emploi offre une possibilité d'accéder à une formation en dehors des quotas limités par les régions, en favorisant une réelle promotion sociale et professionnelle. Effectuer sa formation en situation d'emploi, c'est aussi s'engager pleinement dans le monde du travail.

Nous conseillons très vivement aux futurs candidats désirant s'inscrire dans ce dispositif spécifique de formation de s'y prendre au moins six mois avant la sélection pour réunir toutes les informations concernant les établissements dispensant cette formation, et surtout pour rechercher un employeur intéressé par les avantages de ce type de contrat de travail (exonération des charges sociales, salaires minorés, plus-value liée à une formation, etc.), en envoyant des candidatures spontanées et motivées aux établissements, ou en se rapprochant de Pôle emploi en vue d'un soutien dans cette démarche.

Nous conseillons aux futurs candidats bénéficiant d'un dispositif de financement « Pro Alternance » (dispositif de financement de la formation professionnelle remplaçant la période professionnalisation) d'anticiper par des démarches auprès de leur employeur et des OPCO.

Avant de se présenter aux épreuves d'admission, il est important d'avoir déjà pensé à la voie choisie pour effectuer sa formation et d'avoir engagé des démarches car la question du dispositif envisagé pourra être posée aux candidats lors des entretiens oraux.

A. Comment se déroule votre apprentissage ?

L'apprentissage apporte à des jeunes travailleurs (ici, dans le contexte de la formation de ME, entre 18 et 29 ans) une formation alternant théorique et pratique, en vue de l'obtention du DEME.

La formation pratique s'effectue dans l'établissement employeur (site qualifiant) et la formation théorique est assurée par l'établissement de formation agréé par un centre de formation d'apprenti (CFA, conventionné avec la Région, l'État, les collectivités locales, les chambres de commerce, de métiers ou d'agriculture, et les branches professionnelles publiques et privées).

La formation par la voie de l'apprentissage suppose une articulation étroite entre l'employeur et l'établissement de formation pour permettre à l'apprenti de construire les compétences professionnelles attendues dans le cadre du DEME.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui lie l'employeur et l'apprenti. Ce contrat comporte également un accord de formation en alternance entre un établissement employeur et un établissement de formation, conformément à l'arrêté du 20 juin 2007 relatif au DEME. Si l'apprenti met un terme à son contrat avant la fin de la formation, celle-ci cesse de fait. L'apprenti a un statut de salarié. Soumis au Code du travail et à la convention collective en vigueur dans l'établissement employeur, il bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés et des dispositions particulières applicables aux jeunes travailleurs. Comme tout salarié, l'apprenti perçoit un salaire dont le calcul est strictement réglementé. Cette rémunération est basée sur un pourcentage du salaire minimum interprofessionnel

de croissance (SMIC). Elle peut être supérieure au SMIC en fonction de la convention collective ou des accords de branches professionnelles.

La durée du contrat d'apprentissage est équivalente à la durée de la formation, soit en moyenne de deux ans.

L'apprenti est placé sous le tutorat d'un salarié de l'entreprise, le maître d'apprentissage. Ce tuteur a pour mission d'accompagner l'apprenti tout au long de sa formation et de lui transmettre ses savoirs, savoir-faire et connaissances. De plus, le maître d'apprentissage est l'interlocuteur privilégié de l'établissement de formation.

B. Que revêt votre contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes adultes âgés de 18 à 25 ans et aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans. Au même titre que le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation doit permettre, par le biais d'une formation qualifiante, d'acquérir un diplôme professionnel. Il participe ainsi à l'insertion, à la réinsertion ou à la reconversion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation regroupe deux dispositions :

■ le contrat de professionnalisation « jeunes », qui s'adresse aux personnes de 18 à 25 ans sans qualification professionnelle ou qui souhaitent compléter leur formation initiale pour accéder à un métier ;

■ le contrat de professionnalisation « adultes », qui s'adresse, quant à lui, à des personnes demandeuses d'emploi de plus de 26 ans.

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée (CDD), d'une durée généralement égale celle de la formation, soit vingt-quatre mois pour les ME. (Exceptionnellement, le contrat peut aussi être à durée indéterminée [CDI] avant une période reconnue d'« action de professionnalisation ».)

Par le contrat de professionnalisation, l'employeur s'engage auprès du salarié à tout mettre en œuvre pour assurer sa formation par une convention avec un établissement de formation.

Comme pour l'apprentissage, si le contrat est rompu avant la fin de la formation, celle-ci cesse de fait.

Le salaire d'un contrat de professionnalisation est calculé sur la base d'un pourcentage du SMIC ou du SMC de l'établissement employeur. Il s'échelonne ainsi entre 55 % et 70 % du SMIC ou du SMC, il est majoré quand le salarié est titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre à finalité professionnelle de même niveau. La rémunération est exonérée de cotisations patronales de Sécurité sociale. Dans le cadre de la formation au DEME, le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation est encadré, conformément à l'arrêté du 20 juin 2007 relatif au diplôme d'État de moniteur-éducateur et aux préconisations de la branche professionnelle, par un tuteur référent (et/ou un référent professionnel salarié de l'entreprise). Sa mission est d'accueillir, d'accompagner et de transmettre ses savoirs, savoir-faire et connaissances au salarié en contrat de professionnalisation, mais aussi d'évaluer les compétences acquises.

Le coût de la formation peut être pris en charge par l'OPCO auquel l'entreprise est rattachée.

C. Quels sont les dispositifs qui dépendent du plan de développement des compétences et de l'accord de l'établissement employeur ?

a. Le compte personnel de formation (CPF)

Le CPF permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

b. Le projet de transition professionnelle ou CPF de transition

Le projet de transition professionnelle (PTP), ou CPF de transition, permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession. Il remplace le congé individuel de formation (CIF). Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Tout salarié peut demander un CPF de transition. Il doit justifier d'une activité salariée d'au moins deux ans consécutifs ou non, dont un an dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats successifs.

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur.

Si la formation s'effectue en une fois à temps plein, la demande doit être formulée au plus tard 120 jours avant le début de la formation.

Lorsque le CPF de transition est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'une rémunération égale à un pourcentage de son salaire moyen de référence. Il est déterminé en fonction des salaires perçus au cours d'une période de référence.

c. La Pro-A

Ce dispositif s'adresse aux salariés en contrat à durée indéterminée qui n'ont pas atteint un niveau de qualification requis pour le poste occupé. La Pro-A permet au salarié d'obtenir un diplôme, un titre professionnel ou encore une qualification reconnue par les branches professionnelles. Pour bénéficier de la Pro-A, le salarié doit conclure avec son employeur un avenant à son contrat de travail précisant la durée et l'objet de la formation. Cet avenant doit ensuite être déposé auprès de l'opérateur de compétences dont relève l'employeur. À l'initiative du salarié, la Pro-A peut avoir lieu, en tout ou partie, en dehors de son temps de travail.

Tableau récapitulatif des démarches préalables à réaliser avant inscription

École ou institut Adresse – site Internet – modalités d’inscription à la sélection	Réalisé Oui – Non
Connaissance du projet pédagogique Les grandes orientations, modèle d’alternance, lien avec les établissements professionnels	Oui – Non
Règlement d’admission – diffusion obligatoire – les différentes étapes – les dispenses d’épreuves	Oui – Non
Filière proposée – formation initiale ou voie directe (financement par la Région) – formation professionnelle – situation d’emploi (formation continue) – contrat d’apprentissage – formation post-VAE	Oui – Non
Modalité spécifique Candidat en situation de handicap ¹	Oui – Non
Financement Coûts des épreuves	Montant
Coût de la formation Modalité de financement, bourse, prise en charge par un employeur	Montant
Épreuve de niveau Pour les candidats n’ayant aucun des diplômes requis (baccalauréat, diplôme d’État d’aide médico-psychologique [DEAMP], diplôme d’État d’auxiliaire de vie sociale [DEAVS], technicien de l’intervention sociale et familiale [TISF], etc.) (date, modalité, et coût de cette épreuve d’admissibilité)	Date Lieu Montant

d. Les écoles de moniteur-éducateur

Le portail action-sociale.org vous propose une liste détaillée de ces écoles sur tout le territoire : www.info-educateur.fr/formation/liste-ecole-moniteur-educateur, liste à laquelle il faudra ajouter les établissements de la Guadeloupe (CFTS), de La Réunion (EMAP, IRTS) et de la Guyane (IRDTS) pour disposer d’un annuaire exhaustif.

1. La plupart des établissements de formation ont adapté leur règlement d’admission afin de permettre aux personnes en situation d’handicap de participer aux différentes épreuves. Ces candidats pourront, en fonction de leurs besoins et des décisions du médecin de la MDPH, bénéficier de temps supplémentaire, de la présence d’une tierce personne, d’interprète en LSF, etc.

RÉSUMÉ

Aucun diplôme préalable scolaire ou professionnel n'étant exigé, les épreuves de sélection sont organisées pour permettre à des candidats de s'inscrire à une formation de niveau 4 tout en bénéficiant de conditions particulières en fonction de leur situation personnelle (diplôme, situation d'emploi, contrat d'apprentissage, demandeur d'emploi, etc.). Ce sont ces conditions qui déterminent le parcours de sélection.

Dans ce cadre, chaque établissement de formation élabore et organise le contenu de ses propres épreuves d'admission en formation, en fonction de son projet pédagogique. Ces épreuves peuvent souvent différer d'un établissement à un autre, d'une région à une autre, voire d'une année sur l'autre.

Il est alors vivement conseillé aux candidats à l'admission en formation de ME de se renseigner de manière approfondie et précise sur les modalités et contenus des épreuves de l'établissement de formation visé.

Il n'existe en effet aucun programme officiel ou aucune épreuve type réglementée. Il est donc souvent complexe (au-delà du risque de formatage très facilement décelable par les jurys de sélection) de proposer des guides et annales d'épreuves standards.

La préparation à ces épreuves ne doit en aucun cas s'appuyer sur une forme de bachotage, c'est-à-dire sur un entraînement intense et mécanique, sans une réelle appropriation des savoirs. Cette posture aurait immanquablement l'effet inverse à celui recherché : au moment de l'examen, elle serait détectée dès les premières phases de l'écrit ou dès les premiers échanges à l'oral par les membres des jurys.

Néanmoins, cet ouvrage vous propose de mieux appréhender les différentes épreuves, les connaissances et les aptitudes attendues. L'objectif des auteurs est de vous aider à vous préparer au concours de la manière la plus appropriée et la plus authentique possible.

Dans cet ouvrage, les candidats trouveront des sujets d'entraînement aux épreuves d'admissibilité, des thèmes de culture générale incontournables, une présentation du métier et de la formation, des informations sur les objectifs et les modalités des épreuves orales d'admission.

Tous ces éléments devraient à la fois nourrir une réflexion sur les motivations personnelles et réactualiser des données nécessaires sur des questions de société, éléments toujours abordés lors des différentes épreuves.



TÉMOIGNAGE DE LA SÉLECTION « JURY PROFESSIONNEL »

« Je suis jury professionnel, en tant que chef de service éducatif, depuis plusieurs années dans différents établissements de formation pour la sélection des moniteurs-éducateurs. Après avoir passé l'épreuve écrite, les candidats moniteurs-éducateurs doivent rencontrer un jury pour une épreuve orale. Ce jury peut être un binôme composé d'un professionnel et d'un psychologue réunis pour conduire l'entretien de sélection, mais il peut aussi être séparé, à ce moment-là le candidat rencontre tour à tour le professionnel puis le psychologue.

Quelle que soit la modalité, il s'agit d'un moment très important dans la sélection. En ce qui me concerne, je m'appuie sur une grille d'entretien remise par le responsable de formation de l'établissement. Cette grille me permet d'explorer, au travers de l'entretien avec le candidat, les différents attendus de l'organisme de formation. Il y a trois grandes parties dans l'entretien : une première partie qui va couvrir la personnalité du candidat (qui il est, comment il se présente, s'il fait preuve de capacités d'écoute, d'ouverture, s'il est capable de présenter une situation professionnelle ou dans son histoire de vie, et de montrer comment il peut se questionner sur cette situation). Je suis aussi attentif au fond qu'à la forme.

Il ne s'agit pas pour moi d'attendre « d'hypothétiques bonnes réponses », mais d'évaluer la capacité du candidat à se présenter de manière authentique.

La deuxième partie de l'entretien porte sur les motivations à entrer dans une formation de moniteur-éducateur (les motivations en matière d'engagement, la connaissance du métier, la connaissance du contexte d'intervention). Il s'agit ici de repérer si le candidat, au-delà de s'être uniquement renseigné sur la formation, peut exprimer un réel engagement dans l'accompagnement de personnes vulnérables.

Enfin la troisième partie, qui semble de plus en plus prégnante pour un certain nombre d'organismes de formation, permet de repérer, au travers de différentes questions problématiques, si le candidat est réellement prêt à entrer dans un processus de formation et à en accepter ses contraintes. (une contrainte, c'est quoi pour vous ? Quel sens peut-elle avoir dans un processus de formation ? ; ou encore : Pensez-vous être capable de mettre en question vos évidences et vos certitudes ? Comment ? ; ou bien : Comment peut-on respecter des règles ? Et si on n'est pas d'accord que peut-on faire ? ; ou enfin : La formation oblige à rendre des écrits à dates fixes, pensez-vous pouvoir y répondre ?...) Ces questions sont très importantes, car les organismes de formation dans lesquels j'interviens font le constat de projets de formation souvent peu réfléchis, et de compétences psychosociales (respect des horaires, respect du cadre de la formation, respect des autres, respect des lieux, rigueur, organisation, endurance...) encore fragiles qui conduisent souvent à des problèmes pouvant aller jusqu'à l'arrêt de formation.

À l'issue de l'entretien avec le candidat, je remplis la fiche de sélection et pose une note selon les critères transmis par le responsable de formation. En fin de journée, je rencontre le responsable de formation et les autres sélectionneurs pour un débriefing et une harmonisation des notes. »



TÉMOIGNAGE DE LA SÉLECTION « JURY PSYCHOLOGUE »

« Je suis psychologue et jury pour les sélections de formation dans un organisme de formation.

Le psychologue dans un jury d'épreuve orale de sélection de moniteur-éducateur a pour fonction d'évaluer la personnalité du candidat, et de vérifier, autant que faire se peut, au regard des critères émis par l'organisme de formation, la maturité affective et le potentiel de compétences vers la fonction éducative, mais aussi vers un processus de formation, venant nécessairement produire des changements dans la construction identitaire de toute personne. Cela est d'autant plus vrai quand on choisit de s'occuper d'autres, fragiles ou vulnérables.

Je me dois d'évaluer cette stabilité affective, levier pour entrer dans cette voie professionnelle.

Pour cela, je conduis l'entretien pour explorer les traits de personnalité du candidat, ses motivations personnelles et sa structuration psychique, son contrôle de soi, son ouverture d'esprit, la clarté de ses propos et ses qualités relationnelles.

Au travers de sa présentation, je relance certaines questions pour affiner mon évaluation. Par exemple, si le candidat me dit qu'il aime s'occuper des gens en difficulté, je ne lui demande pas obligatoirement pourquoi, mais comment, ou encore quel lien il peut faire avec les obstacles qu'il aurait lui-même peut-être rencontrés dans sa vie...

C'est une manière de proposer de déplier concrètement l'argument, de vérifier la pertinence des propos, mais aussi la capacité à entrer dans la dimension réflexive. »



TÉMOIGNAGE DE LA SÉLECTION D'ALINE B (CANDIDATE À LA SÉLECTION ME).

« Je m'appelle Aline, j'ai 23 ans.

Je me suis présentée à la sélection de moniteur-éducateur en février 2017. J'avais déjà un bac pro Accompagnement, soins et services à la personne option B : en structure, qui m'avait permis de faire des stages auprès de personnes dépendantes dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Mon bac m'a permis de ne pas passer l'épreuve d'admissibilité.

J'avais également trouvé des remplacements dans un foyer d'hébergement pour personnes en situation de handicap adultes et j'avais travaillé l'été précédent dans un centre de séjour adapté pour adultes en situation de handicap mental pendant trois semaines.

J'ai donc passé uniquement l'oral devant un psychologue, puis devant un professionnel qui était éducateur spécialisé.

Même si j'étais stressée par la situation, j'ai pu répondre aux questions des deux jurys.

Le psychologue m'a demandé de me présenter et de lui expliquer quelles étaient mes motivations pour le métier de moniteur-éducateur.

Puis, il m'a demandé de lui parler de mon parcours scolaire, des difficultés que j'avais pu rencontrer, mais aussi des choses que j'avais réussies.

Il m'a ensuite interrogée sur mes capacités à fournir des efforts lors d'une formation de deux ans.

Le psychologue m'a aussi demandé auprès de quel public je préférerais travailler.

Enfin, j'ai dû lui parler d'un fait d'actualité qui m'avait marquée et d'un livre que j'avais lu.

Mon second entretien a eu lieu avec l'éducateur spécialisé.

Comme le psychologue, il m'a demandé de me présenter et de lui faire part des raisons qui m'amenaient à vouloir faire cette formation.

Ensuite, il m'a interrogée sur la différence entre le métier de moniteur-éducateur et celui d'éducateur spécialisé, et sur les raisons qui m'ont poussée à choisir moniteur-éducateur.

Puis il m'a demandé si je m'étais informée sur la formation, comment elle était constituée, combien il y avait de stages, et quelles étaient les tâches et les activités attendues du moniteur-éducateur.

J'ai dû ensuite lui présenter une situation relationnelle qui m'avait interpellée. Il a insisté sur mes ressentis durant cette situation.

Enfin, il m'a dit qu'il allait essayer d'évaluer comment j'allais m'organiser si je rentrais en formation, comment je me positionnais par rapport au respect d'un règlement intérieur, des horaires, des échéances de rendus d'écrits, des lieux et des personnes.

Il m'a demandé comment je me situais dans un groupe.

Nous avons fini l'entretien par une question : "Et si vous n'êtes pas sélectionnée, que ferez-vous l'année prochaine ?"

J'ai eu les résultats en juin 2017 par la poste, j'ai été admise avec une note de 17/20. »



QCM

DIFFICULTÉ : $\times \times \times$ / DURÉE : 1 HEURE 30

1. Contexte général

- ❶ Qu'est-ce que permet l'état d'urgence en France ?
- a. L'état d'urgence permet aux autorités administratives de prendre des mesures restreignant les libertés.
 - b. L'état d'urgence permet aux autorités militaires d'assurer le rôle des autorités civiles.
 - c. L'état d'urgence permet au président de la République de prendre des décisions sans aucune consultation.
 - d. L'état d'urgence permet de réguler les diffusions médiatiques et journalistiques.
- ❷ Que désigne l'espace Schengen ?
- a. Un traité européen pour la recherche spatiale.
 - b. Un espace d'uniformisation des politiques économiques.
 - c. Un espace de libre circulation des personnes.
 - d. Un traité d'exemption des droits à l'import et à l'export.
- ❸ Quel est le parcours d'une loi ?
- a. Projet/Proposition -> Assemblée nationale -> Commissions -> Sénat
 - b. Commissions -> Projet/Proposition -> Assemblée nationale -> Sénat
 - c. Projet/Proposition -> Sénat -> Commissions -> Assemblée nationale
 - d. Sénat -> Projet/Proposition -> Commissions -> Assemblée nationale
- ❹ Définissez et reliez ces instances internationales auxquelles participe la France avec leurs fonctions respectives.

Acronyme	Signification	Fonction
Unesco		Regroupement des pays les plus riches
FMI		Coordination des projets spatiaux
Otan		Développement économique
Esa		Coopération militaire
OCDE		Stabilité monétaire
G20		Préservation culturelle et éducative
CPI		Juridiction pénale internationale permanente

- ❺ Une représentation sociale est :
- a. une façon de voir partagée entre des individus
 - b. un homme politique
 - c. une description économique et financière
 - d. un objectif étatique

MONITEUR-ÉDUCATEUR

Tout-en-un

Mettez toutes les chances de votre côté

Un livre complet

▶ TOUT SAVOIR SUR VOTRE CONCOURS,
VOTRE FORMATION ET VOTRE MÉTIER

en 19 questions-réponses pour être informé de ce qui vous attend

▶ ACQUÉRIR LA MÉTHODE

- Test d'auto-évaluation pour personnaliser vos révisions
- Plannings de révisions pour organiser votre préparation

▶ RETENIR L'INTÉGRALE DU COURS

Les connaissances indispensables pour maîtriser tout le programme en 18 chapitres

▶ MÉMORISER TOUTE L'ACTUALITÉ

avec une chronologie des événements de 2020 à 2022

▶ S'ENTRAÎNER DANS LES CONDITIONS
DU JOUR J

avec 13 annales corrigées (sessions 2016 à 2022) et 8 sujets d'entraînement inédits

▶ ÊTRE PRÊT POUR L'ORAL

avec une simulation d'entretien

▶ SUIVRE LES CONSEILS DU JURY

ses attentes, les erreurs à éviter

▶ OFFERT
en ligne

+ annales corrigées
+ sujets blancs
+ fil d'actu mois par mois

Toutes les épreuves de votre concours

▶ ÉCRITS

- Commentaire de texte, résumé, note de synthèse
- QCM, QROC, tests de français
- Créativité, description d'une situation rencontrée
- Tests psychotechniques

▶ ORAUX

- Entretiens individuels
- Oraux collectifs (débat, commentaire, mise en scène, etc.)

Des auteurs spécialistes du concours,
enseignants et formateurs au plus près
de la réalité des épreuves

Admis, la collection la + complète



Le Tout-en-un
pour une préparation
complète



Les Entraînements
pour se mettre
en condition



Les Fiches
pour aller
à l'essentiel

Un site dédié aux concours : www.vuibert.fr

ISSN : 2109-7658
ISBN : 978-2-311-21288-4



9 782311 212884

Vuibert
N°1 DES CONCOURS