

Table des matières

1. Objectifs généraux de la formation	1
a. Les compétences visées	1
b. Le référentiel de formation	2
c. Principes qui fondent le dispositif de formation.....	4
d. Les spécificités de la formation CAFERUIS de l'Ircôm	5
e. Les modalités d'association des personnes accompagnées à la formation des apprenants	7
2. L'accompagnement des stagiaires du CAFERUIS	7
3. Planification générale de la formation	9
a. Vue globale de la planification	9
b. La(es) période(s) de stage	11
c. Ruban pédagogique : DF1 Piloter l'activité d'une intervention sociale.....	12
d. Ruban pédagogique DF2 : Manager et gérer les ressources humaines d'une UIS	14
e. Ruban pédagogique DF3 : Gérer les volets administratif, logistique et budgétaire d'une UIS	16
f. Ruban pédagogique DF4 : Contribuer au projet d'établissement ou de service.....	17
4. Les modalités de validation de la formation.....	18
a. Présentation aux épreuves.....	18
b. Modalités de validation.....	19
c. Dispositions particulières à chaque épreuve	20

Pièce à joindre n° 13 : Document exposant le projet pédagogique propre à la préparation du diplôme et les moyens pédagogiques choisis par l'établissement pour la mise en œuvre de cette formation ainsi que les moyens que l'établissement entend mettre à disposition des élèves et étudiants pour prendre connaissance de ce projet avant leur inscription en formation. Il devra également présenter les modalités d'association des personnes accompagnées à la formation des apprenants.

Le présent projet est en consultation sur le site de l'Ircom, il est transmis aux candidats avec le dossier d'inscription

1. Objectifs généraux de la formation

Inscrite dans le respect de la définition du travail social¹, la formation vise le développement des compétences nécessaires à la fonction d'encadrant et responsable d'unité d'intervention sociale dans le champ de l'action sociale ou médico-sociale notamment au sein des établissements et services visés par l'article L.312-1 du CAF.

La formation théorique et pratique vise l'acquisition par le stagiaire d'un savoir agir complexe grâce « à l'intégration, la mobilisation et l'agencement d'un ensemble de capacités, d'habiletés (pouvant être d'ordre cognitif, affectif, psychomoteur et social) et de connaissances (connaissances déclaratives) qu'il saura utiliser efficacement », dans les différentes situations qui relèvent de ses fonctions.²

a. Les compétences visées

L'encadrant et responsable d'unité d'intervention sociale, pour répondre et s'adapter aux différentes situations professionnelles, doit développer les compétences requises définies dans le référentiel professionnel porté à l'annexe 1 de l'arrêté du 31 août 2022.

Les compétences sont organisées en quatre blocs constituant chacun un domaine de formation. Chaque Bloc de compétences identifie les compétences recherchées pour mener à bien les activités propres à la fonction du RUIS dans chacun des domaines identifiés.

Les tableaux ci-dessous présentent les contenus de l'annexe 1 ci-dessus mentionné

Bloc de compétences 1 : Piloter l'activité d'une unité d'intervention sociale

Activités	Compétences
Mettre en œuvre et évaluer l'activité d'une unité d'intervention sociale	Organiser la mise en œuvre de l'activité
	Assurer la qualité des projets individuels et collectifs
	Evaluer les résultats de la mise en œuvre de l'activité
Gérer le partenariat et le travail en réseau d'une UIS	Mettre en place un partenariat au service de l'activité
	Impulser une dynamique de travail en réseau

Compétence transversale : Communiquer dans le cadre du pilotage de l'activité d'une UIS

Bloc de compétences 2 : Manager et gérer les ressources humaines d'une unité d'intervention sociale

¹ Article D.142-1-1 du CAF

² Lasnier, 2000, p. 481).

<u>Activités</u>	<u>Compétences</u>
Encadrer une équipe pluridisciplinaire et pluriprofessionnelle d'une unité d'intervention sociale	Animer une équipe pluridisciplinaire et pluriprofessionnelle
	Coordonner l'organisation du travail d'équipe pluridisciplinaire et pluriprofessionnelle dans une approche inclusive
Assurer le suivi de la gestion des ressources humaines d'une UIS	Mettre en œuvre les obligations réglementaires
	Développer les compétences individuelles et pratiques collectives
	Appliquer les procédures de recrutement

Compétence transversale : Communiquer dans le cadre du management et de la gestion des ressources humaines d'une UIS

Bloc de compétences 3 : Gérer les volets administratif, logistique et budgétaire d'une unité d'intervention sociale

<u>Activités</u>	<u>Compétences</u>
Effectuer le suivi de la gestion administrative et de la gestion logistique d'une UIS	Assurer la gestion administrative d'une unité d'intervention sociale
	Organiser la logistique d'une unité d'intervention sociale
Gérer le budget d'une UIS	Elaborer le budget prévisionnel d'une unité d'intervention sociale
	Gérer l'exécution et le suivi du budget d'une unité d'intervention sociale

Compétence transversale : Communiquer dans le cadre de la gestion administrative, logistique et budgétaire d'une UIS

Bloc de compétences 4 : Contribuer au projet d'établissement ou de service

<u>Activités</u>	<u>Compétences</u>
Concourir à l'élaboration et à l'évaluation du projet d'établissement ou de service	Apporter une expertise technique
	Evaluer le projet d'établissement ou de service
Participer à la mise en œuvre du projet d'établissement ou de service	Concevoir le projet de l'unité d'intervention sociale en cohérence avec le projet d'établissement ou de service
	Développer une veille professionnelle

Compétence transversale : Communiquer sur le projet d'établissement ou de service

b. Le référentiel de formation

Les compétences sont travaillées au sein de 4 domaines de formation conformément au référentiel de formation porté à l'annexe II de l'arrêté du 31 août 2022

Chaque domaine de formation se décompose en unité de formation et propose des contenus afférant à l'acquisition des compétences ci-dessus mentionnées. Les contenus développés et expérimentés dans le cadre de la formation théorique et pratique comprennent à la fois des savoirs, savoir-faire et savoir-être nécessaire à la mise en œuvre des activités du RUIS.

Conformément au référentiel, la formation s'organise selon le descriptif ci-dessous :

DF1 : Piloter l'activité d'une Unité d'intervention sociale

3 Unités de Formation :

- UF1 : la conduite de l'activité
- UF2 : la personne et son entourage
- UF3 : le partenariat et le travail en réseau

150 heures de formation théorique et 175 heures de formation pratique

DF2 : Manager et gérer les ressources humaines d'une Unité d'Intervention Sociale

2 Unités de formation :

- UF1 : Management
- UF2 : Gestion des ressources humaines

100 heures de formation théorique et 105 heures de formation pratique

DF3 : Gestion administratives, logistique et budgétaire d'une Unité d'intervention sociale

2 unités de formation :

- UF1 : Gestion administrative et logistique
- UF2 : Gestion budgétaire

60 heures de formation théorique

DF4 : Contribuer au projet d'établissement ou de service

3 unités de formation

- UF1 : le projet
- UF2 : L'action publique et ses transformations
- UF3 : Veille professionnelle

90 heures de formation théorique et 140 heures de formation pratique

Pour les stagiaires inscrits dans une démarche d'acquisition globale, la formation est dispensée sur une amplitude de 18 mois. Elle comporte 400 heures de formation théorique et 420 heures de formation pratique (sans allègement)

Pour les stagiaires inscrits dans une démarche d'acquisition de blocs de compétence le nombre d'heures de formation théorique et pratique (sans allègement) est celui des domaines de formation correspondant soit :

- BC1 : 150 heures de formation théorique et 175 heures de formation pratique

- BC2 : 100 heures de formation théorique et 105 heures de formation pratique (sans allègements)
- BC3 : 60 heures de formation théorique
- BC4 : 90 heures de formation théorique et 140 heures de formation pratique

Pour chaque domaine de compétences la formation est dispensée sur les amplitudes suivantes :

- BC1, amplitude de 10 Mois
- BC2, amplitude de 12 mois
- BC3, amplitude de 5 mois
- BC4, amplitude de 18 mois

c. Principes qui fondent le dispositif de formation

Valorisation des parcours et profils individuels :

- En accompagnant chacun des stagiaires dans la relecture de son parcours pour une identification, valorisation et optimisation de expériences et compétences acquises.
- En mettant en place un accompagnement personnalisé tout au long de la formation : entretiens, suivi de stage, tutorat de mémoire.
- En abordant au sein du DF4 : la réponse à appel à projet, la méthodologie de recherche de financement appuyée sur la Gestion de Cycle de Projet (GCP).

Élargissement de la culture professionnelle des stagiaires :

- En favorisant la diversité des parcours et des secteurs professionnels des stagiaires,
- En proposant des temps de conférence-débat avec des professionnels des différents secteurs sur les sujets d'actualité sociale
- En proposant des travaux collaboratifs tout au long de la formation
- En proposant la participation et/ou les ressources documentaires de certains cours du Master « Management de la Solidarité Internationale et de l'Action Sociale » notamment : la gestion de cycle de projet, le *Fundraising*, le développement durable, ...

Alternance et articulation formation-action :

- En collaborant avec les établissements accueillant les stagiaires pour optimiser le temps de stage
- En suivant la démarche projet par des temps de relecture de pratique
- En s'appuyant sur les expériences des stagiaires pour analyser et développer de nouvelles compétences
- En proposant des exercices collectifs sur le temps présentiel qui permettent de mettre en œuvre les savoirs acquis dans des productions concrètes (Recherche en éthique professionnelle, éléments de diagnostics territoriaux ...)
- En s'inspirant de la méthodologie de l'AFEST

d. Les spécificités de la formation CAFERUIS de l'Ircom

La formation de CAFERUIS proposée à l'Ircom s'appuie de manière spécifique sur 4 piliers :

- La psychoéducation
- La gestion de cycle de projet
- Une philosophie personnaliste qui fonde notre expertise en management
- La dynamique de l'ESS

Elle propose également des moyens didactiques permettant l'apprentissage par la pratique.

La psychoéducation

Discipline universitaire développée au Canada, la psychoéducation propose à travers différents concepts une approche systémique de l'intervention sociale. Née de la nécessité de trouver des alternatives pour l'éducation des « jeunes délinquants » les concepteurs de cette disciplines (RELD, WINNEMAN, GUINDON, GENDREAU, RENOU....) mettent en évidence que , « ce n'est pas tant par sa clientèle que l'approche psychoéducative se démarque, mais par l'utilisation de l'environnement dans la réadaptation du sujet ; dans le cadre d'une intervention, le travail de l'intervenant est donc de provoquer des occasions de de vivre des interactions appropriées en organisant les composantes de l'environnement. L'intervention traditionnelle dyadique devient donc une intervention dynamique en ce sens que le potentiel du sujet, à savoir ses forces, rencontre le potentiel d'un environnement afin de répondre à ses besoins et lui permettre de s'adapter à des normes sociales culturellement acceptée » (Gendreau, 2001). Les concepts développés pour cette approche ont été généralisé à la conception, l'élaboration le suivi et l'évaluation de projet, mais également au management d'équipes. Au cours de cette formation nous nous appuierons notamment sur le concept des « opérations professionnelles » et sur celui de la « toupie de Gendreau » (2001).

La Gestion de Cycle de Projet (GCP)

La « Gestion du Cycle de Projet » (GCP) a pour but de faciliter les bonnes pratiques dans la préparation et la mise en œuvre des projets de solidarité et les prises de décision pendant toute la durée du cycle de gestion – depuis la programmation en passant par l'identification, la formalisation, le financement et la mise en œuvre, jusqu'à l'évaluation. Elle propose un ensemble d'outils de conception et de gestion de projet basés sur la méthode d'analyse du Cadre Logique (arbre à problèmes, arbre à solutions, suivi des indicateurs, chronogramme, budget). Elle est adoptée par la Commission européenne depuis 1992 et est utilisée par toutes les institutions de la solidarité internationale. En France elle s'impose pour répondre à la complexité croissante de la prise charge de la vulnérabilité. Les structures doivent faire face avec pertinence et efficacité à une multiplicité d'acteurs pour répondre à des besoins nouveaux et être en mesure d'atteindre les objectifs fixés pour pouvoir prétendre à un renouvellement de subventions. Cela les engage à utiliser des outils de gestion de projet qui sont gages d'une intervention structurée et cohérente et d'un suivi des résultats dans une perspective d'amélioration continue.

Au sein de la formation, la gestion de projet engage les étudiants à envisager le projet dans l'ensemble de ses composants en approfondissant chacune avec détail et à intégrer la participation des personnes aidées pour répondre au plus proche de leurs besoins.

La philosophie personnaliste et le Management La philosophie personnaliste en redonnant la primauté à la personne (être, tout entier, chair et âme, l'une et l'autre responsable) énonce que la vie en société doit être organisée en vue de la recherche du bien commun (ensemble des conditions qui permettent tant aux groupes qu'à chacun de leurs membres d'atteindre leur « épanouissement »). Si cette notion peut paraître éloignée elle est cependant interrogée pour toute mise en projet. Pour atteindre cet objectif (le bien commun) trois principes, notamment, orientent l'action : la subsidiarité, la solidarité et la participation.

Ces différents concepts éclairent les enjeux et les défis auxquels l'action sociale doit faire face aujourd'hui et permettent aux étudiants de réfléchir à un management éthique et responsable. Dans un contexte complexe et mouvant ces fondements permettent aux étudiants de prendre la « hauteur » nécessaire pour acquérir la posture managériale adéquate à leurs nouvelles fonctions.

La dynamique de l'ESS

L'économie sociale et solidaire est aujourd'hui reconnue comme un secteur à part entière (Loi Hamon, 2014). Elle met en évidence la possibilité de réfléchir à nouveaux frais les modèles économiques des structures associatives, la valorisation d'une solidarité de proximité, et cherchent des solutions innovantes pour l'accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité dans un contexte de diminution des subventions publiques. Elle valorise la participation citoyenne et recherche une efficacité globale des structures : économique et sociale. Il ne s'agit ni simplement d'une recherche de performance économique ni seulement d'une performance sociale mais une juste articulation entre ces deux objectifs. La réflexion que porte ce secteur sur la mesure de l'impact social met bien en évidence cet objectif.

Au sein de la formation, cette dimension permet d'aborder une réflexion et une conscientisation des enjeux financiers, stratégiques, humains et sociaux qui fondent l'action des structures sociales et médicosociales. Elle ouvre la voie à une forte créativité permettant de repenser les modèles économiques des structures.

Parmi nos partenaires, de nombreuses initiatives serviront de cas d'étude aux stagiaires : école de production, habitats inclusifs et partagés, structures d'insertion pas l'activité économique.

Moyens pédagogiques

Les moyens pédagogiques visent à développer au-delà des savoirs nécessaires un savoir-faire et un savoir-être utiles à la fonction visée en proposant des temps de :

- Travail collaboratif et coopératif (travaux dirigés de groupe, partage de savoir et de compétences...)
- Mise en situation managériale (étude de cas, jeux de rôles...)
- Mise en situation RH : élaboration d'un processus de recrutement

- Relecture de pratique (individuelle et collective)
- Séminaire éthique

e. Les modalités d'association des personnes accompagnées à la formation des apprenants

Penser aux modalités d'association des personnes accompagnées à la formation des stagiaires c'est leur permettre de concevoir les conditions de participation, d'expression et d'autodétermination qu'ils devront eux-mêmes penser dans la mise en œuvre des projets d'UIS qu'ils auront à piloter.

Lorsque cela sera possible nous favoriseront le croisement des savoirs : académiques, d'actions et de vécu. En effet, de ce croisement peut naître un nouveau savoir qui, appréhendant la réalité de façon beaucoup plus fine, permet d'élaborer des solutions plus pertinentes aux problèmes posés.

Dans le cadre des unités de formation du Bloc 1 et 4 et dans la perspective du dossier Technique et du mémoire de pratique professionnel, nous organisons avec l'aide de nos partenaires des rencontres entre les stagiaires et les personnes accompagnées notamment dans le secteur de la protection de l'enfance et dans celui du handicap

En ce sens nous mettons en place, notamment différentes rencontres :

- Avec les jeunes et professionnels de l'union pour l'enfance (protection de l'enfance) pour un temps de témoignage sur leur expérience de journées « l'union fait la force » ou jeune et professionnels à part égale réfléchissent ensemble à l'amélioration de la qualité de l'accompagnement.
- Avec GEM La Vie pour mieux comprendre les attentes et les besoins des participants

Ces rencontres ont pour objectifs de montrer des expériences ambitieuses et réussies de participation des acteurs au projet, d'en définir les enjeux et les conditions de réussites.

Par ailleurs, nous organiserons en 2024 une journée de rencontre pluridisciplinaire et pluriprofessionnelles sur la question de la bientraitance dans l'accompagnement des personnes âgées en situation de dépendance. Cette rencontre se fera autour d'une conférence d'Ingrid Westercamp, philosophe, auteur de « De la bientraitance- Soins et accompagnement »

La formation se donne également la souplesse de bousculer son programme si des opportunités liées aux différentes rencontres avec nos partenaires se présentent et peuvent contribuer à mobiliser les stagiaires sur cet enjeu majeur.

2. L'accompagnement des stagiaires du CAFERUIS

Au-delà des acquisitions académiques, les stagiaires CAFERUIS bénéficient d'un accompagnement leur permettant d'intégrer la posture managériale nécessaire à leur futur poste. Cet accompagnement se déploie à travers différentes modalités :

- Lancement de semaine
- Accompagnement individuel et coaching
- Débriefing des travaux
- Identification de sites qualifiants adaptés et de référents professionnels compétents relativement au projet du stagiaire
- Suivi individuel de la période de stage
- Relecture de pratique professionnelle
- Accompagnement personnalisé pour la réalisation des travaux en vue de la validation des DF1 et DF4

Lancements de semaine : le responsable pédagogique prend le temps lors de chacun des regroupements de faire les liens, avec les étudiants, entre les différents temps de formation afin qu'ils assimilent les connaissances reçues et fassent les ponts avec leurs activités professionnelles. Cette réunion d'environ 1h permet aux stagiaires de comprendre et d'intégrer la logique globale de la formation au fur et à mesure de son déroulement.

Accompagnement individuel et coaching : fort de son expertise en accompagnement professionnel et en coaching, l'Ircom est en mesure de proposer aux stagiaires CAFERUIS un accompagnement professionnel de qualité articulant des outils de développement personnel et temps de coaching individuel et collectif. Ces ateliers sont complétés de temps de rencontre individuels au moins 3 fois au cours de la formation (début, milieu et fin) qui permettent d'aider le stagiaire à se situer dans son projet de formation.

Débriefing des travaux : les travaux de groupes proposés aux étudiants sont l'occasion d'expérimenter une posture managériale avec les autres stagiaires. Afin que cette expérience soit féconde, elle doit être relue et accompagnée avec l'aide des cadres pédagogiques de l'Ircom.

Sites qualifiants et référents professionnels : Les stages participent pleinement à l'acquisition ou au développement des compétences identifiées dans le référentiel professionnel. Cette période de formation pratique est encadrée par un référent professionnel titulaire du CAFERUIS ou en fonction d'encadrement dans un établissement ou service repéré comme site qualifiant, c'est-à-dire présentant des conditions d'accompagnement à la formation propices à la réflexion, à la mise en pratique et au transfert des connaissances. Les référents professionnels sont en lien réguliers avec le responsable de la formation.

Suivi individuel de la ou les périodes de stage :

- avant chaque périodes de stage par l'appui à l'identification du lieu et de la pertinence de la mission de stage au regard des compétences visées et du projet professionnel du stagiaire,

- pendant chaque stage, une visite systématique des stagiaires est organisée afin de vérifier et ajuster l'adéquation entre les attendus et la réalité professionnelle vécue par le stagiaire. Les temps de regroupement sont également l'occasion de relectures de pratiques.

Relecture de pratique :

Les situations managériales vécues sur les sites qualifiants font l'objet de temps de relecture de pratique. Celles-ci sont soit intégrées aux formations théoriques en cours, soit font l'objet d'un temps dédié au cours de chaque regroupement.

Accompagnement personnalisé pour la réalisation des travaux en vue de la validation des DF1 et DF4 :

Pour chacune de ces unités de formation, une méthodologie propre à l'accompagnement de la réalisation des travaux est mise en place. Un guidant est attribué à chaque stagiaire pour accompagner la rédaction de chacun de ces travaux. Ces modalités d'accompagnement sont précisées ci-dessous.

Par ailleurs, un règlement intérieur régit le fonctionnement collectif et individuel de l'Ircom-EFTS.

3. Planification générale de la formation

a. Vue globale de la planification

Conformément au décret du 31 août 2022, la planification permet une démarche d'acquisition globale ou par bloc, des compétences requises. Chaque bloc de compétences fait l'objet d'un ruban pédagogique propre et indépendant des autres blocs. Comme mentionné ci-dessus l'amplitude de formation varie donc en fonction du projet du stagiaire.

La compétence se définit comme un « ensemble de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes appropriées au contexte impliquant de la part de celui qui la met en œuvre la réflexion critique, la créativité, l'initiative, la résolution de problèmes, l'évaluation des risques, la prise de décision et la gestion constructives des sentiments »³

C'est pourquoi, notre projet pédagogique met en premier lieu l'accent sur une nécessaire réflexion et vision de la fonction du RUIS en questionnant les finalités. En effet, l'espace de formation est une opportunité pour approfondir les motivations et le sens du travail :

- Piloter quoi, pour qui, vers quoi ?
- Manager comment, en vue de quoi ?

³ Recommandation 2006/962/CE du parlement européen

- Gérer les volets administratifs, logistique et budgétaire pour servir quoi et en vue de quoi ?
- Contribuer au projet : quel est le sens de la qualité recherchée ?

Ce questionnement essentiel est nécessaire pour permettre aux futurs cadres intermédiaires de donner sens au travail des équipes qu'ils sont appelés à manager. Cette démarche réflexive se fait à la fois par des apports théoriques et dans une réflexion collective, c'est pourquoi les premières semaines de regroupement cherchent à mettre en place une dynamique collective de formation avec l'ensemble des stagiaires qu'ils soient inscrits dans une perspective de certification globale ou de bloc.

Ainsi les trois premières semaines sont construites de manière transversale afin que chacun puisse préciser et/ou définir les ressources motivationnelles de son projet professionnel. La formation tout en apportant les connaissances nécessaires sur les modalités de l'intervention sociale, les finalités de l'activité, la hiérarchie des projets, la sociologie et l'évolution des organisations, l'évaluation, s'attachera à :

- Prendre le temps de donner sens aux compétences attendus au regard des activités du futur RUIS
- Comprendre et mettre en perspective les politiques publiques
- Porter un regard réflexif sur la question de l'intervention sociale
- Interroger la démarche projet, la démarche évaluative et la participation des différentes parties prenantes (personnes accompagnées, professionnels, partenaires...)
- Réfléchir aux conditions de l'action et aux organisations au regard du bien commun.

Les stagiaires inscrits dans une démarche d'acquisition globale ou par bloc aborderont ces questions autour des finalités de l'action selon les angles thématiques référés à chacun des domaines de formation.

Les contenus de formation sont supervisés par le responsable pédagogique et le responsable du domaine de formation :

- En amont, le formateur reçoit un cahier des charges précis auquel il répond en proposant un support explicitant la didactique et les notions travaillées
- La réponse au cahier des charges fait l'objet d'une discussion entre le responsable de formation et le formateur afin d'affiner, voire d'ajuster, le contenu au regard des besoins des stagiaires et des exigences du référentiel.
- En aval, le contenu de formation est évalué tant par le formateur lui-même que par les stagiaires : retour du formateur vers le responsable pédagogique et évaluation de l'intervention (fond et forme) réalisé par les stagiaires (cf : démarche qualité)

Cette supervision alimente le travail de coordination pédagogique et permet au responsable pédagogique de présenter aux stagiaires la cohérence de la démarche et de soumettre à leur

réflexion les différents liens qu'ils doivent faire pour construire et intégrer les différentes compétences travaillées.

b. La(es) période(s) de stage

Le ou les stages sont articulés et référés à l'ensemble et/ou à chacune des unités de formation et à leurs échéances. Au regard de ce qui a été mentionné ci-dessus, les périodes de stage débutent courant septembre et leur durée réfère à chaque bloc de compétence concerné et au projet défini par chacun des stagiaires.

Dans le cadre de notre démarche qualité, nous proposons un soutien à la recherche et au déroulement du stage sur les sites qualifiant notamment en incluant pour le BC1, 2 et 4 une méthodologie de recherche de stage afin de :

- Permettre au stagiaire de cibler les compétences qu'il doit développer
- Permettre au stagiaire de spécifier sa demande
- Mettre en adéquation les attendus du stagiaire et ceux de la structure d'accueil

Cette méthodologie inclut :

- Une méthode d'autodiagnostic en fonction du référentiel qui donne lieu a un travail personnel intitulé « mon projet de formation » ;
- Une information sur les sites qualifiants et les conditions d'une formation pratique réussie ;
- Des conseils d'identification du champ en cohérence avec l'autodiagnostic effectué et le profil du stagiaire ;
- Des conseils de présentation des modalités du stage en fonction de son objet principal
- Un listing des types de structures et de nos partenaires
- Une méthode d'intégration (présentation aux personnes accueillies, aux professionnels, note d'information pour préciser l'objet du stage à chaque employé...)
- ;

Lorsqu'un stagiaire éprouve des difficultés à trouver une structure de stage pratique adaptée à son projet de formation nous employons la méthode suivante :

- Entretien avec le responsable de formation pour évaluer la pertinence de la méthode d'investigation et le ciblage ;
- Aide à l'optimisation de la méthode ;
- Renvoi à une recherche autonome avec une échéance courte pour trouver ou alerter de nouveau dans la négative ;
- Simultanément, recherche par le responsable de formation auprès des partenaires afin d'avoir une ou plusieurs places disponibles ;

Si le stagiaire trouve durant cette période, c'est donc cette structure qui sera retenue ;

S'il ne trouve pas, le responsable lui propose une ou plusieurs possibilités du réseau Ircom-EFTS

A l'issue de la première rencontre entre le stagiaire et le site qualifiant une fiche stage est remplie et transmise au responsable de la formation pour validation avant signature de la convention de stage.

Cette fiche permet de vérifier que les attendus et les modalités de réalisation sont bien conforme aux exigences de la formation pratique d'une part et d'autre part elle permet au responsable de stage de se mettre en relation avec le référent professionnel s'il ne fait pas encore partie de notre réseau.

Par ailleurs, les maîtres de stage, en sus du contact individuel avec le responsable de formation sont invités à une rencontre au centre de formation pour :

- Présentation de la formation par bloc de compétence
- Rappel des attendus de la formation pratique et des modalités formatives (mise en situation, posture de chef de service...)
- Explicitation des articulations avec la formation théorique
- Rappel des exigences évaluatives

Cette rencontre est planifiée au cours du mois d'octobre/novembre dès que l'ensemble des stagiaires ont trouvé le ou les site(s) qualifiant(s) qui les accueilleront

Enfin, Chaque stagiaire bénéficie d'un accompagnement terrain personnalisé par un membre de l'équipe de formation. Cet accompagnement, à mi-parcours du stage, a pour objectif de vérifier la cohérence des activités professionnelles expérimentées avec les exigences du CAFERUIS et de faire d'éventuels ajustements. Le formateur/référent pédagogique de Ircom-EFTS utilise ce temps sur site qualifiant et/ou à distance par entretien téléphonique.

A l'issue de cette rencontre tripartite le référent pédagogique produit un compte rendu avec éventuellement des objectifs énoncés. Pour assurer la confidentialité des échanges les compte-rendu sont diffusés uniquement aux personnes présentes lors des différentes rencontres.

En cas de nécessité, d'autres entretiens peuvent être organisés.

c. Ruban pédagogique : DF1 Piloter l'activité d'une intervention sociale

Le contenu de formation proposé a pour objectif de développer les compétences nécessaires :

- À la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation de l'activité d'une UIS
- À la gestion des partenariats et au travail en réseau de l'UIS

Les compétences attendues sont organisationnelles, évaluatives, de mobilisation, de suivi des activités au service et dans le respect des personnes accompagnées et ce dans une perspective inclusive. Elles touchent trois thématiques correspondant à trois unités de formation :

- La conduite de l'activité, (UF1)
- La personne et son entourage, (UF2)
- Le partenariat et le travail en réseau (UF3)

Le ruban pédagogique s'organise comme suit :

Après une approche « théorique » des modalités de l'intervention sociale, des dispositifs des politiques publiques, de la sociologie des organisations, des droits et obligations des personnes et des principes, méthodes et outils de l'évaluation.

Nous aborderons ces mêmes concepts sous l'angle de la connaissance des publics en consacrant un regroupement de la formation à chacun des secteurs d'intervention : exclusion, handicap, personnes âgées et dépendance, protection de l'enfance. Ces temps de rencontre avec chacun des secteurs permettront d'interroger concrètement les questions de :

- trajectoires et de parcours,
- droits et obligations des personnes
- modalités de l'intervention
- projets individuels et collectifs
- secret professionnel et règles de confidentialité
- collaboration et co-construction dans le travail en réseau

Cela permet de confronter les savoirs au réel d'une activité de pilotage d'une UIS et développer les savoir-faire et attitudes propres aux différentes compétences devant être mobilisées.

Un temps de « séminaire éthique » permettra d'envisager, de faire les liens et d'aborder notamment les questions de prise de risque et de responsabilité dans le pilotage de l'activité.

Enfin Le travail et l'accompagnement personnel sur le dossier technique permet une mise en pratique dans un contexte singulier.

La démarche pédagogique pour construire les savoirs, savoir-faire et savoir-être nécessaires prend donc 4 formes :

- Des apports théoriques
- Des rencontres de « construction de savoirs » avec les acteurs des différents secteurs d'intervention tant professionnels que personnes accompagnées : conférences, visites, rencontres et travaux dirigés.
- Un séminaire éthique
- Un travail d'accompagnement personnel pour l'élaboration du dossier technique

Le récapitulatif horaire est présenté ci-dessous

Domaine de Formation 1 (150h)	Cours	Tr.Coll	Acc
La conduite de l'activité - modalités de l'intervention sociale, - dispositifs des politiques publiques, - sociologie des organisations, - connaissance des publics - principes, méthodes et outils d'évaluation	42	14	

La personne et son entourage - Droits et obligations des personnes - Personnes trajectoires et parcours - Projet individuel et projet collectif - Secret professionnel, règles de confidentialités.	32	45	3
Le partenariat et le travail en réseau - L'approche territoriale - Collaboration et co-construction dans le partenariat			
Ethique et déontologie	7	7	
Total heures formation théorique	81	66	3

La pièce N°14 présente le programme de la formation de manière détaillée et séquencée.

d. Ruban pédagogique DF2 : Manager et gérer les ressources humaines d'une UIS

100 heures de formation théorique et 105 heures de formation pratique pour une acquisition par bloc (hors allègement)

Amplitude : de Juin à juin de l'année suivante soit sur 12 regroupements de 1 à 2 jours au centre de formation.

Le contenu de formation proposé a pour objectif de développer les compétences nécessaires :

- À l'encadrement d'une équipe pluridisciplinaire et pluriprofessionnelle d'une UIS
- Au suivi et à la gestion des ressources humaines d'une UIS

Les compétences attendues sont managériales (UF1), et de gestion des ressources humaines : mise en œuvre des obligations réglementaire et application des procédures de recrutements (UF2)

Le chef de service dans sa fonction de manager doit :

- dans une position hiérarchique opérationnelle : diriger et encadrer les équipes en lien avec les obligations réglementaires
- dans un lien fonctionnel, impliqué dans le travail quotidien : gérer, par un management négocié », la mise en œuvre des projets
- dans une position de collaboration avec la direction il est attendu qu'ils soient force de propositions : « cadre développeur » et contribue aux procédures de montée en compétence et de recrutement.

Le ruban pédagogique proposé veut répondre à ces trois dimensions, les compétences recherchées s'organisent autour de deux axes : le management d'équipe et la fonction d'interface et se décline autour de trois verbes d'action prioritaire : animer, organiser et développer. Chacun de ces verbes ont des corollaires qui leurs donnent toutes leurs perspectives.

- Organiser : coordonner, déléguer, proposer, négocier, décider
- Animer : communiquer, mobiliser, motiver, soutenir
- Développer : développer des actions en partenariat et en réseau ; développer les compétences individuelles et collectives

Agir et manager avec une éthique de la responsabilité portée par le respect des personnes accueillies et des acteurs de l'accompagnement, sous-tend l'ensemble de la formation et plus particulièrement les enseignements de cette unité de formation.

Le ruban pédagogique s'organise comme suit :

Dans un premier temps notre réflexion portera sur l'évolution des organisations de travail et nous interrogerons la posture du manager et l'éthique du management

Dans un deuxième temps nous travaillerons sur les différents outils au service du management : organigramme, délégation, règlements, fiches de postes, entretiens, coordinations, communication...

Dans un troisième temps nous aborderons les connaissances techniques nécessaires à la gestion des ressources humaines RH : droit et conventions collectives, gestion des compétences, plan de formation, gestion des risques...

La progression pédagogique alterne savoirs théoriques et mises en pratique :

- Étude de cas : évaluation des compétences, méthode et outils d'organisation et de planification, capitalisation et valorisation des compétences,
- Jeux de rôles : techniques d'entretiens, conduite de réunion, animation d'équipe, gestion des conflits,
- Proposition « AFEST »
- Relecture de pratique notamment à partir des expériences vécues en situation de stage,
- Atelier de recrutement : du besoin au recrutement en passant par la rédaction d'une fiche de poste

Le récapitulatif horaire est présenté ci-dessous

Domaine de Formation 2 (100h)	Cours	Tr.Coll	Acc
Management - La personne du manager - Evolution des organisations - Les modes d'intervention et place de l'expérimentation et de l'innovation - Gestion des conflits	37	21	

Gestion des ressources humaines - Droits social et droit du travail, conventions collectives - Personnes, trajectoires et parcours - Projet individuel et projet collectif - Secret professionnel, règles de confidentialités.	28	12	2
Total heures formation théorique	65	33	2

La pièce N°14 présente le programme de la formation de manière détaillée et séquencée

e. Ruban pédagogique DF3 : Gérer les volets administratif, logistique et budgétaire d'une UIS

60 heures de formation théorique

Amplitude : de mars à juillet soit sur 5 regroupements de 2 à 3 jours au centre de formation

Le contenu de formation proposé a pour objectif de développer les compétences nécessaires :

- Au suivi de la gestion administrative et logistique d'une UIS
- A la gestion du budget d'une UIS

Les compétences attendues sont organisationnelles (logistique), d'élaboration budgétaire et de gestion administrative et budgétaire. Le RUIS est en capacité d'établir un diagnostic et de construire des propositions en matière administrative, logistique et budgétaire.

Le déroulement pédagogique se fait en trois temps :

- Apports théoriques nécessaires aux compétences requises en matière administrative, logistique et budgétaire
- Exercices pratiques (étude de cas) de diagnostic, d'analyse, de construction, de suivi des données administrative, logistique et budgétaire
- Apprentissage à la rédaction d'une note d'aide à la décision

Le récapitulatif horaire est présenté ci-dessous

Domaine de Formation 3 (60h)	Cours	Tr.Coll	Acc
UF1 : Gestion administrative et logistique - Cadre règlementaire - Droit des contrats, droit des responsabilités	14	10	
UF2 : Gestion budgétaire - Sources de financements, fondamentaux de l'analyse financière et des mécanismes comptables - Négociation, Exécution et suivi budgétaire.	14	10	
La note d'aide à la décision		12	

Total heures formation théorique	28	32	
----------------------------------	----	----	--

La pièce N°14 présente le programme de la formation de manière détaillée et séquencée

f. Ruban pédagogique DF4 : Contribuer au projet d'établissement ou de service

90 heures de formation théorique et 140 h de formation pratique pour une acquisition par bloc (hors allègement)

Amplitude : de 18 mois soit 2 jours de formation sur les 3 premiers regroupement (mai à juillet) puis regroupements tous les 2 mois en appui à la formation pratique et à l'élaboration du mémoire de pratique professionnel (décembre, février, avril, mai)

Les stagiaires inscrits dans une démarche d'acquisition de bloc sont suivis à distance sur la période de septembre à décembre en lien avec le site qualifiant.

Le contenu de formation proposé a pour objectif de développer les compétences nécessaires :

- A l'élaboration et à l'évaluation du projet d'établissement ou de service
- A la participation et la mise en œuvre du projet d'établissement ou de service.

Les compétences attendues sont celle de l'expertise technique, de l'évaluation, de la conception de projet, de la mise en place d'un travail en réseau.

La logique de la progression pédagogique est la suivante. Après une présentation de l'action publique et de ses transformations, la notion de projet est questionnée d'un point de vue philosophique et anthropologique et présentée selon ses différents niveaux et dans la prise en compte des articulations nécessaires. Un accent tout particulier est porté à la garantie de la bientraitance pour les personnes concernées et à la nécessaire participation des acteurs dans le projet.

Ensuite, nous travaillons à développer la compétence d'expertise essentielle pour permettre au futur RUIS de contribuer au projet d'établissement.

Le déroulé global s'organise, parallèlement, dans une logique de conception de projet et aborde les thèmes suivants :

- De l'observation au diagnostic partagé
- Planification, organisation et communication
- Evaluation et suivi de la qualité

La Gestion de cycle de Projet (GCP) offre un cadre méthodologique pour soutenir le travail du RUIS dans l'élaboration de son mémoire professionnel.

Chaque stagiaire est accompagné dans son travail de mémoire professionnel par un tuteur de mémoire.

Le récapitulatif horaire est présenté ci-dessous

Domaine de Formation 4 (90h)	Cours	Tr.Coll	Acc
UF1 : le projet - Le projet et Les niveaux de projets - La méthodologie de projet , la GCP - Le diagnostic	30	18	8
UF2 : l'action publique et ses transformations ; UF3 : la veille professionnelle - La démarche d'expertise technique - Exploitation, analyse et utilisation des données	20	14	
Total heures formation théorique	50	32	8

La pièce N°14 présente le programme de la formation de manière détaillée et séquencée

4. Les modalités de validation de la formation

Les blocs de compétences constitutifs du CAFERUIS sont validés par des épreuves de certification :

- Trois épreuves sont organisées par l'établissement de formation : BC1, BC2 et BC3
- Une épreuve est organisée par le préfet de région : BC4

Chacun des blocs est validé séparément et sans compensation des notes. Les notes obtenues sont portées au livret de formation.

Pour obtenir le CAFERUIS le candidat doit valider les 4 blocs de compétence. Les candidats inscrits dans une démarche d'acquisition de bloc se voient délivrer une (des) attestation(s) de compétence des blocs validés, ceux-ci sont acquis à titre définitif.

Les modalités de certification sont conformes au référentiel de certification : annexe VI du décret n°2022-1208 du 31 août relatif au CAFERUIS, elles font l'objet d'un règlement de certification communiquées au plus tard un mois après le début de la formation.

a. Présentation aux épreuves

Les candidats ne peuvent se présenter aux épreuves que s'ils ont satisfait aux conditions d'assiduité aux enseignements théoriques et pratiques d'une part et réalisés les différents travaux demandés d'autre part.

Les candidats ayant bénéficié d'allègement doivent se conformer au projet individualisé qui leur a été proposé.

Le responsable pédagogique est garant du contrôle de l'assiduité des candidats. La validation du temps de formation est de la responsabilité du directeur.

La non-validation du temps requis a pour conséquence une non-présentation des candidats aux épreuves de certification.

Convocation des candidats

La convocation aux épreuves écrites et orales est envoyée par courrier électronique avec indication de la date et du lieu d'examen. Une demande de confirmation est systématiquement ajoutée à cet envoi.

Le délai entre la convocation et l'examen ne peut être inférieur à deux semaines.

b. Modalités de validation

Dispositions générales

Les modalités de validation des blocs de compétence sont arrêtées par le règlement de certification. Elles seront communiquées au plus tard un mois après le début de la formation

Validation des épreuves

Chaque Bloc de compétence est validé séparément et sans compensation des notes. Le candidat valide le bloc de compétences s'il obtient une note égale ou supérieure à 10 sur 20 à l'épreuve de certification. Les résultats obtenus aux épreuves de certification organisées par l'établissement de formation sont portés au livret de formation.

Les candidats n'ayant pas validé une ou plusieurs épreuves peuvent représenter ladite épreuve soit lors de la session suivante après en avoir fait la demande par écrit, soit lors de la session de rattrapage organisée dans les 3 mois maximum qui suivent ladite épreuve. Un candidat qui ne se présente pas à l'épreuve de certification devra justifier de son absence, par un certificat médical ou tout autre document officiel pour bénéficier de la possibilité de se présenter à l'épreuve de rattrapage.

Modalités des épreuves

Chaque épreuve orale est évaluée par 2 examinateurs, l'un issu du centre de formation (formateur) et l'autre issu du réseau professionnel (professionnel qualifié du secteur en situation d'encadrement).

Pour les épreuves écrites organisées par le centre de formation, l'anonymat des copies est garanti ainsi que la double correction à laquelle participe, outre un représentant de la formation, un professionnel qualifié du secteur en situation d'encadrement. Toutes les copies sont conservées pendant un délai de 10 ans minimum. Les PV de délibération de chacun des jurys sont conservés sans limite de temps.

Attribution des notes

Pour les épreuves organisées par le centre de formation, chaque correcteur remet l'ensemble des copies corrigées au responsable de la formation. A l'issue des corrections, un jury composé des jurys et du responsable de formation sous la responsabilité du directeur est constitué. Son objectif est :

- D'harmoniser les résultats
- De s'assurer de la péréquation des notations dans le cadre qu'il s'est fixé,

- D'arrêter les notes

L'anonymat est alors levé. Le directeur établit la liste des notes définitives, elles sont alors annexées au livret de formation.

Validation et durée de validité des épreuves

Les règles de validation sont définies aux articles 12 et 13 de l'arrêté du 31 août 2022

Article 12. « à l'issue de la formation, l'établissement de formation présente les candidats au diplôme ou à l'obtention de blocs de compétences. Il adresse au représentant de l'état dans la région avant l'expiration de la date limite fixée par ce dernier, un dossier comprenant, pour chaque candidat :

- Le livret de formation dûment complété, accompagné des pièces relatives aux épreuves organisées par l'établissement de formation et à l'évaluation de la période de formation pratique ;
- Le mémoire de pratique professionnelle en deux exemplaires

Article 13. « Le jury composé conformément à l'article D. 451-23 du code de l'action sociale et des familles établit la liste des candidats ayant validé un ou plusieurs blocs de compétences.

Les candidats ayant validé l'ensemble des blocs de compétences obtiennent le certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale.

Dans les cas où le candidat inscrit dans une démarche globale de certification ne valide pas les quatre blocs de compétences, le jury prend une décision de validation partielle du diplôme mentionnant les blocs de compétences certifiés.

Les candidats inscrits dans une démarche d'acquisition de bloc de compétences et ayant validé ces blocs, se voient délivrer une attestation de compétences.

Les blocs de compétences sont acquis à titre définitif. »

c. Dispositions particulières à chaque épreuve

Modalités de certification du bloc de compétence 1 : Piloter l'activité d'une unité d'intervention sociale

Compétences évaluées

Compétences	Indicateurs de compétences
Organiser la mise en œuvre de l'activité	- Définir les objectifs et les priorités de l'activité - Définir les processus de la mise en œuvre de l'activité - Mobiliser les ressources humaines et matérielles internes et externes - Déléguer des niveaux de responsabilités - Assurer l'application et le suivi des protocoles relatifs à l'activité - Adapter l'activité aux évolutions des besoins des personnes en lien avec les politiques publiques
Assurer la qualité des projets individuels et collectifs	- Garantir le respect des droits des personnes - Participer au processus d'accueil de la personne et de son entourage - Organiser et animer les instances de participation - S'assurer de la mise en œuvre et du suivi du projet personnalisé ou des projets collectifs - Garantir le respect du cadre institutionnel

	- Associer les personnes et l'entourage à la démarche de questionnement éthique
Evaluer les résultats de la mise en œuvre de l'activité	- Définir et suivre les indicateurs d'évaluation - Créer des outils de pilotage, de suivi de la mise en œuvre et de contrôle de l'activité - Mesurer les écarts et en analyser les causes
Mettre en place un partenariat au service de l'activité	- Identifier les acteurs du territoire et leur champ de compétences - Identifier les enjeux du partenariat - Initier les partenariats et les modalités de collaboration - Mobiliser l'équipe sur les partenariats
Impulser une dynamique de travail en réseau	- Identifier les enjeux du travail en réseau - Créer les conditions de collaboration pour le travail en réseau - Mobiliser les réseaux institutionnels et professionnels
Communiquer dans le cadre du pilotage de l'activité d'une unité d'intervention sociale	- Appliquer le cadre juridique de la communication des informations - Transmettre de l'information accessible par tous sur l'activité de l'unité d'intervention sociale à destination de la direction, de l'équipe pluridisciplinaire et pluriprofessionnelle, des personnes, de l'entourage et des partenaires - Créer des supports de communication accessibles par tous sur l'activité de l'unité d'intervention sociale - Représenter l'établissement ou le service et l'unité d'intervention sociale auprès des partenaires, dans les réseaux institutionnels et professionnels

Type d'épreuve et modalités d'organisation

Définition de l'épreuve

L'épreuve consiste en la rédaction et la présentation orale d'un dossier technique.

Le sujet du dossier technique est issu de la formation pratique ou de l'activité professionnelle du candidat. Il peut être choisi par le candidat ou relever d'une commande de l'établissement ou du service. Le sujet est validé par l'EFTS.

Le candidat analyse l'organisation et le fonctionnement d'une unité d'intervention sociale en tenant compte du territoire, des politiques publiques et des besoins des personnes. Puis, il formule des préconisations qui permettent d'améliorer le pilotage de l'activité de cette unité.

Structure du dossier : 5 à 8 pages, hors annexes

Organisation

L'épreuve est organisée comme suit :

- Rédaction individuelle du dossier technique, **écrit noté sur 20**
- Présentation orale individuelle du dossier technique. Dans le cadre de la présentation du dossier technique, le candidat peut mobiliser des supports de communication diversifiés (ex: numérique, multimédias, papier...). **Oral noté sur 20**
- Le Dossier Technique fait l'objet d'une double correction et est noté sur 20
- Une grille d'évaluation en lien avec les indicateurs de compétences de l'Unité de Formation permet aux jurys de noter le dossier technique. (ci-dessous)
- Les notes sont arrêtées avant la soutenance orale

Présentation orale de 30 minutes dont :

- Temps de présentation par le candidat : 5 minutes ;
- Temps d'échanges avec les examinateurs : 25 minutes.

Le candidat valide le bloc de compétence s'il obtient une note égale ou supérieure à 10 sur 20 à la moyenne des deux notes de l'épreuve.

Critères dévaluation du dossier technique

Pertinence du sujet proposé en regard d'une connaissance spécifique du secteur, des exigences qualité, de l'analyse de l'organisation et du fonctionnement de l'unité d'intervention sociale (cette analyse tient compte du territoire, des politiques publiques et des besoins des personnes).	/5
Pertinence des préconisations au regard de la garantie des droits des personnes et de leur participation	/5
Cohérence des préconisations au regard des ressources : humaines et matérielles, interne et externe, de l'évolution des besoins des personnes et des politiques publiques.	/4
Définition des indicateurs de suivi et de pilotage pour la mise en œuvre des activités d'amélioration préconisées	/4
Capacité de rédaction - Clarté, rigueur, concision	/2

Critère d'évaluation de la prestation orale

Capacité d'analyse de l'organisation et du fonctionnement de l'unité d'intervention sociale en tenant compte du territoire, des politiques publiques et des besoins des personnes.	/5
Capacité pour définir les objectifs et les priorités de l'activité ainsi que le processus de mise en œuvre	/5
Capacité pour assurer et garantir la qualité des projets individuels et collectifs avec et en respect des droits des personnes	/5
Capacité pour évaluer les résultats de la mise en œuvre de l'activité : définir et suivre les indicateurs d'évaluation, créer des outils de pilotage de suivi et de mise en œuvre de l'activité, mesurer les écarts et en analyser les causes	/5

Modalités de certification du bloc de compétence 2 : Manager et gérer les ressources humaines d'une unité d'intervention sociale

Compétences évaluées

Compétences	Indicateurs de compétences
Animer une équipe pluridisciplinaire et pluriprofessionnelle	- Analyser la dynamique d'équipe - Adapter le type de management - Organiser et animer des réunions - Organiser des espaces de réflexion pour l'équipe - Assurer le rôle de conseil auprès de l'équipe - Encourager le partage et la capitalisation d'expériences - Accompagner le développement des usages du numérique - Impulser et expérimenter des modes d'intervention innovants - Prévenir, repérer et gérer les risques psycho-sociaux et les situations de conflits
Coordonner l'organisation du travail d'équipe pluridisciplinaire et pluriprofessionnelle dans une approche inclusive	- Organiser le travail d'équipe - Gérer le temps de travail et les imprévus - Organiser les plannings - Veiller à la qualité de vie au travail et à la santé au travail - Savoir opérer des choix et décider
Mettre en œuvre les obligations réglementaires	- Se référer aux principes, règles et procédures du droit du travail, du droit conventionnel, du droit statutaire des fonctions publiques - Conduire les entretiens annuels et professionnels - Accompagner les évolutions et les mobilités professionnelles - Déployer les démarches de prévention des risques professionnels et de promotion de la santé au travail - Participer à l'aménagement des postes de travail - Accompagner les adaptations des postes de travail
Développer les compétences individuelles et les pratiques collectives	- Identifier les besoins en formation - Mettre en œuvre le plan de développement des compétences - Négocier des projets de formation - Accompagner les parcours professionnels et la promotion professionnelle - Organiser des formations intra et interinstitutionnelles
Appliquer les procédures de recrutement	- Identifier les besoins en compétences - Contribuer à l'écriture des fiches de postes - Mener des entretiens de recrutement - Accueillir et intégrer les nouveaux salariés et les stagiaires
Communiquer dans le cadre du management et de la gestion des ressources humaines d'une unité d'intervention sociale	- Organiser la circulation de l'information entre la direction et l'équipe pluridisciplinaire et pluriprofessionnelle, l'équipe et la direction et entre les équipes - Informer la direction et l'équipe sur la mise en œuvre de la gestion des ressources humaines - Créer des outils et des supports de communication et d'animation - Formaliser des écrits

Type d'épreuve et modalités d'organisation

Définition de l'épreuve

L'épreuve consiste en une analyse à partir d'une situation professionnelle en management et en gestion des ressources humaines, possiblement rencontrée par un encadrant ou un responsable d'unité d'intervention sociale.

Le candidat présente un diagnostic de la situation et des propositions d'action

Les situations supports à l'épreuve, sont choisies et validées sur proposition du responsable de formation par une commission de choix de sujet composée du directeur de la structure, du responsable de la formation et de 2 formateurs du dispositif de formation. Les situations reflètent la complexité et les contraintes d'une situation professionnelle en prenant en compte les deux aspects management et ressources humaines.

5 situations sont proposées au tirage au sort.

Organisation

L'épreuve est organisée comme suit :

Oral noté sur 20

Le sujet est tiré au sort

Temps de préparation : 45 minutes

Epreuve orale de 30 minutes dont :

- Temps de présentation par le candidat : 10 minutes ;
- Temps d'échanges avec les examinateurs : 20 minutes.

Le candidat valide le bloc de compétence s'il obtient une note égale ou supérieure à 10 sur 20 à l'épreuve.

Critères d'évaluation

Une grille d'évaluation en lien avec les indicateurs de compétence permet de noter la prestation orale du candidat.

le candidat fait-il preuve de capacité à	Note
Donner une analyse à partir d'une situation professionnelle en management et en gestion des ressources humaines	/8
Donner des préconisations faisant valoir : - sa maîtrise en matière d'encadrement d'équipe et de gestion des ressources humaines, - son positionnement professionnel, - sa prise en compte des actions en partenariat et en réseau .	/8
Assurer la communication interne et l'information en direction des usagers	/2
Communiquer avec le jury : capacité à s'engager dans un débat, dans un cadre de management, capacité d'argumentation et de conviction	/2

Modalités de certification du bloc de compétence 3 : Gérer les volets administratif, logistique et budgétaire d'une unité d'intervention sociale

Compétences évaluées

Compétences	Indicateurs_de_compétences
Assurer la gestion administrative d'une unité d'intervention sociale	- Mettre en œuvre et renseigner les documents réglementaires - Appliquer les procédures en matière d'hygiène et sécurité applicables aux établissements recevant du public - Connaître les principes du droit de la responsabilité - Organiser le reporting
Organiser la logistique d'une unité d'intervention sociale	- Gérer et planifier les besoins en matériel et en équipement de l'unité d'intervention sociale - Mobiliser les fonctions d'appui logistique en interne - Négocier et gérer les devis avec les prestataires et fournisseurs - Suivre et entretenir les relations avec les prestataires et fournisseurs
Elaborer le budget prévisionnel d'une unité d'intervention sociale	- Identifier les besoins budgétaires de l'unité d'intervention sociale - Négocier les budgets - Affecter les ressources financières aux besoins de l'unité d'intervention sociale - Adapter et appliquer des indicateurs de gestion
Gérer l'exécution et le suivi du budget d'une unité d'intervention sociale	- Exploiter les outils de pilotage et de suivi - Etablir un bilan budgétaire - Rendre compte de la gestion budgétaire de l'unité d'intervention sociale
Communiquer dans le cadre de la gestion administrative, logistique et budgétaire d'une unité d'intervention sociale	- Transmettre de l'information sur la gestion administrative, logistique et budgétaire de l'unité d'intervention sociale - Formaliser un rapport d'activité et un rapport budgétaire - Représenter l'établissement ou le service et l'unité d'intervention sociale auprès des prestataires

Type d'épreuve et modalités d'organisation

Définition de l'épreuve

L'épreuve consiste en la rédaction d'une note d'aide à la décision, à partir d'une étude de cas, des connaissances du candidat et de son expérience professionnelle.

La note d'aide à la décision doit permettre au candidat d'établir un diagnostic et de construire des propositions d'action dans les domaines de la gestion administrative, logistique et budgétaire.

Elle sert à la prise de décision d'un supérieur hiérarchique ou d'un décideur.

L'étude de cas est construite et proposée par le responsable du Bloc de compétence DF3 et validé à une commission composée du directeur de l'EFTS, de la responsable de formation et d'un professionnel du secteur. L'étude de cas comprend la formulation d'une consigne à laquelle est associé un dossier constitué au maximum de 20 pages. Ce dossier apporte des éléments descriptifs sur la situation administrative, logistique et budgétaire d'une unité d'intervention sociale.

Organisation

L'épreuve est organisée comme suit :

- Rédaction individuelle d'une note d'aide à la décision : 4 heures sur table

Le candidat valide le bloc de compétence s'il obtient une note égale ou supérieure à 10 sur 20 à l'épreuve.

Critères d'évaluation

L'épreuve fait l'objet d'une double correction et est noté sur 20

La cohérence et l'argumentation des propositions pour aider à la décision permettent de juger de la maîtrise par le stagiaire des éléments de gestion administrative logistique et budgétaire d'une UIS

Modalités de certification du bloc de compétence 4 : Contribuer au projet d'établissement ou de service

Epreuve organisée par la DREETS en centre d'examens

Compétences évaluées

Compétences	Indicateurs de compétence
Apporter une expertise technique	- Participer à la construction de la méthodologie d'élaboration du projet d'établissement ou de service - Créer les conditions de participation de l'équipe et des personnes à l'élaboration du projet d'établissement ou de service - Mener un diagnostic territorial - Formuler des préconisations - Identifier les transformations de son secteur d'intervention et des politiques publiques
Evaluer le projet d'établissement ou de service	- Mettre en place une démarche et des procédures d'évaluation et d'amélioration de la qualité de la prestation - Créer les conditions de participation de l'équipe et des personnes à l'évaluation du projet d'établissement ou de service et à la démarche d'amélioration de la qualité de la prestation - Construire et piloter des indicateurs d'évaluation - Analyser les résultats de l'évaluation
Concevoir le projet de l'unité d'intervention sociale en cohérence avec le projet d'établissement ou de service	- Mobiliser une démarche de méthodologie de projet - Créer les conditions de participation de l'équipe et des personnes dans la démarche de conception et

	d'évaluation du projet de l'unité d'intervention sociale - Capitaliser sur les expérimentations et les projets innovants - Définir les modalités de la mise en œuvre du projet de l'unité d'intervention sociale - Identifier les moyens et les outils de la mise en œuvre du projet de l'unité d'intervention sociale - Développer une démarche de bientraitance - Contribuer au développement de l'offre de services
Développer une veille professionnelle	- Repérer et hiérarchiser les informations - Exploiter et analyser les informations collectées - Utiliser un système de partage de la veille professionnelle
Communiquer sur le projet d'établissement ou de service	- Transmettre des analyses et des évaluations à la direction - Organiser la circulation de l'information autour du projet d'établissement ou de service au profit de l'équipe pluridisciplinaire et pluriprofessionnelle, des personnes et de l'entourage - Créer des supports de communication accessibles à tous - Transmettre les résultats de la veille à la direction et à l'équipe pluridisciplinaire et pluriprofessionnelle

Type d'épreuve et modalités d'organisation

Définition de l'épreuve

L'épreuve consiste en l'élaboration d'un mémoire de pratique professionnelle.

Le sujet du mémoire de pratique professionnelle est choisi par le candidat. Il est validé par l'EFTS. Il est inspiré de la période de formation pratique ou de l'activité professionnelle du candidat.

Le mémoire de pratique professionnelle doit permettre au candidat d'analyser sa contribution à l'élaboration du projet d'établissement ou de service et de formuler des préconisations dans la mise en œuvre du projet de l'unité d'intervention sociale.

Organisation

L'épreuve est organisée comme suit :

- Rédaction individuelle du mémoire de pratique professionnelle (production écrite de 40 à 45 pages (hors bibliographie et annexes))
- Soutenance individuelle du mémoire de pratique professionnelle (Dans le cadre de la soutenance du mémoire de pratique professionnelle, le candidat peut mobiliser des supports de communication diversifiés (ex: numérique, multimédias, papier. ..).

Soutenance de 40 minutes

- Présentation par le candidat : 10 minutes
- Temps d'échanges avec les examinateurs : 30 minutes

Ecrit noté sur 20

Oral noté sur 20

La note de l'écrit est attribuée par les examinateurs avant la soutenance du mémoire de pratique professionnelle par le candidat.

Le candidat valide le bloc de compétences s'il obtient une note égale ou supérieure à 10 sur 20 à la moyenne des deux notes de l'épreuve.

Les critères d'évaluation sont élaborés par la DREETS en lien avec le référentiel de compétences

Conclusion

Le projet pédagogique de l'Ircom-EFTS présenté ci-dessus s'appuie sur quatre piliers : l'approche psychoéducative, un management personnaliste, la gestion du cycle de projet et une vision riche de l'ESS.

Ces fondamentaux permettent d'approfondir de manière pertinente la visée des compétences recherchées qui donnent sens au savoir-faire nécessaires de l'activité d'un RUIS.

Cette perspective facilite l'intégration de profils variés et contribue à l'attractivité des métiers du secteur social et médico-social. Forts de l'expérience vécu dans le centre de formation, les nouveaux cadres sont à même de donner du sens au travail de leurs collaborateurs au service et avec les personnes accompagnées.