

PROJET PEDAGOGIQUE

CERTIFICAT D'APTITUDE AUX FONCTIONS D'ENCADREMENT ET DE RESPONSABLE D'UNITÉ D'INTERVENTION SOCIALE (CAFERUIS)

Emmanuelle ROBERT

Responsable pédagogique CAFERUIS

*RCA Pôle des Formations Encadrement et
Management*

*Responsable Programmation Masters IDS MOISM
et IDS CDISM–Université de Nantes FC
Pôle Formations à l'encadrement et au management*

Tél : 02.40.75. 92. 75

e.robert@arifts.fr

Corinne LECONTE

Assistante formation

*Pôle formations à l'encadrement et au
management*

Tél : 02.40.75.94.00

c.leconte@arifts.fr





1- Présentation générale

Le projet pédagogique de la formation préparatoire au CAFERUIS de l'ARIFTS constitue une déclinaison du projet pédagogique institutionnel¹.

Il s'agit ici de former et de contribuer à la qualification et la promotion des cadres des secteurs sanitaire, social et médico-social et de l'intervention sociale au sens plus large, par la formation professionnelle tout au long de la vie ou par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE), en répondant aux attentes et besoins des stagiaires, des employeurs et des partenaires, dans un souci constant de délivrer une formation de qualité et de répondre aux enjeux et évolutions du secteur² sur le territoire.

Les politiques sociales sont en pleine mutation et des lois récentes, dont celle du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, impliquent des changements importants tant dans la prise en charge des personnes que dans le fonctionnement et l'organisation des services ou établissements.

Cette nécessaire adaptation des organisations est en particulier assumée par le cadre dans cette position d'interface entre les équipes, les usagers et l'instance dirigeante.

De cette place privilégiée, il lui est demandé de concevoir et d'animer le projet de l'équipe en adéquation avec les différents niveaux du projet institutionnel.

La formation proposée vise donc à développer des capacités et des compétences spécifiques des responsables, à partir de leur formation initiale et de leurs expériences professionnelles, à concevoir des changements dans les organisations dans lesquelles ils travaillent ou envisagent d'y travailler. Ces changements ne peuvent prendre sens que dans le cadre d'un projet, articulant les niveaux individuel, collectif, organisationnel et institutionnel.

La formation a donc été conçue pour :

- Proposer des supports de réflexion, des méthodologies, des moyens d'analyse
- Appréhender la transversalité des interventions dans le champ social, (associations, établissements, services, quartiers, villes...)
- Préparer les cadres de l'intervention sociale à être des auteurs d'évolution de projet, à partir d'une réflexion éthique.
- Apporter des techniques en termes de gestion de personnel, budgétaire et administrative
- Permettre d'assumer et d'investir la fonction de cadre de manière engagée
- Comprendre l'organisation et ses enjeux par une connaissance des fondements de la sociologie des organisations

¹ Projet Pédagogique Institutionnel ARIFTS

² Projet Pédagogique Institutionnel ARIFTS



- Concevoir et mettre en œuvre une démarche de projet par : une analyse des besoins sur un territoire d'intervention ; l'établissement d'un diagnostic portant sur le fonctionnement et l'organisation du service en réponse aux besoins du public et à leur évolution ; une connaissance des textes législatifs et cadres réglementaires ; l'élaboration d'hypothèses et de scénarios d'évolution à apporter au service au service d'une adaptation aux besoins des usagers ; une appropriation et une adaptation des supports de travail ; un travail en interaction et des pratiques de réseaux ;
- Contextualiser le projet par un recueil, un traitement et une analyse des informations afin de définir les stratégies et les enjeux en termes de responsabilités.
- Connaître, appliquer et promouvoir les droits des personnes
- Animer, coordonner, dynamiser une équipe par : une organisation des dispositifs ; une concertation ; une écoute ; une gestion du personnel ;
- Communiquer, débattre, associer différents partenaires et promouvoir le projet
- Gérer un dispositif aux plans administratif et financier
- Assurer le suivi du projet au travers d'une évaluation permettant sa réactualisation

Les objectifs de cette formation renvoient aux différents modules et aux contenus. Ils sont déclinés en termes de savoirs, savoir être et savoir-faire. Pour tenir compte de la diversité des parcours, des statuts, des publics, des organisations, il apparaît nécessaire de positionner le projet individuel de formation avec des appuis optionnels, tout en conservant une transversalité dans les procédures et les méthodologies. La formation doit faire émerger des compétences en matière de conception, d'élaboration, de pilotage, de gestion et traduites dans diverses productions réalisées au cours de la formation et donnant lieu à des temps d'évaluation et de validation.

La formation au CAFERUIS répond aux responsabilités et compétences attendues des cadres, managers de proximité et s'inscrit dans le paysage des qualifications requises. Homologuée au niveau II (niveau 6 nomenclature de 2019), la formation au CAFERUIS est inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et éligible au Compte Personnel de Formation (CPF).

Le dispositif innovant et précurseur d'adossement à un Master 1 en concomitance proposé par l'ARIFTS atteste d'une constante volonté d'ouverture et de mutualisation des ressources matérielles et pédagogiques pour la formation des cadres de proximité, directeurs, managers et gestionnaires, et des cadres d'appui (développement, expertise et ingénierie) de haut niveau pour développer la qualité des formations : une expérience du travail en réseau dans le cadre de l'ARRIFTS (Association Régionale du Réseau des Instituts de Formation en Travail Social) puis de l'ARIFTS (Association Régionale pour l'Institut de Formation en Travail Social), et une longue expérience de coopération avec l'Université de



Nantes (dès 1979, développement d'un partenariat avec le couplage d'une Maîtrise SSAT et du Diplôme Supérieur en Travail Social D.S.T.S).

La formation au CAFERUIS dispensée par l'ARIFTS est couplée au Master 1 Intervention et Développement Social (IDS), spécialité 1 Management des Organisations d'Intervention Sociale et Médico-Sociale (MOISM) de la Formation Continue de l'Université de Nantes, au sein d'un Master professionnel IDS organisé par ailleurs, sur le Master 2 spécialité 1 Management des Organisations d'Intervention Sociale et Médico-Sociale (MOISM) avec le CAFDES et sur la spécialité 2 Conseil et Développement d'Interventions sociale et Médico-Sociale (CDISM) en concomitance avec un autre diplôme supérieur du Ministère des Affaires sociales le Diplôme d'Etat d'Ingénierie Sociale (DEIS), pour lequel l'Université de Nantes a l'agrément et l'ARIFTS est partenaire.

Le dispositif nantais de l'ARIFTS — unique en France favorise les passerelles et permet d'envisager, en particulier, le passage des formations aux fonctions de cadres de proximité, à celles de cadres d'appui et de cadre de direction, dans une logique de parcours de qualification, d'orientation ou de reconversion aux fonctions d'encadrement dans le champ de l'intervention sociale. Cette logique de parcours permet de réduire les coûts de formation, le temps de la formation, et donc d'absence des terrains d'exercice professionnel.

Le cursus proposé associe de manière complémentaire des formateurs de centres de formation en travail social ayant des formations supérieures universitaires, des professionnels ou experts de l'intervention sociale dont des personnes titulaires du CAFDES, du CAFERUIS et des enseignants d'université (Professeurs, Maîtres de Conférences, chargés d'enseignement contractuels) spécialistes et intéressés par les questions du social.

La formation au CAFERUIS laisse une large part d'enseignements et de conférences d'experts professionnels et notamment cadres intermédiaires, directeurs (y compris Directeurs Administratifs et Financiers et Directeurs des Ressources Humaines) et directeurs généraux - deux tiers des heures programmées -, partenaires habituels de l'ARIFTS. Les stages sont organisés grâce au réseau constitué par ces partenaires.

Le champ de l'intervention sociale représente aujourd'hui des zones d'activité particulièrement dynamiques sur le territoire régional, en lien avec « une population vieillissante et féconde »³. La préoccupation du corps social pour les populations présentant pour des motifs divers (le vieillissement, les nouvelles formes de dépendance, l'accès aux soins, l'inclusion sociale et professionnelle...) des besoins d'aide et d'accompagnement dans des domaines variés de leur existence sociale est avérée.

³ Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales 2018-2022



Elle se traduit en de nombreux dispositifs, souvent fortement segmentés dans leur émergence initiale, mais invités de plus en plus à se constituer en réseau (de soin, d'aide, d'insertion...), à coopérer dans une logique de parcours au plus près de l'environnement des personnes concernées. Les logiques de recherche centrées sur le fonctionnement des organisations concourant à ce champ et des interventions qu'elles réalisent sont actuellement en plein développement dans des champs disciplinaires divers présents dans le Master associé : sciences de gestion, sciences politiques, économie, géographie, sociologie, psychologie, philosophie (éthique...). Cette pluridisciplinarité, alliée à un haut niveau scientifique, représente ici un atout majeur pour des professionnels confirmés ou personnes en reconversion professionnelle désireux de s'approprier les savoirs théoriques et méthodologiques aujourd'hui disponibles.

Nous revendiquons de former et préparer les futurs cadres et directeurs à des postures professionnelles intégrant une forte réflexion sur les dimensions politique (compréhension des enjeux, analyse des contextes...), technique (Gestion FI, GRH, droit du travail, cadres juridiques...), et éthique en accord avec le projet pédagogique institutionnel (éthique des relations humaines comme exigence formative⁴, conception de l'autre, limites d'une aide...), en alliant : suivi individuel de la construction d'un projet personnel de formation ; accompagnements collectifs en petits groupes d'une douzaine de stagiaires en analyse de pratiques encadrée par un professionnel ; enseignements techniques spécialisés dispensés par des experts universitaires et des directeurs et directeurs généraux du champ ; et enseignements de tronc commun (enjeux et analyse des politiques publiques, organisation politique, administrative et financière du secteur), permettant d'envisager des synergies indispensables entre encadrants dans le contexte de montée en puissance des cadres invitant à repenser l'équipe de direction et les transversalités en formation⁵.

L'analyse de pratiques « en et de formation »⁶ met au travail les capacités réflexives et analytiques au service d'actions adaptées aux contextes d'intervention. L'alternance intégrative implique l'intrication et l'articulation étroite de deux acteurs majeurs de la formation : l'Institut de formation et les terrains professionnels. Leur distinction, en même temps que leur complémentarité, renvoie à la co-construction d'une continuité pédagogique qui s'étend de l'expérience à la réflexion et à l'acquisition de savoirs⁷. C'est dans cette conception que se construisent les rapports entre les terrains de stage et d'exercice professionnel et le pôle Formations à l'Encadrement et au Management.

L'orientation pédagogique mobilise une pluralité d'approches pédagogiques et de nouvelles mises en perspectives des savoirs : plateforme numérique, Forum de discussion organisé par et pour les stagiaires

⁴ Projet Pédagogique Institutionnel 2017-2018

⁵ Projet Pédagogique Institutionnel 2017-2018

⁶ Projet Pédagogique Institutionnel 2017-2018

⁷ Projet Pédagogique Institutionnel 2017-2018



CAFERUIS, permettant l'appropriation, la sédimentation de savoirs, de connaissances, de travail collaboratif transférable sur le terrain professionnel –construction d'un WIKI.

Dans cet esprit de parcours de formation des directeurs, l'ARIFTS propose, outre la formation préparatoire au CAFERUIS, une préparation à la sélection nationale CAFDES, espace de construction du projet de formation CAFDES, ainsi qu'un dispositif Appui, Ressources, Élaboration pour les Directeurs de services ou d'établissements, Directeur généraux, du secteur sanitaire, social et médico-social, en poste, permettant aux dirigeants de se retrouver entre pairs, dans un collectif homogène et sécurisé, lieu d'élaboration, d'échange et de mise en œuvre d'une forme de coopération favorisant l'émergence de projets de territoire.

Par ailleurs, l'ARIFTS développe des stages courts de 3 à 5 jours en direction des travailleurs sociaux intéressés par l'accès à des fonctions d'encadrement, des cadres intermédiaires et directeurs en poste, sur des points particuliers de préoccupation actuels des encadrants du champ de l'intervention sociale référés aux domaines de formation CAFDES (les risques psycho-sociaux, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences...).

L'ARIFTS assure une mission d'accompagnement à l'insertion professionnelle des cadres et directeurs en formation et des titulaires du CAFERUIS, en collectant des offres d'emploi et en les diffusant via son réseau de stagiaires et d'anciens stagiaires pendant la formation et après la formation sans limite de durée. Nous accompagnons les stagiaires dans leurs démarches de recherches d'emploi dans l'espace pédagogique d'analyse des pratiques et de groupe de suivi de la formation, en permettant une amélioration des CV, leur ajustement à la réponse à une annonce d'offre d'emploi, ou de préparation à un entretien d'embauche.

L'ARIFTS a supporté et supporte toutes démarches de constitution de réseaux professionnels de cadres et directeurs du territoire (accès aux locaux, propositions de contacts d'intervenants, intervention de formateurs ARIFTS), qui ne sont pas à son initiative, dans une visée de stimulation et d'ajustements des savoirs et pratiques adaptés aux contextes locaux d'action.

2- La sélection – l'admission en formation

L'accès à la formation au CAFDES est conditionné par l'obtention de la sélection à l'entrée en formation.

La sélection a lieu une fois par an.

L'épreuve de sélection consiste en un entretien oral après étude du dossier du candidat d'une durée de 30 minutes qui doit permettre d'apprécier les aptitudes et motivations du candidat au regard du projet de



formation, la cohérence avec son projet professionnel, les capacités à s'inscrire dans un parcours de formation.

L'entretien doit permettre de :

- préciser au candidat les objectifs et les contraintes de la formation,
- apprécier les aptitudes et motivations du candidat au regard de son projet de formation et de la fonction d'encadrement,
- évaluer la cohérence de son projet professionnel,
- recueillir les demandes d'allègements envisagés en fonction de son parcours, ses qualifications et sa situation professionnelle,
- évoquer le nécessaire investissement en termes de travail personnel,
- clarifier les conditions de sa participation et le financement envisagé.

Seront pris en compte son adhésion au projet pédagogique CAFERUIS ARIFTS, ainsi que sa capacité à communiquer.

Cet entretien est évalué sous forme d'une note portée sur 20.

Le candidat dispose de 5 minutes pour présenter son parcours professionnel et de formation, sa motivation argumentée à entrer en formation et à poursuivre un parcours de formation au CAFERUIS, ainsi que ses représentations des fonctions d'encadrement.

A l'issue de l'épreuve, le directeur d'établissement ou son représentant réunit les membres de la commission d'admission pour un travail d'harmonisation de leurs évaluations, et leurs commentaires.

Chaque candidat reçoit la notification de son résultat par courrier. Les candidats admis devront confirmer sous quinzaine leur entrée en formation. L'admission sur la liste principale ou la liste complémentaire reste valable 3 ans. L'admission n'est valable que pour l'ARIFTS.

L'admission

La formation est accessible aux personnes répondant aux conditions suivantes :

1° Justifier d'un diplôme au moins de niveau III, délivré par l'État et visé à l'article L. 451-1 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Justifier d'un diplôme homologué ou inscrit au répertoire national des certifications professionnelles au moins de niveau II ;



3° Justifier d'un des diplômes d'auxiliaire médical de niveau III figurant au livre 3 de la quatrième partie du code de la santé publique et de deux ans d'expérience professionnelle. Aucune expérience professionnelle n'est exigée lorsque les candidats visés au 3° occupent une fonction d'encadrement hiérarchique ou fonctionnel dans tout organisme public, privé, associatif relevant du secteur de l'action sociale, médico-social, éducatif, santé ou de l'économie sociale et solidaire ;

4° Justifier d'un diplôme délivré par l'État ou diplôme national ou diplôme visé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur, sanctionnant un niveau de formation correspondant au moins à deux ans d'études supérieures, ou d'un diplôme, certificat ou titre homologué ou inscrit au répertoire national des certifications professionnelles au niveau III et de trois ans d'expérience professionnelle dont six mois dans des fonctions d'encadrement (hiérarchique ou fonctionnel) réalisée dans tout organisme public, privé, associatif relevant du secteur de l'action sociale, médico-social, éducatif, santé ou de l'économie sociale et solidaire.

Et ayant obtenu la sélection CAFERUIS.

La formation est accessible aux personnes ayant obtenu partiellement le CAFERUIS par la VAE et dispensées des épreuves de sélection.

L'entretien d'entrée en formation

Pour toutes les personnes qui entrent en formation CAFERUIS (en cursus complet, bénéficiant d'allègements, ou en post-jury VAE dans le cadre d'un parcours partiel), un entretien d'entrée en formation est réalisé avec la responsable de formation pour se rencontrer, envisager et construire le parcours de formation, examiner la situation en lien avec les allègements éventuels de stage et d'enseignements théoriques (cf. plus loin la question de la gestion des allègements et dispenses).

Cet entretien constitue concomitamment l'entretien d'admission pour l'entrée en Master 1 Intervention et Développement Social de l'Université de Nantes, couplé au CAFERUIS dans notre montage pédagogique pour les stagiaires qui s'inscrivent sur le double cursus (parcours complet de formation et titulaires du CAFERUIS). La situation des futurs RUIS en formation au regard des exigences de niveau pour l'entrée en Master est examinée par la commission d'admission du Master IDS (le responsable du Master IDS + la responsable de formation CAFERUIS).

Pour les titulaires de diplômes universitaires au moins de niveau licence, et de niveau II au RNCP (CAFERUIS), l'entrée en Master en concomitance avec le CAFERUIS ne nécessite aucune démarche administrative particulière.

Pour les futurs RUIS en formation qui ne sont pas titulaires d'une licence ou d'un CAFERUIS, une demande de validation des acquis professionnels (VAP85) est adressée au Président de l'Université de



Nantes. La participation à la formation préparatoire à la sélection à l'entrée en formation CAFERUIS organisée par l'ARIFTS, partenaire de l'Université de Nantes sur le dispositif pédagogique du Master IDS (cf. projet pédagogique innovant), constitue un argument mobilisé pour étayer les demandes de VAP.

3- L'organisation pédagogique du dispositif de formation au CAFERUIS ARIFTS

Le CAFERUIS atteste des compétences acquises pour exercer une fonction d'interface entre les équipes de terrain et les directions, entre plusieurs équipes ou entre équipe et partenaires.

Les évolutions socio-économiques se traduisent par une complexité des questions sociales, introduisant des écarts entre les modes d'organisation des établissements ou services et une légitimation de l'action sociale en quête de nouveaux fondements.

Sur délégation du directeur et avec l'équipe, le responsable d'unité d'intervention sociale se doit de connaître et de comprendre ces évolutions afin d'agir et être responsable des actions directement engagées auprès des usagers.

Conformément à :

- L'arrêté du 8 juin 2004 relatif au CAFERUIS précise dans l'article 2 les critères d'admissibilité pour les candidats.
- La circulaire n° DGAS/4A/2004/412 du 2 septembre 2004.
- L'arrêté du 4 octobre 2016 fixant les conditions d'accès à la formation et les modalités de sélection à l'entrée en formation au CAFERUIS.
- L'arrêté du 14 novembre 2016 modifiant l'arrêté du 4 octobre 2016 relatif au CAFERUIS

La formation CAFERUIS est construite sur la base d'un référentiel professionnel structuré autour de compétences regroupées en domaines de compétences, ensembles homogènes et cohérents.

Le référentiel de formation est construit de manière à ce que chaque domaine de formation du diplôme permette l'acquisition d'un domaine de compétence déterminé.

Le référentiel de certification est construit de manière à ce que chaque épreuve du diplôme atteste de l'acquisition d'un domaine de compétence déterminé.

Les domaines de formation comprennent des apports théoriques, des apports méthodologiques et du temps de suivi et d'accompagnement pédagogique.

Les apports méthodologiques sont destinés à apporter des bases liées aussi bien au domaine de compétences correspondant qu'aux travaux demandés dans le cadre de la certification.



Le suivi et accompagnement pédagogique a pour objectifs de permettre au candidat d'être soutenu dans la démarche de l'alternance et d'être guidé dans son positionnement professionnel.

A l'ARIFTS, l'analyse et l'évaluation des pratiques de stage constituent donc des aspects essentiels de cet accompagnement.

La Formation au CAFERUIS est une formation professionnelle pour adultes, par alternance, de 12 mois, de 400 h de formation théorique, réparties en 4 domaines de formation :

- UF1 : conception et conduite de projets d'unité ou de service dans le cadre du projet institutionnel (90 heures)
- UF2 : expertise technique (150 heures ou 80 heures selon allègement) :
- UF3 : management d'équipe (100 heures)
- UF4 : gestion administrative et budgétaire (60 heures)

La formation pratique se déroule sous la forme d'un stage effectué sur un ou deux sites qualifiants. Sa durée est modulée en fonction des allègements.

Les épreuves de certification

Le candidat est réputé avoir validé le domaine de compétences s'il obtient une note supérieure ou égale à 10 sur 20 à ce domaine après décision du jury. Le candidat obtient le diplôme s'il a validé les quatre domaines de compétences compte tenu, éventuellement, des dispenses résultant de la possession d'un diplôme, certificat ou titres les rendant possibles ou de validations antérieures par un jury.

Dans le cas où tous les domaines de formation ne seraient pas validés, le jury prend une décision de validation partielle mentionnant les domaines validés. Le candidat dispose de cinq ans pour valider la totalité du diplôme.

Parcours VAE – Parcours par voie de formation

L'ARIFTS informe les candidats intéressés par le CAFERUIS des différentes possibilités d'acquérir le CAFERUIS.

Les candidats en post jury VAE à qui il manque plusieurs DF sont dans l'obligation de s'inscrire à tous les DF manquants. Libre à eux ensuite de demander une suspension dans un DF, mais une seule suspension par DF peut être attribuée.

Les candidats qui ont au moins validé un DF CAFERUIS par la VAE sont dispensés des épreuves de sélection pour entrer en formation rencontrent obligatoirement la responsable de formation CAFERUIS

à l'occasion d'un entretien afin de déterminer un programme individualisé de formation et l'aptitude à s'inscrire dans le projet pédagogique du CAFERUIS ARIFTS.

4- Référentiel de formation et de certification CAFERUIS

UF 1 : Conception et conduite de projets		
<i>Politiques sociales, analyse de l'environnement.</i>		
DC 1. Conception et conduite de projets d'unité ou de service dans le cadre du projet institutionnel.		
C 1.1	Concevoir et mettre en œuvre un projet d'unité ou de service	Méthodologie de projet (15h) - Elaboration d'un projet de service (20h)
C 1.2	Participer à la construction de projets individuels ou collectifs et assurer leur suivi.	Méthodologie du mémoire - techniques de rédaction (20h)
DC 6. Evaluation, développement de la qualité		
C 6.1	Evaluer le projet, l'organisation, le fonctionnement, les résultats, les prestations, l'action des intervenants de l'unité ou du service.	techniques et outils d'évaluation (20h)
C. 6.2	Assurer et développer la qualité du service rendu	Amélioration continue de la qualité (15h)

UF 2 : Expertise technique		
<i>Cadre institutionnel, administratif et réglementaire.</i>		
DC 2. Expertise technique		
C 2.1	Etre en capacité de mettre en perspective les fondements et les grandes orientations des politiques sociales, l'organisation politique, juridique et administrative française et européenne.	Organisation politique, administrative, financière du secteur sanitaire et social (France et Europe) (63h)
C 2.2	Développer une expertise sectorielle en s'appuyant sur les connaissances générales, dispositifs, modalités de prise en charge, financements.	Droit du contrat, droits et obligations des usagers et responsabilité (30h)
C 2.3	Etre en capacité d'apporter un appui technique aux intervenants en référence aux cultures et aux pratiques professionnelles, aux problématiques liées à l'éthique, et à la déontologie.	Ethique et déontologie - Ethique et responsabilité dans les fonctions d'encadrement (18h)
C 2.4	Etre en capacité d'appréhender les besoins des publics en s'appuyant sur des méthodes de diagnostic appropriées à un territoire, à un secteur d'intervention, à une catégorie de public.	Connaissance des populations - Analyse des besoins (15h) - groupe expertise technique (24h)

UF 3 : Management d'équipe		
<i>Analyse des groupes, des institutions et de l'organisation. Outils du management d'équipe. Différents types de management. Autorité, responsabilité, délégation ascendante et descendante. Techniques d'animation de groupe et de conduite de réunion. Techniques de résolution de conflits. Communication. Techniques d'entretien individuel. Relations emplois, compétences, qualification. Principaux mécanismes de la formation. Techniques d'évaluation des compétences.</i>		
C 3.1	Animer, conduire, motiver et mobiliser une équipe dans le cadre d'une organisation.	Analyse des groupes, institutions et des organisations - différents types de management (15h)
C 3.2	Organiser et coordonner les interventions.	Outils du management d'équipe - Techniques d'animation de groupe et de conduite de réunions (15h) - Techniques de résolution de conflits - analyse de situations (30h)
C 3.3	Développer les compétences individuelles et collectives.	Techniques d'évaluation des compétences - Principaux mécanismes de la formation (15h)
DC 5. Communication, interface, partenariat et travail en réseau		
C 5.1	Assurer la communication interne ascendante et descendante ainsi que la circulation de l'information, y compris en direction des usagers.	La communication interne et externe (10h)
C 5.2	Proposer, négocier, décider.	Autorité, responsabilité, délégation ascendante et descendante (15h)
UF 4 : Gestion administrative et budgétaire		
<i>Gestion administrative Planification, logistique NTIC. Indicateurs de tableaux de bord. Droit du travail. Règles et procédures relatives à l'hygiène et sécurité techniques d'élaboration d'un rapport d'activités informatique et libertés. Constitution des fichiers. Droit d'accès aux dossiers. Gestion budgétaire Mécanismes comptables (notions) Compte de bilan et de résultats. Analyse des coûts techniques budgétaires (fonctionnement, investissement, trésorerie).</i>		
DC 4. Organisation du travail, gestion administrative et budgétaire d'une unité ou d'un service		
C 4.1	Assurer l'organisation du travail, le suivi de la gestion administrative de l'unité.	Planification, logistique NTIC Indicateurs de tableaux de bord Droit du travail Règles et procédures relatives à l'hygiène et sécurité technique d'élaboration d'un rapport d'activités informatique et libertés Constitution des fichiers Droit d'accès aux dossiers (30h)
C 4.2	Elaborer, présenter et gérer un budget d'unité ou de service.	Mécanismes comptables (notions) Compte de bilan et de résultats Analyse des coûts techniques budgétaires (fonctionnement, investissement, trésorerie) (30h)

A – L'ETUDE DE CAS RELATIVE A LA GESTION ADMINISTRATIVE ET BUDGETAIRE

- 1) Cette épreuve écrite individuelle est d'une durée de 3 heures, notée sur 20 points coefficient 1.
- 2) Elle a lieu à la fin du premier semestre.



- 3) Choix du sujet : les formateurs proposent plusieurs dossiers pour validation et reformulation éventuelle au responsable de formation. Le choix définitif du sujet est réalisé par le directeur du centre de formation.
- 4) Le sujet met le candidat dans une situation simulée à partir d'un dossier -dont le temps de lecture d'excède pas 20 minutes- articulé autour des contenus en organisation du travail et gestion administrative et budgétaire.
- 5) Les candidats rédigent une note de 5 à 10 pages.
- 6) La correction porte sur la capacité à mobiliser des connaissances dans le domaine de la gestion administrative et budgétaire pour établir un diagnostic et construire des propositions.

B – LE DOSSIER TECHNIQUE

- 1) Chaque candidat doit constituer un dossier technique de 5 à 10 pages (complété par des annexes de 20 pages maximum) en rapport avec son activité professionnelle ou son lieu de stage. Il est noté sur 20, coefficient 1. Il doit s'appuyer sur une capacité à faire un diagnostic du repérage des besoins d'une population sur un territoire.
- 2) Le dossier doit être rendu au responsable pédagogique au moins 15 jours avant la soutenance orale. La soutenance est organisée à la fin du premier semestre de la formation. Elle est d'une durée de 30 minutes et notée sur 20, coefficient 1.
- 3) Le dossier est communiqué -par le responsable pédagogique- aux membres du jury qui lui attribue une note sur 20, coefficient 1.
- 4) Le jour de l'examen et avant la soutenance, les correcteurs ajustent et arrêtent leur note d'écrit qu'ils remettent au responsable pédagogique.
- 5) La soutenance dure 30 minutes. Le candidat dispose de cinq minutes pour présenter son dossier et échange ensuite pendant 25 minutes avec les examinateurs. La présentation orale est notée sur 20, coefficient 1.
- 6) La moyenne des deux notes constitue la note globale de l'épreuve.
- 7) La correction porte sur la capacité à analyser une question posée dans son contexte, à l'éclairer et à proposer de façon argumentée un ensemble cohérent de réponses.

C – L'ETUDE DE SITUATION RELATIVE AU MANAGEMENT D'EQUIPE

- 1) Il s'agit d'une épreuve orale à partir d'un sujet tiré au sort. Elle se décompose en deux phases et donne lieu à une note sur 20, coefficient 1.



- 2) Elle se déroule après le second semestre de la formation.
- 3) Détermination du choix du sujet : Les formateurs proposent un nombre de sujets suffisant pour assurer la péréquation d'un sujet pour cinq candidats. Les sujets sont remis au responsable pédagogique qui leur attribue un numéro (destiné au tirage au sort). L'ensemble des sujets doit être définitivement validé par le directeur du centre de formation.
- 4) Le jour de l'épreuve, le candidat tire au sort un numéro et prépare l'épreuve pendant 45 minutes. A l'issue de la préparation, le candidat expose des propositions durant 10 minutes puis échange 20 minutes avec les examinateurs.
- 5) La correction portera sur l'évaluation des capacités à établir un diagnostic et à faire des propositions d'action dans le cadre du management d'équipe.

5- L'alternance

En conformité avec l'arrêté du 8 juin 2004 relatif au CAFERUIS, et à la Circulaire DGAS/4 A n° 2004-412 du 2 septembre 2004 relative aux modalités de la formation préparatoire au certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale et à l'organisation des épreuves de certification, la formation pratique se déroule sous la forme d'un stage effectué sur un ou deux sites qualifiants.

Les sites qualifiants font l'objet d'une procédure de reconnaissance par les établissements de formation. Une convention, conclue entre l'institution employeur et l'établissement de formation, précise les engagements réciproques des signataires tant sur le caractère qualifiant du site que sur les conditions matérielles d'accueil du stagiaire.

Le stage est relié à l'ensemble des unités de formation.

Il s'effectue auprès d'un professionnel exerçant des fonctions d'encadrement dans un établissement ou service social ou médico-social et obligatoirement dans un établissement ou service qui ne dépend pas de l'employeur du candidat.

Le stage fait l'objet d'une convention de stage entre l'établissement de formation, le stagiaire et l'organisme d'accueil. Cette convention précise les modalités de déroulement du stage, ses objectifs, les modalités d'évaluation, les noms et qualifications des référents professionnels et les modalités d'organisation du tutorat.

Les sites qualifiants sur lesquels se déroule la formation pratique font l'objet d'une procédure de reconnaissance par les établissements de formation qui se concrétise par la signature d'une convention entre l'établissement de formation et l'organisme d'accueil. Celle-ci devra désigner un référent



responsable de la qualité de l'accueil des stagiaires. Chaque stage fait l'objet d'une convention tripartite entre l'établissement de formation, l'organisme d'accueil et le stagiaire.

Le stage se déroule obligatoirement auprès d'un professionnel exerçant des fonctions d'encadrement.

La notion d'établissement ou service social ou médico-social doit être entendue dans un sens large incluant l'ensemble des secteurs de l'intervention sociale.

Il est cependant impératif, lorsque le stagiaire est en situation d'emploi, que le stage se déroule hors de l'établissement ou service qui l'emploie.

Dans la version longue, la formation pratique peut se dérouler sur deux sites qualifiants différents. Dans la version courte, il est préférable de privilégier un seul site qualifiant.

La formation pratique est reliée à l'ensemble des domaines de compétence, elle doit donc permettre au stagiaire d'acquérir ou d'approfondir des savoirs théoriques et des savoirs opérationnels dans chacun des domaines de compétences.

A l'ARIFTS, le stage CAFERUIS est considéré comme comprenant deux parties, comme deux temps de formation pratique du cadre, ces deux temps pouvant s'effectuer sur deux terrains de stage différents dans le cas où le stagiaire ferait deux stages.

La partie « Analyse des besoins du public sur un territoire » de la formation pratique est centrée sur la connaissance des publics accompagnés, leurs besoins, et les politiques sociales et cadres réglementaires associés.

Il doit permettre de développer des connaissances portant sur les publics accompagnés, leurs besoins, les évolutions de leurs besoins, et l'analyse de ces besoins sur les territoires concernés, en tenant compte des évolutions récentes des dispositifs et modalités d'accompagnement existantes sur les territoires d'intervention et d'envisager une évolution du projet de service ou d'unité d'intervention sociale du terrain.

Cette partie de stage sert de support à la réalisation du Dossier d'expertise technique (DF2) et servira de base également éventuellement pour le mémoire.

La partie « conception, mise en œuvre, et évaluation du projet de service ou d'unité d'Intervention » de la formation pratique consiste en la construction ou à l'actualisation d'un projet de service ou d'unité en lien avec l'évolution des besoins du public, tenu compte les autres projets et du contexte institutionnels.



Lors de ce stage vous devez être en mesure de contribuer à la conception ou l'actualisation d'un projet d'unité ou de service, en envisager la mise en œuvre opérationnelle, le suivi et l'évaluation de la qualité du service rendu au public.

Cette partie de stage contribuera à la rédaction de votre mémoire de DF1.

A chacune des parties correspondent plus spécifiquement des compétences à acquérir, même si le ou les stage(s) ne sont référés à aucun DF en particulier.

ANALYSE DES BESOINS DU PUBLIC SUR UN TERRITOIRE

- ✓ Prendre connaissance de la structure et de son l'environnement social
- ✓ Maîtriser les enjeux des politiques sociales et médico-sociales dans le domaine de la prise en charge des personnes concernées par l'intervention sociale sur le territoire
- ✓ Mieux comprendre les modalités d'accompagnement et de prise en charge des personnes concernées
- ✓ Identifier les besoins et les attentes des personnes accompagnées et proposer des réponses adaptées.
- ✓ Se familiariser avec les différentes activités de la fonction de responsable de service ou d'unité d'intervention sociale :
- ✓ La posture du cadre intermédiaire
- ✓ Son exercice des différentes fonctions au quotidien

CONCEPTION, MISE EN ŒUVRE, ET ÉVALUATION DU PROJET DE SERVICE OU D'UNITÉ D'INTERVENTION

- ✓ Développer les compétences en management d'équipe et gestion des ressources humaines
- ✓ Développer les compétences en gestion administratives et budgétaires.
- ✓ Développer les compétences techniques d'élaboration, de mise en œuvre, de suivi et de gestion du service ou unité d'intervention sociale
- ✓ Élaborer un projet de service ou d'unité d'intervention sociale en réponse aux besoins et attentes des usagers, définir les modalités et étapes de mise en œuvre du projet, s'assurer de l'adhésion de l'ensemble des acteurs
- ✓ Apprécier les enjeux d'un projet en termes de prise de risque et de responsabilité
- ✓ Analyser les ressources et les réseaux d'acteurs de l'environnement

Ces éléments sont indiqués explicitement dans la convention de site qualifiant, la convention de stage et servent de base à l'évaluation du stage par le terrain.



Les stagiaires en formation CAFERUIS à l'ARIFTS sont dès leur entrée en formation, des cadres intermédiaires stagiaires, soit des professionnels de l'encadrement de proximité au sens plein du terme et l'articulation théorie – recherche – action qui s'opère en centre de formation doit leur permettre d'épanouir et de préciser ce profil.

L'alternance s'inscrit dans le projet de formation de chaque stagiaire. Sa mise en œuvre nécessite :

- un projet de stage validé par le centre de formation (cf. doc joint) ;
- une convention de stage exprimant les objectifs du stage et les obligations du stagiaire et du lieu d'accueil (cf. doc convention de stage) ;
- un processus de qualification des sites (cf. convention de site qualifiant) ;
- une évaluation de stage portée sur l'attestation de fin de stage du livret de formation du stagiaire.

La quotité des stages est conforme au référentiel de formation.

Chaque stage est référé à l'ensemble des domaines de formation.

Son déroulement est lié à la définition d'objectifs définis avec un terrain d'accueil et validé par le centre de formation.

L'ARIFTS rend possible sous convention de stage, la poursuite de stages au-delà de la durée réglementaire, en particulier pour les personnes en reconversion professionnelle et les demandeurs d'emploi pour favoriser l'acculturation au secteur de favoriser l'insertion professionnelle, via la constitution d'un réseau professionnel.

Les situations rencontrées sur le terrain de stage sont abordées sous la forme de l'étude de cas en analyse de pratiques, dans l'espace collectif, ou en individuel avec l'intervenant référent de promotion animant l'analyse de pratique et éventuellement avec la responsable de formation.

En cas de problème rencontré sur le terrain de stage dans le stage, le stagiaire interpelle le centre de formation via la responsable de formation, qui intervient auprès du lieu de stage. Nous favorisons le travail d'analyse de la situation rencontrée sur le terrain et le travail sur le positionnement, ceci dans un souci de professionnalisation.



Acquisition, renforcement des compétences professionnelles des stagiaires

Tout stagiaire qui en fait la demande peut faire une durée de stage plus longue ou effectuer d'autres stages dans d'autres lieux d'accueil, auprès de publics différents ou dans des domaines différents de l'action sociale. Dans ce cas, le stage fait l'objet d'une nouvelle convention de stage et d'un projet.

Travailler avec les professionnels du secteur social et médico-social

Nous favorisons l'autonomie des RUIS en formation dans la conduite des démarches de rapprochement avec les terrains. Nous ne proposons pas de stages directement aux stagiaires (même si nous recueillons des offres de stage dans le cadre de notre réseau de directeurs du territoire), mais laissons les stagiaires engager leurs démarches, même si la manière de prendre contact avec un directeur, la manière de faire émerger une demande de terrain est travaillée en centre de formation.

Cela n'empêche pas le centre de formation d'orienter les stagiaires vers des associations, établissements ou services que le centre de formation sait vouloir accueillir un directeur stagiaire (la responsable CAFFERUIS adresse un mail à l'ensemble du réseau des cadres et directeurs qui ont été référents de stage, des associations et établissements et services qui ont accueilli des stagiaires, ainsi que des directeurs qui interviennent en formation en fin d'année universitaire pour recueillir des demandes de stagiaires), mais ceci doit d'abord se manifester par une demande du stagiaire d'aller vers tel ou tel public ou dispositif, tel ou tel établissement ou service.

Nous laissons une grande marge d'autonomie aux RUIS en formation, tout en étant très présents dans la construction d'un parcours de stages dès le début de la formation.

Nous transmettons en outre des contacts de cadres intermédiaires en poste pour pouvoir favoriser la mise en stage et que se développent des parrainages entre directeurs et poste et directeurs en formation en reconversion professionnelle.

L'une des forces majeures de la formation repose sur un réseau mobilisé et mobilisable de cadres en fonction. La responsable de formation veille à développer, maintenir, renforcer les liens avec les terrains professionnels. Des efforts pour étendre ceux-ci sont faits en ce sens.

6- La personnalisation du parcours de formation

La possibilité d'un itinéraire personnalisé d'acquisition de compétences

En référence à l'article 5 de l'arrêté du 8 juin 2004 relatif au Certificat d'Aptitudes aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'unité d'Intervention Sociale et à la circulaire DGAS/4A/2004/412, les candidats peuvent sous conditions de diplômes et/ou d'expérience, bénéficier d'allègements de



formation. Les commissions d'admission des centres de formations statuent sur les demandes d'allègement des candidats de fait et allègements, par protocole.

En accord avec les textes, les stagiaires sont informés des possibilités d'allègement et ont connaissance du protocole d'allègement de formation CAFERUIS élaboré à l'ARIFTS. Ce protocole indique les diplômes permettant les propositions d'allègement.

Les allègements de formation ne dispensent en aucun cas des épreuves de certification, contrairement à la validation des acquis de l'expérience.

Le programme de formation individualisé fait état des allègements accordés.

Les personnes ayant une validation partielle du CAFERUIS peuvent, si elles le souhaitent, finaliser l'obtention du diplôme par le biais de la formation.

L'article 12 de l'arrêté du 8 juin 2004 précise : « En cas d'attribution partielle, le jury se prononce également sur les connaissances, aptitudes et compétences, qui, dans un délai de 5 ans à compter de la date de notification de la décision du jury par le Préfet de Région, doivent faire l'objet de l'évaluation complémentaire nécessaire à l'obtention du certificat d'aptitude. Le candidat peut opter pour un complément d'expérience professionnelle visant une nouvelle demande de validation des acquis de l'expérience ou pour un complément par la voie de la formation préparant au certificat d'aptitude. Dans ce cas, il est dispensé des épreuves du certificat d'aptitude attachées aux compétences déjà validées et bénéficie des allègements de formation correspondants ».

Les candidats ayant préalablement obtenu une partie du diplôme par la validation des acquis de l'expérience et souhaitant s'engager dans un parcours de formation doivent déposer un dossier d'inscription comprenant la notification du jury VAE dispensant le candidat des épreuves d'admission, le relevé des domaines de compétences acquis et les préconisations des jurys.

L'ARIFTS accuse réception du dossier et convoque le candidat pour un entretien en vue de son admission. Au moment de la rencontre, la responsable de formation établit à partir des éléments présents dans le dossier un programme de formation individualisé et les allègements de formation.

Le protocole commence au moment du dépôt du dossier complet

Le responsable de la formation, par délégation du directeur d'établissement de formation, établira pour chaque étudiant, un programme de formation individualisé (PFI) au regard de son parcours professionnel ou de formation. Au préalable, un protocole des allègements indique les diplômes entraînant des propositions d'allègement. Le Conseil Technique et Pédagogique donne un avis sur le protocole avant son envoi pour approbation au Directeur Régional des Affaires Sanitaires et Sociales.



1) Modalités d'allègement

Allègements de droit

Les candidats visés à l'article 2 alinéas 1 et 3 de l'arrêté cité plus haut, en situation d'emploi dans le secteur de l'action sociale ou médico-sociale, bénéficient d'un allègement d'enseignement théorique de 70 heures sur l'unité de formation « expertise technique » et d'un allègement de formation pratique de 210 heures.

Allègements par le centre de formation

Les centres de formation agréés peuvent accorder des allègements de formation dans les limites des 70 heures sur l'unité « expertise technique » et d'un allègement de formation pratique de 210 heures aux candidats visés à l'article 2 alinéas 2 et 4 de l'arrêté suscité, en situation d'emploi dans le secteur de l'action sociale ou médico-sociale.

Les centres de formation agréés peuvent accorder des allègements de formation sur l'unité de formation « gestion administrative et budgétaire ».

L'allègement peut être accordé sur l'ensemble de l'unité de formation « gestion administrative et budgétaire », sur l'unité « gestion financière » selon les formations prévues.

Les allègements peuvent être partiels.

2) Conditions d'allègement

Les candidats qui souhaitent bénéficier d'un allègement de formation doivent justifier d'un diplôme au moins de niveau III dans le domaine concerné.

Les allègements de formation sur l'unité de formation « expertise technique » et sur la formation pratique ne peuvent être accordés que si le diplôme sanctionne une formation dans le domaine de l'intervention sociale.

Les candidats peuvent être amenés à transmettre au centre de formation agréé le programme de formation correspondant à leur diplôme ou tout justificatif faisant foi.

Ces documents seront conservés par le centre.

Équipe pédagogique

La maquette pédagogique de la formation CAFERUIS est organisée autour d'une équipe organisée autour d'un responsable de formation et du formateur coordinateur structurant et animant les activités pédagogiques d'intervenants dans les 4 unités de formation.



L'ARIFTS mobilise un formateur-coordonateur permanent sur cette activité de formation, outre le responsable de formation.

La responsable de formation assure la responsabilité de chacun des 4 domaines de formation, l'ingénierie pédagogique d'ensemble, et le formateur-coordonateur met en œuvre chaque DF en binôme avec un cadre d'intervention sociale diplômé du CAFERUIS et/ou du CAFDES et/ou une personne reconnue experte dans le domaine de formation considérée, vacataire de l'ARIFTS. L'équipe est par conséquent constituée autour de la responsable de formation, du coordinateur et d'un noyau dur de 4 experts de DF, et du cadre d'intervention sociale qui accompagne chaque promotion, également vacataire de l'ARIFTS, soit 7 personnes en appui aux promotions. Par ailleurs une équipe plus large de professionnels cadres, directeurs et directrices du secteur, professionnels experts, réalisant du conseil sur des aspects techniques relevant des fonctions de direction et des universitaires interviennent auprès des stagiaires. Ils sont également vacataires de l'ARIFTS.