

DEAES

Diplôme d'État
Accompagnant éducatif et social

70 fiches de révisions



RETENIR L'ESSENTIEL

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

2024-2025

4^e édition

DEAES

Diplôme d'État
Accompagnant éducatif et social

70 fiches de révisions

Danièle Lenepveu,

formatrice dans le secteur médico-social

Isabelle Sue,

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

Ressources complémentaires



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

www.Vuibert.fr/site/215960

ISBN : 978-2-311-21596-0

Conception de la couverture : Les PAOistes

Conception de l'intérieur : CB Defretin

Composition : Hervé Soulard

Photos de couverture : © Photographee.eu/AdobeStock

Illustrations : coordination Marie-Christine Liennard

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

© Vuibert – septembre 2023 – 5, allée de la 2^e D.B., 75015 Paris

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



SOMMAIRE

Partie 1. Psychopédagogie 5

Notions et concepts

• Fiche 1. Besoins de l'être humain	6
• Fiche 2. Relation éducative	8
• Fiche 3. Déontologie	10
• Fiche 4. Dynamique de groupe	13
• Fiche 5. Estime de soi	16
• Fiche 6. Éthique	18
• Fiche 7. Gestion de conflits dans les groupes	22
• Fiche 8. Notion d'apprentissage	24
• Fiche 9. Notions d'autonomie et de dépendance	27
• Fiche 10. Notion de communication	29
• Fiche 11. Notion d'intimité	34
• Fiche 12. Notions de projet et projet personnalisé	37
• Fiche 13. Notion de représentations	39
• Fiche 14. Notion de santé	41
• Fiche 15. Outils de communication professionnelle	44
• Fiche 16. Sociologie des familles	48

Pratiques professionnelles

• Fiche 17. Accompagnement, aide, proximité	51
• Fiche 18. Accompagnement et entretien du cadre de vie	55
• Fiche 19. Équipes pluri-professionnelles	60
• Fiche 20. Méthodologie du projet personnalisé	61
• Fiche 21. Projet d'établissement	63
• Fiche 22. Relation d'aide	65
• Fiche 23. Temps clefs et dimensions qu'ils recouvrent	67
• Fiche 24. Travail avec les familles	70
• Fiche 25. Travail d'équipe	73
• Fiche 26. Tri et recueil des informations	75

Partie 2. Cadres institutionnel et législatif 77

Cadre institutionnel

• Fiche 27. Agences régionales de santé (ARS)	78
• Fiche 28. Les CDAPH	81
• Fiche 29. Habitats inclusifs	82
• Fiche 30. Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)	84
• Fiche 31. Organisation des services et établissements	86
• Fiche 32. Services d'accompagnement	90
• Fiche 33. Types d'établissements et publics accueillis	91

Cadre législatif

• Fiche 34. Accessibilité universelle	94
• Fiche 35. Les aidants familiaux	95

• Fiche 36. Cadres législatifs des secteurs sanitaires et sociaux	97
• Fiche 37. Citoyenneté	99
• Fiche 38. Citoyenneté et déficiences mentales	101
• Fiche 39. Droit du travail	103
• Fiche 40. Écologie et éco-responsabilité	106
• Fiche 41. Exclusion sociale	111

Partie 3. Psychologie et psychopathologie 115

Psychologie

• Fiche 42. Adolescence	116
• Fiche 43. Développement du nourrisson et de l'enfant	119

Psychopathologie

• Fiche 44. Les addictions	121
• Fiche 45. Anomalies chromosomiques	123
• Fiche 46. Concept d'attachement	124
• Fiche 47. Déficiences	127
• Fiche 48. Déficiences intellectuelles	129
• Fiche 49. Déficiences sensorielles	130
• Fiche 50. Maladies neurodégénératives	133
• Fiche 51. Maladies mentales	137
• Fiche 52. Narcissisme	140
• Fiche 53. Polyhandicap	143
• Fiche 54. Troubles du comportement alimentaire	145
• Fiche 55. Troubles déficitaires de l'attention et hyperactivité	147
• Fiche 56. Troubles du spectre autistique (TSA)	149

Partie 4. Santé 151

• Fiche 57. Alimentation et santé	152
• Fiche 58. Appareil cardio-vasculaire	155
• Fiche 59. Appareil digestif	158
• Fiche 60. Appareil génital	160
• Fiche 61. Appareil respiratoire	163
• Fiche 62. Appareil urinaire	165
• Fiche 63. Diabète	168
• Fiche 64. Épilepsie	171
• Fiche 65. Pathologies cardio-respiratoires	173
• Fiche 66. Systèmes nerveux	177
• Fiche 67. Usures professionnelles	180

Partie 5. Témoignages et entraînements 183

• Fiche 68. Témoignages	184
• Fiche 69. Sujets d'entraînement sur la communication professionnelle	185
• Fiche 70. Corrigés	186

PARTIE 1

Psychopédagogie

Notions et concepts : fiches 1 à 16

Pratiques professionnelles : fiches 17 à 26

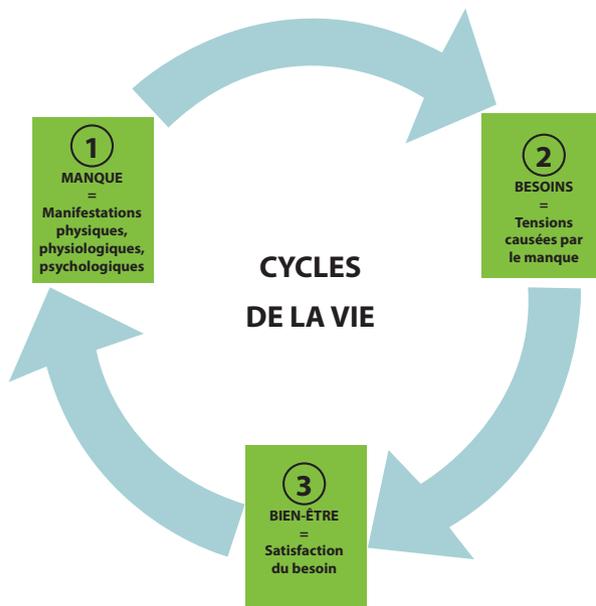


Besoins de l'être humain

① Définition

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

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



② Pratiques professionnelles de l'AES

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

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

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

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

③ Exemples

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

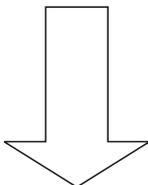
- **Physiologiquement** : mastiquer, avaler, déglutir ; remplir son estomac, distribuer du carburant à ses organes.
- **Physiquement** : être en position de confort, retrouver de l'énergie...
- **Psychiquement** : s'apaiser ; choisir ses aliments, les personnes avec lesquelles on prend ses repas ; déguster,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

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

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

Relation éducative

Accompagner une personne



C'est établir une relation d'aide

(Point central des métiers de la relation humaine)

=

guider	conduire	escorter
<ul style="list-style-type: none"> • conseil aux familles • conseil d'orientation professionnelle • apprentissages professionnels • apprentissages scolaires 	<ul style="list-style-type: none"> • aide à l'intégration sociale • aide à l'intégration socioprofessionnelle • éducation des comportements adaptés 	<ul style="list-style-type: none"> • protection des mineurs • protection des personnes vulnérables

=

RELATION ÉDUCATIVE

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

L'accompagnant sait conduire.

L'accompagné sait où il veut se rendre.

Cette conjugaison des savoirs respectifs crée une relation de confiance.

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

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

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

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

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

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



Pour aller plus loin

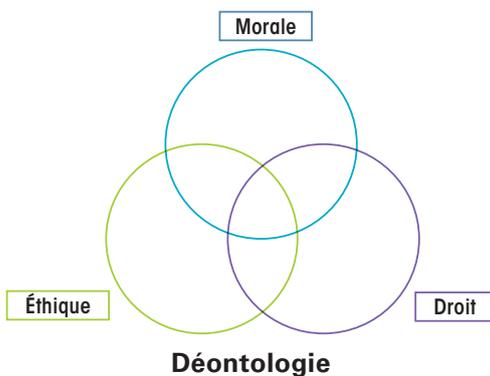
Gaberan Philippe, *La Relation éducative*, Éditions Érès, 2003.

Déontologie

① Définition

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

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



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

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

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

② Exemple

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

A. Juridiquement

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

B. Moralement

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

C. Éthiquement

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

③ La déontologie et la Covid-19

Actuellement, le secteur social et médico-social met en œuvre des accompagnements dans des conditions dégradées à un niveau rarement égalé. Pour certains établissements, les priorités sanitaires sont les seules mises en œuvre au regard de la réglementation. Les procédures et les protocoles ont envahi tout le champ des responsabilités avec les différents contrôles qui en

découlent. Nous pouvons souligner, dans les établissements, la suppression des visites, l'absence de sorties, de loisirs d'activités diverses pour les personnes accueillies. Les repas sont servis en chambre et les résidents ont été privés des espaces de convivialité. L'application stricte des gestes barrières, le port obligatoire de masques, de blouses, de sur chaussures... ont modifié certaines caractéristiques de la relation à autrui.

Ces actions préventives, au regard de la gravité de la pandémie, sont utiles mais que reste-t-il des actions éducatives ? Des mesures de lutte contre l'isolement ? De la prise en compte de la détresse psychique ? Les professionnels appliquent les règles imposées réglementairement mais leurs convictions et leurs valeurs sont durement mises à l'épreuve. Ils continuent d'exercer en slalomant entre leur morale et la réglementation.

Dans certains établissements, des glissements de fonctions se sont opérés. Ainsi, les AES ont dû entre autres renvoyer des visiteurs, rappeler aux résidents de rester dans leur chambre, interdire toute forme d'échanges et de rencontres... Tâches de surveillance autoritaire, estimées éprouvantes. Ils ont dû également assurer un travail répétitif de ménage et de désinfection, rappeler la nécessité du port du masque, du lavage et de la désinfection des mains, de l'éloignement physique...

Les compétences spécifiques de ces professionnels ne sont pas forcément utilisées, mettant en péril la qualité de la relation qu'ils instaurent avec la personne accompagnée.

La surveillance accrue, les exigences imposées, la distance physique et relationnelle ont des conséquences à la fois immédiates et sur le long terme.

Ce n'est pas l'élargissement des compétences qui pose problème, mais le glissement de fonction pouvant entraîner des dysfonctionnements institutionnels. Les repères déontologiques entre droits, devoirs et valeurs ne sont plus en harmonie dans ce contexte.

Nous rappelons que les actions des professionnels sont réglementées par les fiches de poste, par exemple. Ces documents identifient, limitent et organisent l'activité des différents professionnels, le fonctionnement institutionnel en dépend. Lorsqu'il y a modification des tâches attendues, la convention entre les parties est en dehors des limites fixées par le contrat travail. À ces glissements s'ajoutent les heures supplémentaires, l'état de fatigue, la gravité d'une responsabilité collective face à la peur de transmettre le virus, les peurs individuelles face au risque de contagion, le sentiment de non-reconnaissance...

Dynamique de groupe

① Définition

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

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

En psychologie sociale

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

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

② Les différents rôles au sein d'un groupe

Un groupe → plusieurs rôles

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

- **Le leader**

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

- **Le bouc émissaire**

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

- **Le séducteur**

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

- **L'anti-conflictuel**

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

- **Le leader caché**

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

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

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

③ **L'évaluation de la dynamique de groupe**

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

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

① Définition

C'est une donnée fondamentale de la personnalité. Elle présente :

- des aspects comportementaux (capacité d'action, prise d'initiative, goût pour les challenges par exemple) ;
- une dimension affective (pensées et sentiments qui nous habitent) ;
- une dimension cognitive (capacités d'apprentissage, dynamique de réussite, etc.).

L'estime de soi, c'est aussi la conscience de sa valeur personnelle, une aptitude à repérer ses ressources et ses limites, la capacité à énoncer ses compétences. C'est **la confiance en soi**.

L'estime de soi, c'est une vision positive de soi-même, un intérêt pour soi, un amour de soi sans excès, c'est se sentir aimable (digne d'être aimé). C'est **l'amour de soi**.

Avoir une bonne estime de soi-même permet d'être à l'aise avec les autres tout en ayant un sentiment d'appartenance. Cela permet d'être au clair avec ses besoins et ses désirs et facilite l'expression des sentiments, des émotions et des demandes. C'est **l'image de soi**.

② Sa construction

L'estime de soi se développe progressivement dès l'enfance à partir des expériences et des relations avec les personnes de référence. Elle évoluera tout au cours de la vie selon les réussites et les échecs.

- Liens stables avec les premières figures d'attachement.
- Être aimé de façon inconditionnelle tout en ayant des limites claires et des interdits.
- Renforcements positifs fréquents offrant une confiance en soi grandissante.
- Être accepté et reconnu dans les succès comme dans les échecs.
- Ne pas être comparé à autrui, ni humilié, ni menacé.

- Être aidé à faire ses propres choix et à apprendre même lorsqu'on se trompe.
- Prendre des responsabilités, être encouragé à coopérer.
- Être en sécurité dans un environnement chaleureux et stable.

Cette proposition n'est pas une liste exhaustive.

③ Les troubles et l'estime de soi

Humiliations, harcèlements, critiques outrancières, maltraitance, attentes démesurées par rapport aux capacités, propension au perfectionnisme, etc. Une faible estime de soi entraînera de la souffrance avec des difficultés dans la relation aux autres, un sentiment d'échec, des troubles de l'attachement, de l'anxiété, des troubles de l'humeur, la peur de ne plus être aimé, la peur de l'abandon, une intolérance à la frustration, une propension au conflit, une tendance à l'isolement, etc.

④ La restauration de l'estime de soi

Travail progressif avec la personne dans le cadre d'un travail thérapeutique afin de retrouver des habilités en matière de communication : exprimer des sentiments et des émotions, formuler des demandes précises et claires, s'engager dans une conversation avec autrui, développer sa capacité à recevoir et accepter des compliments, développer son aptitude à recevoir et accepter des critiques justifiées, etc.

C'est un travail long et difficile. L'AES peut quotidiennement jouer un rôle dans la restauration progressive de l'estime de soi en valorisant la personne à bon escient par exemple, en favorisant la prise de responsabilité, en veillant aux conditions facilitant la réussite dans la vie de tous les jours, etc.

DEAES

Diplôme d'État Accompagnant éducatif et social

L'essentiel en fiches pour réussir sa formation :

- **70 fiches visuelles**, classées par thèmes et par ordre alphabétique, **pour réviser** les notions essentielles
- Des **définitions, schémas et tableaux** pour bien comprendre les différentes notions et les mémoriser
- **3 sujets corrigés** (dont 2 en ligne) pour s'entraîner

Tous les thèmes à connaître

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

Danièle Lenepveu est formatrice dans le secteur médico-social.

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

■ Et aussi pour le DEAES :



Tout-en-un



Entraînement



ISBN : 978-2-311-21596-0



9 782311 215960 13,90 €

Vuibert N°1
DIPLOMES DU SOCIAL