

Site de Ban Saint Martin et de Nancy
41, avenue de la liberté - CS 50029
57063 METZ Cedex 02

<http://www.irts-lorraine.fr>

CAFERUIS

**Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable
d'Unité d'Intervention Sociale**

Programme de formation pour la rentrée 2022

Diplôme délivré par la DREETS Grand Est

*Décret N° 2004-289 du 25 mars 2004, l'arrêté du 8 juin 2004
et la circulaire DGAS du 4 septembre 2004 et l'arrêté du 14 novembre 2016*

Actualisé le 24/09/2021

SOMMAIRE

1. Etre/Devenir cadre ou responsable d'unité d'intervention sociale	3
2. L'accès à la formation	4
3. Les modalités de sélection et d'inscription.....	4
4. Allègement	6
5. Vos interlocuteurs.....	6
6. La formation CAFERUIS à l'IRTS de Lorraine	7
7. Programme du cycle CAFERUIS	8
8. Moyens et méthodes pédagogiques	8
9. Décomposition des unités de formation.....	9
10. Modalités de certification de la formation	13
11. Durée et coût de la formation	14

1. Etre/Devenir cadre ou responsable d'unité d'intervention sociale

Le champ de l'intervention sociale se diversifie et se complexifie sous les effets croisés : de la transformation des secteurs social, médico-social et sanitaire ; de la mutation organisationnelle des structures, du rapport à l'environnement, et des métiers respectifs qui composent ces champs d'activité.

Chefs de service, cadres socio-éducatifs, cadres de proximité, cadres intermédiaires, responsables d'unités d'intervention sociale, autant d'appellations multiformes qui expriment des statuts professionnels, des appartenances différentes et des fonctions complexes. Il s'agit pour eux de mettre en œuvre le projet de service, d'animer et conseiller une équipe, d'évaluer la qualité des interventions. Les cadres « intermédiaires » sont pris dans des tensions entre différentes polarités et cela participe d'une part, de la complexification du métier et d'autre part, de la construction de leur propre expérience du travail.

Les fonctions de cadre intermédiaire dans l'action sociale ont longtemps été assurées par des éducateurs chefs ou chefs de service éducatif issus du rang, plutôt promus par le jeu de la promotion interne, sorte d'ascenseur social qui permettait de gravir progressivement les échelons au sein d'un établissement ou d'une association jusqu'à en devenir cadre intermédiaire puis directeur. La logique de professionnalisation des personnels n'était pas aussi poussée qu'aujourd'hui, cela permettait d'asseoir une légitimité sur le simple fait d'être reconnu par le sérail et intronisé par un directeur ou un CA. Aujourd'hui, cette logique interne tend à s'estomper, au profit d'une logique de la compétence et de la qualification basée sur l'acquisition de savoirs techniques et pratiques ce qui participe largement à la construction des identités professionnelles et à l'inscription dans des diplômes reconnus au niveau national dans le répertoire des certifications professionnelles.

Les encadrants et responsables d'unité d'intervention sociale sont des acteurs de la mise en œuvre de l'action sociale et médico-sociale qui tend à promouvoir l'autonomie et la protection des personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, à prévenir les exclusions et à en corriger les effets. Ils exercent leur activité notamment dans le cadre des établissements et services sociaux et médico-sociaux.

Intermédiaires entre direction et équipes, entre plusieurs équipes, entre équipes et partenaires, ils sont un maillon essentiel de l'organisation, ils jouent donc un rôle clé au sein des établissements, des services ou des dispositifs d'intervention sociale pour la mise en œuvre des réponses aux besoins des usagers. Ils sont à leur niveau garants du respect des droits des usagers et se doivent de favoriser et d'impulser une réflexion éthique au sein de leur unité. En responsabilité d'une unité de travail, ils ont pour mission principale l'encadrement d'une équipe et des actions directement engagées auprès des usagers. Ils pilotent l'action dans le cadre du projet de service dans le respect du projet de l'organisation. Leur position d'interface leur confère une fonction spécifique de communication interne.

Cette formation de responsables d'unité d'intervention sociale se veut être une formation permettant à l'encadrement de se positionner pour saisir la complexification croissante de la fonction en rapport à l'évolution de l'environnement et des organisations. Les fonctions d'encadrement aujourd'hui sont en constante mutation, l'impact des politiques sociales et les nouvelles formes d'organisation du travail seront au cœur de cette formation.

Durant cette formation il s'agira de préparer les futurs cadres de l'intervention sociale ou responsables d'unité à s'approprier une sorte de posture leur permettant, au-delà des savoirs techniques et procéduraux, de se construire une légitimité.

2. L'accès à la formation

La formation est ouverte aux candidats remplissant l'une des conditions suivantes :

- Justifier d'un diplôme au moins de niveau 5 (anciennement niveau III), délivré par l'Etat et visé à l'article L. 451-1 du code de l'action sociale et des familles.
- Justifier d'un diplôme homologué ou inscrit au répertoire national des certifications professionnelles au moins de niveau 6 (anciennement niveau II).
- Justifier d'un des diplômes d'auxiliaire médical de niveau 5 (anciennement 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.
- Justifier d'un diplôme délivré par l'Etat 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 5 (anciennement 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 social, médico-social, éducatif, santé ou de l'économie sociale et solidaire.

Les candidats fournissent les attestations de leur(s) employeur(s) justifiant de fonctions et/ou missions exercées permettant de valider les expériences professionnelles d'encadrement (hiérarchique ou fonctionnel).

- Justifier d'un diplôme de niveau 4 (anciennement niveau IV), délivré par l'Etat et visé par l'article L. 451-1 du code de l'action sociale et des familles, et de quatre ans d'expérience professionnelle dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux définis à l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.
- Les candidats titulaires d'un diplôme délivré à l'étranger fournissent une attestation portant sur le niveau du diplôme dans le pays où il a été délivré. Cette attestation est délivrée, à la demande du candidat, par un centre habilité à cet effet.

3. Les modalités de sélection et d'inscription

Les candidats à la formation menant au certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale font l'objet d'une sélection sur dossier puis d'un entretien. La sélection est organisée par l'établissement de formation dans les conditions indiquées au titre I de l'arrêté du 8 juin 2004 et page 3 de la circulaire DGAS/4A/2004 du 2 septembre 2004 et arrêté du 14 novembre 2016.

Pour s'inscrire en formation, les candidats doivent déposer ou envoyer au secrétariat de la formation **avant le 10 novembre 2021** un dossier comprenant les pièces suivantes :

- La photocopie lisible (recto/verso) d'une pièce d'identité en cours de validité ou du passeport ou de la carte de séjour pour les étudiants étrangers,
- un C.V. détaillé précisant la trajectoire professionnelle, incluant les formations initiales et continues suivies,
- quatre photos d'identité dont une à coller sur le dossier,
- une copie des diplômes ou titres exigés,
- des documents permettant la clarification des contenus des enseignements suivis (plaquette pédagogique ou présentation des formations), pour les diplômés de niveau 1 et 2 hors secteur travail social et médico-social,
- une attestation de travail datant de moins de 3 mois pour les stagiaires en situation d'emploi,
- les candidats fournissent les attestations de leur(s) employeur(s) justifiant de fonctions et/ou missions exercées permettant de valider les expériences professionnelles d'encadrement hiérarchique ou fonctionnel (cf. Article 1 Point 4 du règlement de sélection),
- Les candidats titulaires d'un diplôme délivré à l'étranger fournissent une attestation portant sur le niveau du diplôme dans le pays où il a été délivré. Cette attestation est délivrée, à la demande du candidat, par un centre habilité à cet effet (ENIC-NARIC : <http://www.ciep.fr/enic-naric-france>).
- une lettre de motivation manuscrite ou dactylographiée précisant :
 - le cursus professionnel
 - les motivations à suivre cette formation

Les candidats recevront un accusé de réception de leur dossier.

Les candidatures seront prises en compte en fonction de l'ordre d'arrivée des dossiers.

L'entretien d'admission

A partir du moment où l'inscription est réputée valide par le centre de formation, le candidat est convoqué à un entretien d'admission qui est assuré par le responsable de la formation et des formateurs.

Ce temps consécutif a pour vocation d'apprécier, dans le cadre d'un entretien individuel, le cursus du candidat et la nature de son engagement, de lui préciser les modalités de la formation (référentiel professionnel et compétences à atteindre), ses exigences et d'apprécier avec lui l'opportunité et la pertinence de la formation.

Durée de l'entretien : 45 minutes.

L'évaluation des candidats portera sur la lettre de motivation qui servira de base à l'entretien, et l'entretien lui-même. L'entretien a pour objectif d'apprécier les aptitudes et motivation du candidat à entreprendre la formation, la cohérence avec son projet professionnel et d'entamer avec lui une réflexion sur les allègements de formation dont il peut bénéficier. Les allègements de formation n'ont pas pour conséquence de dispenser des épreuves de certification.

Une commission de sélection composée du directeur de l'établissement de formation ou de son représentant, du responsable de la formation et d'un cadre dirigeant d'un établissement ou service social ou médico-social arrête la liste des candidats admis à la sélection. Elle entérine les allègements de formation proposés par le responsable de la formation pour les candidats qui peuvent en bénéficier. Le candidat peut choisir ou non d'opter pour l'allègement, celui-ci concerne surtout l'UF2 "Expertise technique". Ce protocole a été validé par la DREETS Grand Est lors de l'agrément déposé par l'IRTS de Lorraine en décembre 2004.

4. Allègement

Les candidats visés aux alinéas 1 et 3 qui sont en situation d'emploi dans un secteur de l'action sociale ou médico-sociale bénéficient automatiquement d'un allègement d'enseignement théorique de 70 heures sur l'unité de formation « expertise technique » et d'un allègement de la durée de la formation pratique de 210 heures.

Les établissements de formation peuvent accorder des allègements de formation dans les limites indiquées à l'alinéa précédent aux candidats visés aux alinéas 2 et 4, dont le diplôme sanctionne une formation dans le domaine de l'intervention sociale et qui sont en situation d'emploi dans un établissement ou service social ou médico-social.

Les établissements de formation peuvent également accorder des allègements de formation sur l'unité de formation « gestion administrative et budgétaire » aux candidats titulaires d'un diplôme au moins de niveau 5 (anciennement niveau III) sanctionnant une formation dans ce domaine.

Les candidats pouvant prétendre à des allègements en fonction des diplômes acquis, la commission de sélection se prononcera sur la possibilité ou non d'en bénéficier après examen des conditions d'accès à la formation CAFERUIS visées par les textes.

Après le relevé de décision prononcé par la commission de sélection, un document (prenant la forme d'un bulletin réponse, cosigné par l'employeur et le candidat) entérinera la proposition de la commission et le souhait du candidat. Ce document règlera entre autre la prise en charge de l'éventuel surcoût financier occasionné par le refus du candidat d'opter pour l'allègement de l'UF2.

5. Vos interlocuteurs

Responsable de formation :

Philippe HIRLET
mail : philippe.hirlet@irts-lorraine.fr
Tél : 03 87 31 68 22

Secrétariat site de Ban St Martin :

Patricia DULIEU
mail : patricia.dulieu@irts-lorraine.fr
Tél : 03 87 31 68 20

Secrétariat site de Nancy :

Annabelle JACOB-FRAXE
mail : annabelle.jacob-fraxe@irts-lorraine.fr
Tél : 03 83 93 30 03

6. La formation CAFERUIS à l'IRTS de Lorraine

La formation CAFERUIS dispensée par l'IRTS de Lorraine s'affirme comme une formation de haut niveau. Pour cela, elle s'appuie sur des professionnels de l'action sociale et sur des enseignants (universitaires ou autres) qui sont spécialisés dans un domaine de compétences particulier et qui relève du référentiel CAFERUIS.

Le cadre ou le responsable d'unité d'intervention sociale est défini comme un généraliste capable de s'adapter aux différentes situations professionnelles qu'il rencontre :

Il doit en outre :

- être en capacité de concevoir et de conduire un projet d'unité ou de service dans le cadre institutionnel. Pour cela il doit se référer (comprendre et assimiler) aux outils et méthodes sur lesquels il devra s'appuyer pour proposer un diagnostic, l'élaboration, la mise en œuvre, l'évaluation dans le cadre de la démarche qualité ;
- être en capacité de mettre en perspective les fondements des politiques sociales, l'organisation politique, juridique et administrative. Pour cela il doit développer des compétences et une expertise sectorielle ;
- être en capacité d'animer, de conduire, de motiver une équipe, de réguler les flux d'activité des services dont il a la charge ; il doit maîtriser la communication interne, la circulation de l'information et le processus de communication, il doit être au cœur de la création/constitution de réseaux ;
- être en capacité d'organiser le travail, assurer la gestion administrative et budgétaire de l'unité ou service.

La formation CAFERUIS sera centrée sur l'acquisition des apports (théoriques et pratiques) permettant aux stagiaires l'acquisition et l'appropriation de savoirs constitués et de compétences requises, dans le respect du cahier des charges et des modalités d'évaluation arrêtées par le Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale.

Points forts de la formation CAFERUIS

La Recherche au cœur de la formation

Un des points d'appui de la formation sera de toute évidence le rapprochement avec le département de recherche de l'IRTS de Lorraine ainsi que les partenaires universitaires, liens qui se sont construits depuis quelques années. En effet, le département de recherche participe activement par ses travaux et à travers son implication sur la dynamisation du territoire, des recherches produites sont valorisées sous forme de rapports, d'articles ou d'ouvrage. Le Département de Recherche a travaillé sur l'évolution des métiers et des qualifications dans le secteur social et sanitaire, il a mené des travaux sur les besoins en compétences et en formation des professionnels du secteur social, médico-social et sanitaire, en particulier des personnels encadrants et des « faisant-fonction ». Il a réalisé aussi des travaux sur l'émergence des emplois de services, sur le déploiement de l'évaluation dans les établissements français et québécois de protection de l'enfance et il va s'intéresser à un programme européen transfrontalier sur les mobilités des usagers placés dans un dispositif de protection de l'enfance.

Enfin, la méthodologie de recherche ou du projet utile pour la formation (notamment pour les épreuves) bénéficiera de l'expertise du département de recherche reconnu pour ces études sur le champ des questions sociales.

Documentation :

La démarche documentaire, indispensable pour le mémoire, mais aussi pour toute la formation, sera appuyée par le centre de ressources de l'Institut constitué par ses deux services de Nancy et de Metz, étroitement associés en réseau avec d'autres centres de ressources, en particulier celui de l'Université de Lorraine.

Les cadres en formation bénéficieront de la part des documentalistes d'une assistance pour leurs recherches informatisées.

7. Programme du cycle CAFERUIS

Le programme de formation proposé par l'IRTS de Lorraine obéit aux orientations fixées par la réglementation et se décline de la manière suivante :

- Individualisation des parcours de formation prenant en considération la diversité des personnes pouvant entrer en formation CAFERUIS, compte tenu des modalités d'accès à la sélection et aussi en fonction de la mise en place progressive de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ;
- Acquisition d'une « posture » de cadre et « positionnement » au sein d'organisations complexes, mouvantes et dont les rapports sociaux internes se construisent au gré des expériences du travail, prise de décision et connaissance des types de management ;
- Distanciation personnelle au regard de la fonction, du statut ou de la mission, élaboration stratégique de réseaux, analyse des schémas de délégation, mise en œuvre de la qualité ;
- Développement du service, de la structure, de la mission, en lien avec la production d'une analyse sectorielle, contextualisée, territoriale et ciblée à une catégorie de public ; respecter les lois en vigueur, établir des outils de gestion financière et administrative.

Les contenus traités seront les suivants :

4 Unités de Formation principales :

- UF 1 Conception et conduite de projets d'unité ou de service dans le cadre institutionnel (90 heures)
- UF 2 Expertise technique (150 heures)
- UF 3 Management d'équipe (100 heures)
- UF 4 Gestion administrative et budgétaire (60 heures)

2 domaines de compétences (transversaux) liés aux UF principales :

- Communication, interface et gestion de partenariats, lié à l'UF 3
- Evaluation, développement de la qualité, lié à l'UF 1.

Les quatre UF comprennent des enseignements eux-mêmes référés à des indicateurs de compétences présents dans les textes qui réglementent la formation.

8. Moyens et méthodes pédagogiques

L'IRTS de Lorraine dispose de salles équipées de vidéo projecteur. Les supports de cours des intervenants sont, dans la mesure du possible, envoyés avant les interventions aux stagiaires candidats. Les stagiaires pourront s'appuyer et être épaulés par les ressources proposées par le centre de ressources documentaires et les documentalistes de l'institut aideront les stagiaires dans leur recherche

et dans le cadre de la rédaction de leur mémoire. Un support de type FOAD sera mis à disposition des stagiaires à la rentrée : il concerne des enseignements de droit public et de management.

Par ailleurs, il existe une instance de régulation (CTP) qui se réunit deux fois par an (il est composé de personnes expertes du secteur social et de la formation, des employeurs de la branche professionnelle et du représentant de la DREETS Grand Est, ainsi que des représentants élus des stagiaires) pour discuter des évolutions pédagogiques et pour entériner les modifications relatives aux cursus et à l'architecture de formation.

Les méthodes et techniques d'animation des apprentissages se feront essentiellement sous la forme de cours produits par des intervenants experts du champ social et médico-social, mais aussi sous la forme d'exercices pratiques et de mises en situation : par exemple acquérir une posture managériale. Des ateliers de méthodologies et d'analyses des pratiques d'encadrement seront constitués pour permettre aux stagiaires de produire des documents écrits de qualité.

9. Décomposition des unités de formation

UF 1 Conception et conduite de projet

Éthique de la responsabilité et approche du projet

Méthodologie du projet (élaboration, mise en œuvre)

- Approches des pratiques du projet (étude de besoins, diagnostics des populations)
- Evaluation, développement de la qualité (démarche qualité)
- Stratégie de communication du projet
- Droits et obligations des usagers.

Traduction en objectifs opérationnels : fonctions/activités/métiers

Fonction : Pilotage de l'action

- Connaître et participer à la construction de la méthodologie du projet.
- Animer le repérage des besoins des usagers, des ressources de l'environnement, des moyens humains, financiers et techniques.
- Elaborer le projet individuel, de service en concertation avec l'équipe et la direction en prenant en compte l'expression/participation des usagers. En garantir la mise en œuvre.
- Participer au développement de la qualité du service et des interventions : dispositifs, accompagnement, prestations de service.
- Evaluer les actions menées et la qualité globale des prestations réalisées. Impliquer les « usagers ».
- Participer à l'élaboration du projet d'établissement.

Equipe pédagogique :

RESPONSABLE : P. HIRLET (Cadre de formation - IRTS de Lorraine, sociologue)

A. CHAARI, Directeur - Maison Hospitalière Baccarat (CAFDES)

S. CHARDIN, consultant

V. FERRY, Socio-historien - Université de Lorraine, chercheur associé 2L2S

P. GEORGE, Cadre de formation - IRTS de Lorraine

L. HURIER, Chargée de qualité - APAMSP

M. PETREL, PJJ – PTF Grand Est

O. PREPIN, Psychosociologue, DESS

D. ROLIN, Ancien directeur d'établissement, Consultant

D. SANTILLI, Directeur d'un Centre Social

S. SIMON, PJJ – PTF Grand Est

M. SOUSA, Directrice adjointe CDE

UF 2 Expertise technique

- Politiques sociales françaises et européennes (cadre général)
- L'organisation politique, juridique et administrative française
- Connaissance des populations
- Droit du contrat, de la responsabilité, droits des usagers
- Expertise sectorielle (dispositifs, prises en charge et financements)
- Cultures et pratiques professionnelles (éthique, déontologie, secret et discrétion)
- Diagnostic sur un territoire, un secteur d'intervention, une catégorie de public, de tarification

Traduction en objectifs opérationnels : fonctions/activités/métiers

Fonction : Assurer l'expertise et le diagnostic social de situations complexes dans un environnement spécifique

- Produire une méthodologie d'expertise technique.
- Créer des diagnostics (de financements, de populations, territoriaux et de population).
- Faire de la recherche sur le travail social (qualification/professionnels/politiques sociales/institutions).
- Connaître les secteurs du travail social. En comprendre les enjeux et les modes de fonctionnement.
- Evaluer les politiques publiques.
- Connaître les politiques sociales européennes et les cadres administratifs nationaux et européens.
- Faire une veille institutionnelle.
- Produire des critères et indicateurs statistiques (rendre des comptes aux financeurs et aux partenaires).

Equipe pédagogique :

RESPONSABLE : Sylvain MANGIN - CAPS

S. ADRIAN, Chargée de Mission Développement Territorial : Fédération Solidarité

D. BENOIT, cadre de formation - IRTS de Lorraine, formation CAFDES

C. BLANCHARD, Présidente - Association Tremplin (ADEPAPE 54)

S. CHARDIN, Consultant

V. FERRY, Socio-historien - Université de Lorraine, chercheur associé 2L2S

P. GEORGE, Cadre de formation – IRTS de Lorraine

F. GRANDJEAN, Retraité - CMSEA

P. HIRLET, Cadre de formation - IRTS de Lorraine, sociologue

H. IDIRI, Directeur EHPAD

H. LEWALLE, Retraité, projet européen

J. LOGEARD, Responsable Territorial Coordonnateur Départemental Prévention spécialisée

S. MANGIN, CSE – CAPS (CAFERUIS)

G. MELONI, Directeur Général ARELIA

O. PREPIN, Psychosociologue, DESS

F. PRONO, Directrice Réseau Educatif de Meurthe et Moselle

M. SOUSA, Directrice adjointe CDE

UF 3 Management d'équipe

- Sociologie des organisations
- Sociologie de l'encadrement
- Les modèles et outils du management
- Résolution des conflits, mécanismes de négociation et de conciliation
- Animation de groupes et conduite de réunion
- Technique de l'entretien individuel, technique d'évaluation de la compétence
- Modes de gouvernance de l'action sociale
- Mécanismes de délégation
- Statut, fonction, qualifications et compétences
- Mécanismes de la formation (initiale et continue)
- Communication (interne et externe), circulation de l'information, utiliser les techniques numériques
- Savoir évaluer
- Réseaux et partenariats.

Traduction en objectifs opérationnels : fonctions/activités/métiers

Fonction : Encadrement d'équipes et de professionnels du travail social, gestion des ressources humaines.

- Organiser les interventions des professionnels, apporter un appui technique, susciter la participation des usagers et des professionnels et les mobiliser pour le changement.
- Prévenir l'usure professionnelle, les conflits, conduire les réunions d'équipes.
- Assurer les procédures de formation, identifier les besoins de formation, participer à la mise en œuvre du plan de formation.
- Participer aux recrutements, élaborer la fiche de poste.
- Accueillir et former les nouveaux embauchés.
- Organiser l'accueil des stagiaires.
- Evaluer les professionnels (entretien professionnel et d'évaluation), gérer les compétences individuelles et collectives des collaborateurs.
- Connaître les partenaires pour positionner le service. Représenter le service par délégation.
- Recueillir, traiter et transmettre les informations et propositions du terrain. Organiser les relais. Faire participer l'équipe.
- Rendre compte de l'activité de l'unité et communiquer en interne et en externe. Assurer la diffusion de l'information. Transmettre les informations à la direction.

Equipe pédagogique :

RESPONSABLE : P. HIRLET, Cadre de formation - IRTS de Lorraine, sociologue

N. BEDAR, chef de service OHS

M. BEKAOUASSA, Directeur de Pôle en charge du CEF de Sainte Ménéhould et de la Prévention Spécialisée de Vitry-le-François

K. D'OLIVEIRA, Directrice de secteur Moissons Nouvelles

V. FERRY, Historien

B. HENRY, Consultante

L. HURIER, Chargée de qualité - APAMSP

E. LAURENT, Chef de Service - Foyer d'Accueil Spécialisé CAPS

S. MANGIN, CSE – CAPS (CAFERUIS)

A. OTHELET, Directeur de la cité des paysages et du site de Sion

M. ROLDO, Directrice Adjointe CHRU Nancy

D. SANTILLI, Directeur d'un Centre Social

C. VINCENT, Chargée de communication - AEIM 54

UF 4 Organisation du travail, gestion administrative et budgétaire

- Gestion administrative :
 - Droit du travail
 - Construction et utilisation de tableaux de bord
 - Planification, logistique
 - Gestion des plannings
 - Règles relatives à l'informatique et aux libertés
 - Procédures en matière d'hygiène et de sécurité.
- Gestion budgétaire :
 - Mécanismes comptables
 - Compte de bilans et de résultats
 - Analyse des coûts techniques budgétaires (fonctionnement, investissement, trésorerie), CPOM, GCSMS.

Traduction en objectifs opérationnels : fonctions/activités/métiers

Fonction : Gestion administrative et budgétaire d'une unité

- Gérer et planifier les moyens matériels et budgétaires de l'unité.
- Assurer le suivi de la gestion administrative. Faire les plannings. Adapter et appliquer les indicateurs de gestion et de qualité (tableaux de bord et outils statistiques), comprendre les logiques comptables et financières.
- Assurer le droit du travail et conventionnel.
- Mettre en œuvre les règles d'hygiène et de sécurité.
- Elaborer un rapport d'activités.
- Réguler et gérer les imprévus.

Equipe pédagogique :

RESPONSABLE PEDAGOGIQUE : D. SANTILLI – Directeur Centre Social Le Lierre

INTERVENANTS :

A. BUFFONI, Directeur d'une structure de l'IAE

S. MELIS, Cadre de formation – IRTS de Lorraine, juriste, droit du travail

Y. RIZK, Directeur de pôle – AEIM

D. SANTILLI, Directeur Centre Social Le Lierre

Les enseignements au sein des différentes UF sont abordés dans une programmation qui prend en compte :

- Les échéances de certification,
- Le principe d'alternance, c'est-à-dire la situation d'emploi des stagiaires et les stages liés à la formation,
- L'individualisation des cursus (allègements et VAE),
- Le principe d'adaptation à l'hétérogénéité des niveaux et aux décalages liés à la formation initiale.

A cet égard, les UF seront régulièrement travaillées entre les principaux responsables sous la supervision du responsable de la formation dans le but d'éviter les redondances et pour veiller à une transversalité des problématiques exposées dans chaque UF.

10. Modalités de certification de la formation

L'intégralité des modalités d'évaluation de la formation est présentée dans le règlement de certification, lequel a été déposé à la DREETS Grand Est et sera remis aux stagiaires à l'entrée en formation.

Pour valider l'intégralité du CAFERUIS, le candidat doit satisfaire aux exigences d'évaluation portant sur les **quatre épreuves** définies par le référentiel de certification.

Trois des quatre épreuves sont organisées par l'IRTS de Lorraine, l'épreuve du mémoire est organisée par la DREETS Grand Est, soutenue devant un jury à la fin du cycle de formation.

L'épreuve organisée par la DREETS Grand Est en lien avec l'UF 1 :

Les critères d'évaluation du mémoire reposent sur les indicateurs de compétences « conception et conduite de projets d'unité ou de service dans le cadre institutionnel » et au domaine de compétence « évaluation, développement de la qualité ».

Les épreuves organisées par le centre de formation :

1. Présentation d'un dossier d'expertise technique (DET), en lien avec les enseignements de l'UF 2 et le lieu d'activité professionnelle ou de stage. A partir d'une question posée sur le terrain professionnel ou sur le site qualifiant, le candidat analyse le contexte dans lequel elle se situe, mobilise les ressources les plus adaptées et propose de façon argumentée un ensemble d'actions ou d'outils de résolution susceptibles d'y répondre, l'ensemble lui permettant de développer une mise en problème sur un secteur spécifique de l'intervention sociale.

Ce dossier de 20 pages maximum avec les annexes est noté sur 20. L'écrit fait l'objet d'une double correction. L'oral est également noté sur 20. Dans cette UF les notes se compensent entre elles. Le candidat doit obtenir une note égale ou supérieure à 20 points sur 40.

Ce dossier (DET) est évalué par deux examinateurs, dont l'un est désigné par l'IRTS de Lorraine et l'autre par la DREETS Grand Est.

2. L'étude de situation, en lien avec les enseignements de l'UF 3. Cette épreuve est référée au management, c'est une épreuve orale que le candidat prépare pendant 45 minutes à partir d'un sujet managérial tiré au sort. Au regard du sujet, le candidat expose (après le temps de préparation) pendant cinq minutes un diagnostic et des propositions d'action eu égard à une situation de management d'équipe, puis il échange avec les examinateurs pendant 25 minutes.

Cette épreuve est notée sur 20 ; elle vise à évaluer deux domaines de compétences, le DC 3 et le DC 5.

Cette étude de situation est notée par deux examinateurs, dont l'un est désigné par l'IRTS de Lorraine et l'autre par la DREETS Grand Est.

3. L'étude de cas, en lien avec l'UF 4. Cette épreuve référée à la gestion administrative, budgétaire et au droit du travail. Il s'agit d'une épreuve écrite de trois heures composée à partir d'un dossier préparé par les intervenants spécialisés en droit du travail et en gestion. Sur cette base, les candidats construisent une copie montrant leur capacité à mobiliser les connaissances acquises dans l'UF, le but est de montrer leurs compétences acquises en cours en matière de gestion budgétaire, d'organisation du travail, de droit du travail.

L'épreuve est notée sur 20, elle fait aussi l'objet d'une triple correction (dont 1 membre de jury désigné par la DREETS Grand Est).

L'ensemble du certificat d'aptitude doit être validé sur une période de cinq ans maximum après le dépôt du livret de formation à la DREETS Grand Est.

En cas d'échec aux certifications internes les candidats peuvent se représenter à la session de rattrapage organisée par le centre de formation et ce pour chaque UF non validée (sauf l'UF1 qui est sous le contrôle de la DREETS Grand Est).

11. Durée et coût de la formation

La durée de la formation CAFERUIS est de 24 mois maximum, répartie sur 4 UF principales d'une durée de 6 mois chacune. 400h théoriques (pédagogie directe) et 420h de stages sur sites qualifiants (*les stages doivent être effectués hors établissement employeur*), soit 820 heures **pour la formation longue.**

La durée de la formation peut, en fonction des allègements accordés, se dérouler de la manière suivante :

- 330h théoriques et 210h de stage, soit 540 heures **pour la formation courte.**
- 400h théoriques et 210h de stage, soit 610 heures **pour la version courte sans allègement.**

Les stages se déroulent après les UF ; ils durent dans leur intégralité de 6 semaines (210 heures) à 12 semaines (420 heures).

Les stages s'organisent autour de périodes bloquées. En fonction des allègements accordés au candidat par la commission de sélection, les stages se répartissent de la façon suivante : 4 périodes de stage pour les formations longues et 4 périodes de stage pour les formations courtes. Une période de stage équivaut pour la formation courte à 52,5 heures et pour la formation longue à 105 heures (voir architecture de la formation, pour les dates de départ en stage).

L'ensemble de l'architecture de formation est conçu de manière à organiser celle-ci de façon modulaire (quatre semestres distincts) pour pouvoir accueillir les stagiaires qui sont issus de la procédure VAE ou qui ont obtenu certains domaines de compétences.

Le coût de la *formation longue* est de 8 000 euros.

Le coût de la *formation courte* est de 6 270 euros.

Le coût de la *version courte sans allègement* est de 7 600 euros.

Le coût global par cycle est différent selon que le stagiaire s'engage dans la version « longue » de la formation ou la version « courte ». En effet, la temporalité des stages influe sur le suivi individuel du stagiaire (visites de stages, suivi pédagogique, concertation avec le tuteur, évaluations) et aussi sur le suivi collectif de la promotion (élaboration des conventions de partenariats et pédagogiques avec les sites qualifiants).

12. Planification générale - Calendrier

Une promotion est organisée sur chacun des deux sites de l'IRTS de Lorraine (Nancy et Ban-Saint-Martin) et comprend 25 stagiaires chacune (hors post-VAE).

Une journée de regroupement se déroule de 9h00 à 12h30 et de 13h30 à 17h00, soit 7 heures de cours selon les calendriers ci-joint : site de Nancy ou site de Ban Saint Martin.